
UPAYA MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DALAM MENGAJAR MELALUI PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* DI SMP NEGERI DEROKMASIN TAHUN PELAJARAN 2021/2022

Oleh

Bernardine Meitty Laack

SMP Derokmasin

Email: meittylaack200500@gmail.com

Article History:

Received: 19-02-2023

Revised: 20-03-2023

Accepted: 23-04-2023

Keywords:

*Reward and Punishment,
Penelitian Tindakan Sekolah,
Kedisiplinan, Efektivitas*

Abstract: Fenomena menurunnya kedisiplinan guru dalam mengajar merupakan momok yang mencoreng citra pendidikan di Indonesia. Fenomena serupa juga terjadi di SMP NEGERI DEROKMASIN. Penelitian ini bertujuan untuk mencari solusi alternatif pemecahan masalah sebagai upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui pola penerapan *reward and punishment*. Penelitian yang dilakukan terhadap 15 guru di SMP NEGERI DEROKMASIN ini dilakukan pada bulan Desember 2021. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian tindakan sekolah dengan tiga siklus dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, pengamatan, dan wawancara. Penerapan pola *reward and punishment* untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar dinyatakan efektif apabila mencapai 75 %. Data penelitian dianalisis dan hasil yang diperoleh ditemukan sejumlah guru yang terlambat kurang dari 10 menit atau tidak terlambat lebih dari 10 menit masuk di kelas untuk pembelajaran yakni siklus pertama terdapat 3 guru atau 20 %, pada siklus kedua terdapat 10 guru atau 66,66 % dan siklus ketiga terdapat 14 guru atau 93,33 % yang masuk di kelas untuk pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan pola *reward and punishment* untuk meningkatkan kedisiplinan guru di SMP NEGERI DEROKMASIN dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar dinilai cukup efektif

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

UUD 1945 mengamanatkan bahwa salah satu agenda penting pendirian negara ini adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Berbicara tentang upaya mencerdaskan kehidupan bangsa (pendidikan), erat kaitannya dengan guru. Guru merupakan salah satu unsur penting dan sentral dalam dunia pendidikan formal. Guru memegang peran penting dalam menyukseskan tujuan pendidikan nasional. Tanpa guru maka agenda besar pendirian negara ini yakni mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi sia-sia. Guru adalah pendidik

dan pengajar yang mengemban tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik di setiap tingkat satuan pendidikan formal.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, guru dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mentrasfer pengetahuan yang dimilikinya secara baik dan benar kepada peserta didik. Guru, sebagai pribadi yang digugu dan ditiru, semestinya menunjukkan kapasitasnya yang layak kepada peserta didik. Selain itu, sebagai pendidik dan pengajar, guru dituntut untuk mampu mengelola kelas dan bersama dengan kepala sekolah dan guru lainnya membangun suatu sistem kerja yang harmonis, dengan kesadaran penerapan disiplin yang tinggi.

Kedisiplinan sebagai sebuah nilai karakter penting ditanamkan dalam diri seorang guru. Secara sederhana, kedisiplinan dimaknai sebagai suatu sikap mental mentaati suatu kesepakatan yang dijalankan dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai tujuan, dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Untuk meningkatkan mutu proses belajar mengajar diperlukan profesionalisme dan kedisiplinan seorang guru. Kedisiplinan semestinya menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Namun demikian, tidak sedikit guru yang lalai memperhatikannya. Hal ini tentu berimbas pada kedisiplinannya dalam mengajar di kelas, dimana masih banyak guru yang terlambat masuk kelas dan atau keluar lebih awal dari jam yang ditentukan.

Berhadapan dengan persoalan seperti ini, Kepala Sekolah yang adalah pemimpin dan motor penggerak di sekolah harus memikirkan solusi dan mencari alternatif pemecahan persoalan dimaksud. Dalam kaitannya dengan hal kedisiplinan ini, penulis sebagai penanggung jawab lembaga pendidikan di SMP NEGERI DEROKMASIN mencermati adanya penurunan tingkat kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas. Hal inilah yang kemudian membangkitkan kesadaran dalam diri penulis untuk menelitinya lebih lanjut untuk mencari akar persoalannya sembari mencarikan solusinya.

Salah satu strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengaar di kelas adalah dengan menerapkan pola pemberian *reward and punishment*. Penerapannya dalam dunia pendidikan diharapkan tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Sasaran pemberlakuannya juga tidak terbatas hanya untuk peserta didik semata melainkan berlaku untuk para guru dan tenaga kependidikan yang ada di satuan pendidikan manakala mereka melakukan tindakan indisipliner. Penerapan *reward and punishment* dalam dunia pendidikan diharapkan tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Sasaran pemberlakuannya juga tidak terbatas hanya untuk peserta didik semata melainkan berlaku untuk para guru dan tenaga kependidikan yang ada di satuan pendidikan manakala mereka melakukan tindakan indisipliner.

Berdasarkan uraian di atas, penulis sebagai Kepala Sekolah berikhtiar melakukan Penelitian Tindakan Sekolah dengan mengangkat judul "Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru dalam Mengajar Melalui Penerapan *Reward and Punishment* di SMP NEGERI DEROKMASIN Tahun Pelajaran 2021/2022"

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah penerapan *reward and punishment* dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas?"

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum dimaksudkan untuk menemukan akar persoalan menurunnya tingkat disiplin guru dalam mengajar dan solusi untuk mengatasinya yakni melalui penerapan *reward and punishment* sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar.

LANDASAN TEORI

1. Hasil Penelitian Yang Relevan

Ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Andi Efendi (2020) dengan judul: Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan Reward and Punishment di SMP Negeri 6 Dumai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan yang sangat signifikan sebesar 85% dalam hal kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas. Peneliti merekomendasikan metode ini diterapkan sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Penelitian Moh Zaiful Rosyid (2018) dengan judul Reward and punishment dalam pendidikan. Menurut penelitian ini, metode reward and punishment dapat memperkuat perilaku positif dan memperlemah perilaku negatif. Respon positif bertujuan agar tingkah laku yang sudah baik frekuensinya akan berkurang atau hilang. Reward and punishment merupakan bagian dari motivasi bagi peserta didik untuk mengubah tingkah laku seseorang.

2. Konsep Penelitian

1. Problem Kedisiplinan Sekolah

Secara etimologis, kedisiplinan berasal dari kata bahasa Latin yakni *disciple* yang berarti pengikut atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan. Dalam KBBI V, disiplin diartikan sebagai; tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dan sebagainya); ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya); bidang studi yang memiliki objek, sistem, dan metode tertentu. Goods dalam Dictionary of Education (1959) mengemukakan beberapa pengertian disiplin, sebagai berikut: 1) proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih sangkil; 2) mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, sekalipun menghadapi rintangan; 3) pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah; 4) pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan.

Berdasarkan gambaran tujuan disiplin sebagaimana yang dikemukakan di atas, tersirat makna bahwa siswa adalah komponen yang belajar untuk hidup berdisiplin melalui lingkungan sekolah terutama mengambil contoh hidup atau keteladanan yang dijalankan guru-gurunya. Para guru menjalankan hidup di sekolah dengan menaati norma, hukum, dan tata aturan yang ditetapkan bersama, termasuk disiplin dalam hal ketepatan waktu kehadiran di sekolah dan di kelas. Kedisiplinan seorang guru dapat dikatakan menjadi panutan bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, sepatutnya seorang guru melaksanakan tugas panggilannya menjadi guru yang profesional dengan disiplin termasuk membangun budaya hidup yang berintegritas dan menjadi panutan peserta didiknya. Tingkah laku dan

kesadaran kedisiplinan guru berpengaruh terhadap pembelajaran dan sikap atau perilaku peserta didik di sekolah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa cermin sosial seorang guru adalah *feedback* penting dari semua perilaku pengajaran dalam kaca mata peserta didiknya.

Guru merupakan seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Semua tugas dan peranan yang dijalankan ini menuntut guru menjalankannya dengan penuh kesadaran dan disiplin yang tinggi. Seorang guru yang disiplin senantiasa berusaha untuk tidak terlambat masuk di kelas dan segera bertemu peserta didiknya. Seorang guru yang disiplin tidak akan membuang-buang waktu untuk menjalankan suatu aktivitas lain di luar aktivitas utamanya dalam waktu yang dialokasikan untuk tugas pokoknya. Atau dengan kata lain seorang guru yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan utamanya.

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Dalam upaya penerapan kedisiplinan guru pada kehadiran di kelas dalam kegiatan belajar mengajar, bisa ditempuh dengan beberapa upaya. Adapun upaya dalam meningkatkan disiplin guru adalah sebagai berikut: (a) sekolah memiliki sistem pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik, (b) adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku dimulai dari pimpinan sekolah, (c) mewajibkan guru untuk mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket, (d) pada awal masuk sekolah kepala sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan, (e) memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket, (d) mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket, (d) pada awal masuk sekolah kepala sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan, (e) memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas, dan (f) setiap rapat pembinaan diumumkan frekuensi pelanggaran terendah. Dengan strategi tersebut diatas kultur disiplin guru dalam kegiatan pembelajaran bisa terpelihara dengan baik, suasana lingkungan belajar aman dan terkendali sehingga siswa bisa mencapai prestasi belajar yang optimal.

Walaupun demikian kedisiplinan seorang guru dapat mengalami kemunduran, yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sekolah dan lingkungan kerja yang kurang memberikan dukungan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah pada satuan pendidikan yang bersangkutan. Mulyasa, (2009: 98) mengemukakan bahwa kepala sekolah mempunyai peran dan fungsi sebagai: edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator serta mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua

arah dan mendelegasikan tugas. Dan kemampuan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, visi dan misi sekolah. Kemampuan kepala sekolah juga dianalisis dari kemampuan mengambil keputusan, dan membangun komunikasi yang tercermin melalui sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggungjawab, berjiwa besar, kestabilan emosi, keteladanan serta kewibawaan yang terimplementasi melalui pelaksanaan tugas-tugasnya. Jika sifat-sifat ini tidak nampak, maka sangat berpotensi terjadinya penurunan disiplin oleh komponen-komponen lainnya terutama para guru di sekolah. Degradasi kedisiplinan oleh para guru akan berdampak besar terhadap sikap dan perilaku siswa.

Meskipun demikian ada faktor lain yang dapat meningkatkan disiplin guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Tingginya motivasi kerja pada seorang guru atau karyawan disebabkan oleh adanya motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif-motif itu sebagai pendorong yang berasal dari dalam diri untuk memberi kekuatan untuk giat dan rela bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu, (Gitosudarmo dan Sudito, 1997: 28). Selanjutnya Hamalik, (2000 :72) mengemukakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan atau reaksi untuk mencapai tujuan. Mangkunegara, (2005: 104) mengemukakan bahwa ada keterkaitan antara motivasi dengan disiplin dan kinerja kerja. Artinya pimpinan dan staf atau karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai prestasi dan disiplin yang tinggi. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin rendah akan mencapai prestasi atau kinerja yang rendah. Pernyataan di atas didukung oleh Nawawi (2005: 355) bahwa pekerja yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Penerapan disiplin dapat ditegakan melalui pemberian kompensasi untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Handoko dalam H. Wukir (2021: 84) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial dan nonfinansial pada periode yang tetap. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan terhadap kemajuan dan hasil kerjanya, di luar gaji pokok.

2. Reward and Punishment

Dalam dunia pendidikan, reward and punishment diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman. Penghargaan di sini bukan hanya penghargaan dalam bentuk materi saja termasuk di dalamnya adalah pujian kepada guru yang dipandang disiplin dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar dan teguran atau hukuman kepada guru yang sering terlambat masuk kelas. Hal ini dilakukan oleh karena dalam rangka menegakan disiplin sekolah secara umum maka kepala sekolah bersama semua guru dan staf tata usaha terlebih dahulu harus menjadi contoh dalam hal disiplin. Dan kemudian kepala sekolah sebaiknya memperlakukan staf dengan baik dan berusaha untuk membangun situasi positif yang dapat membantu staf untuk mengembangkan perilaku disiplin.

Sikap keteladanan yang ditampilkan oleh kepala sekolah diyakini akan membangun hubungan, memperbaiki kredibilitas dan meningkatkan pengaruh positif terhadap para

guru dan staf tata usaha serta peserta didik. Oleh karena itu peran kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran harus bisa memberikan contoh kepada semua warga sekolah agar tercipta budaya disiplin di sekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah.

Dalam kamus Bahasa Inggris karya John M. Echols dan Hassan Shadily (2015: 607&572) *reward* berarti ganjaran atau hadiah. Dapat diartikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada seseorang yang berprestasi baik. *Punishment* artinya hukuman yang diberikan kepada seseorang yang melanggar suatu aturan atau berprestasi buruk. Reward and punishment adalah dua bentuk metode dalam memotivasi petugas layanan publik untuk dapat memberikan layanan prima dan meningkatkan prestasinya. Penerapan reward dan punishment sejalan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 – 2025 yang mengamanatkan pendayagunaan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Pentingnya reformasi birokrasi juga ditegaskan dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2015 -2019, dengan ditempatkannya reformasi birokrasi sebagai Agenda Pembangunan Nasional, untuk membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.

Dikatakan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah pekerjaan dan tugas mereka. Reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya dalam memperbaiki atau memperbaiki prestasinya. Sementara punishment diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika reward merupakan bentuk reinforcement yang positif, maka punishment sebagai bentuk reinforcement yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi hukuman yang diberikan mesti bersifat pedagogis yakni untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Penerapan reward and punishment dalam dunia pendidikan diharapkan tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Sasaran pemberlakuannya juga tidak terbatas hanya untuk peserta didik semata melainkan berlaku untuk para guru dan tenaga kependidikan yang ada di satuan pendidikan manakala mereka melakukan tindakan indisipliner. Menurut Martoyo (1998) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi organisasi (perusahaan/employers) maupun karyawan (employees) baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Hal tersebut dipertegas dengan pendapat Walker (1993) dalam H. Wukir (2013: 86) yang menyatakan bahwa ada dua program yang digunakan dalam rangka pemberian insentif prestasi yakni program finansial dan program non-finansial. Program insentif bersifat finansial misalnya seperti upah, bonus, pembagian keuntungan, kepemilikan saham, dan tunjangan. Sementara insentif bersifat non-finansial misalnya seperti tantangan pekerjaan, kesempatan berkembang, rasa aman, rasa memiliki,

mendapatkan pengakuan atas pekerjaannya, promosi jabatan, rekreasi dan lainnya dapat memotivasi karyawan dan guru atau tenaga pendidik.

Pemberian kompensasi harus berimbang dan sesuai dengan tujuan pendidikan yang sebenarnya. Pemberian kompensasi yang tidak teratur atau tidak berimbang dapat menurunkan motivasi guru untuk mengajar. Oleh karena itu, sistem kompensasi guru yang baik akan memantapkan sistem pendidikan dan menurunkan ketidakhadiran yang akan mendongkrak partisipasi kerja. Faktor-faktor yang memotivasi non-finansial sebagai berikut : a) status pekerjaan : dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi staf, b) Pengakuan/penghargaan: staf dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi, c) delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat staf merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen, d) kondisi tempat kerja : motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, dan ruangan kerja yang nyaman, e) hubungan yang harmonis : hubungan kerja yang terjalin antara anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi staf, f) atasan yang baik : atasan dengan keahlian dan kepemimpinan yang baik seperti pintar, berpengalaman, matang dan mempunyai personalitas yang baik dapat mempengaruhi motivasi staf, g) beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi staf untuk bekerja optimal.

Hal ini berdampak buruk terhadap proses pembelajaran. Pertama, siswa menjadi kecewa, dan hal ini dapat menurunkan motivasi belajar mereka. Siswa memperoleh contoh yang buruk tentang kedisiplinan. Kedua, guru yang mengajar dengan sungguh-sungguh merasa usahanya menjadi sia-sia dan sekaligus kecewa. Apa yang mereka bangun dipatahkan oleh rekan seprofesinya. Belum lagi, apabila guru yang disiplin dalam mengajar, memperoleh pendapatan yang sama dengan guru yang jarang mengajar di kelas. Dampak dari guru yang malas untuk mengajar bukan semata ditanggung mereka namun juga seluruh institusi atau warga sekolah. Perilaku malas untuk mengajar juga bisa menjadi virus bagi guru yang biasanya rajin mengajar.

Kedisiplinan kepala sekolah serta guru-guru dan staf tata usaha setidaknya menjadi contoh bagi peserta didik dalam membangun komunitas hidup bersama di sekolah. Apabila disiplin sudah terbangun secara baik di lingkungan sekolah maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru yang didukung dengan faktor-faktor lainnya. Dengan demikian akan tercipta situasi dan kondisi sekolah yang kondusif yang pada akhirnya tujuan sekolah menjadi sekolah yang bermutu akan terwujud.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan atau *action research* dengan sasaran pada tindakan sekolah. Penelitian ini dilaksanakan di SMP NEGERI DEROKMASIN Kabupaten Belu. Subjek dalam penelitian ini adalah para guru di SMP NEGERI DEROKMASIN. Adapun jumlah guru yang menjadi subjek dalam penelitian ini berjumlah 15 orang guru. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kualitatif yang bersumber dari data primer maupun pengamatan empiris. Melalui analisa data ini,

dapat diketahui ada tidaknya peningkatan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas melalui pemberian *reward* dan *punishment* yang merupakan fokus dari penelitian tindakan sekolah ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Dalam dunia pendidikan, *reward* and *punishment* diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman. Penghargaan di sini bukan hanya penghargaan dalam bentuk materi saja termasuk di dalamnya adalah pujian kepada guru yang dipandang disiplin dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar dan teguran atau hukuman kepada guru yang sering terlambat masuk kelas. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah karena dalam rangka menegakan disiplin sekolah secara umum maka kepala sekolah bersama semua guru dan staf tata usaha terlebih dahulu harus menjadi contoh dalam hal disiplin. Dan kemudian kepala sekolah sebaiknya memperlakukan staf dengan baik dan berusaha untuk membangun situasi positif yang dapat membantu staf untuk mengembangkan perilaku disiplin. Sikap keteladanan yang ditampilkan oleh kepala sekolah diyakini akan membangun hubungan, memperbaiki kredibilitas dan meningkatkan pengaruh positif terhadap para guru dan staf tata usaha serta peserta didik. Oleh karena itu peran kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran harus bisa memberikan contoh kepada semua warga sekolah agar tercipta budaya disiplin di sekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah.

Berikut ini penulis paparkan hasil penelitian tindakan sekolah yang dilakukan di SMP NEGERI DEROKMASIN.

Siklus I

1. Perencanaan
2. Pelaksanaan
3. Pengamatan

Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru di kelas. Dari hasil pengamatan serta rekapan tingkat kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
REKAPITULASI TINGKAT ETERLAMBATAN GURU PADA KEHADIRAN DI KELAS
SIKLUS I

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
3	5	7
20	33,33	46,66

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 3 orang guru terlambat masuk kelas dengan waktu kurang dari 10 menit, 7 orang guru terlambat masuk kelas dengan waktu 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 5 orang guru terlambat masuk kelas dengan

waktu lebih dari 15 menit.

Sehingga kesimpulannya bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas dengan waktu 10 menit sampai dengan 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 7 orang atau 33,33 %. Sementara tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit adalah 5 orang guru atau sebesar 46,66 %. Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75 %, atau bila 75 % guru tidak terlambat lebih dari 10 menit. Pada siklus pertama ini guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit adalah 3 orang atau baru sebesar 20 %, jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

4. Refleksi

Setelah selesai siklus pertama, maka penulis bersama kolaborator mengadakan refleksi mengenai kekurangan dan kelemahan serta menentukan tindakan selanjutnya.

Dari hasil refleksi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan *reward and punishment* yang lebih tegas lagi dari pada siklus pertama.

SIKLUS II

Sama dengan siklus pertama, Siklus kedua terdiri atas beberapa tahap, yaitu: (1) Perencanaan, (2) Pelaksanaan, (3) Pengamatan dan Evaluasi, dan (4) Refleksi.

1. Perencanaan

2. Pelaksanaan

3. Pengamatan

Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru di kelas. Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
REKAPITULASI TINGKAT KETERLAMBATAN GURU PADA KEHADIRAN DIKELAS
SIKLUS II

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
10	5	2
66,66	20	13,33

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 10 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 3 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 2 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Jadi kesimpulannya bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar mengalami penurunan yaitu dari 7 orang

pada siklus pertama atau sebesar 46,66 % menjadi 2 orang atau sebesar 13,33 % pada siklus kedua. Di sisi lain pada tingkat keterlambatan guru masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit juga berkurang di mana pada siklus pertama ada 5 orang atau sebesar 33,33 % dan pada siklus kedua berkurang menjadi 3 orang guru atau sebesar 20 %. Sementara pada siklus kedua ini guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit menjadi 10 orang atau sebesar 66,66 % dan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75%, atau bila 75% guru tidak terlambat lebih dari 10 menit, maka peneliti berkesimpulan harus diadakan tindakan lagi pada siklus ketiga.

4. Refleksi

Setelah selesai tindakan siklus kedua, peneliti bersama dengan kordinator mengadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus pertama. Dari hasil refleksi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan reward and punishment yang lebih tegas lagi dari pada siklus pertama.

Siklus III

Sama dengan siklus pertama dan siklus kedua, pada siklus ketiga ini terdiri atas beberapa tahap, yaitu : (1) Perencanaan, (2) Pelaksanaan, (3) Pengamatan dan Evaluasi, dan (4) Refleksi.

1. Perencanaan

2. Pelaksanaan

3. Pengamatan

Peneliti melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru di kelas. Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4: REKAPITULASI TINGKAT KETERLAMBATAN GURU PADA KEHADIRAN DI KELAS SIKLUS III

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
14	1	0
88,57	11,42	0,00

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 14 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 1 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan tidak ada guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Sehingga kesimpulannya bahwa tidak ada lagi guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar. Sementara masih terlihat ada 1 guru yang terlambat masuk di kelas pada 10 menit sampai 15 menit atau sebesar 6,66 %. Jumlah yang guru masuk kelas kurang dari 10 menit pada siklus ketiga ini sebanyak 14 orang atau sebesar 93,33 %. Atau sudah terjadi peningkatan

kehadiran guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit di dalam kelas untuk kegiatan pembelajaran dari hanya 10 orang guru pada siklus kedua atau sebesar 66,66 % menjadi 14 orang atau sebesar 93,33% pada siklus ketiga. Terjadi peningkatan ketidakterlambatan guru rata - rata yang kurang dari 10 menit sebesar 93,33 %. Dan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75 %, atau bila 75 % guru tidak terlambat lebih dari 10 menit maka peneliti berkesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus ketiga dinyatakan berhasil, karena terdapat 93,33 % guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%.

KESIMPULAN

Hasil analisis data penelitian tindakan atau action research ini menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa *reward* dan *punishment*, terdapat penurunan dari jumlah guru yang terlambat lebih dari 15 menit yaitu 7 guru pada siklus pertama, jumlah guru yang terlambat lebih dari 15 menit yakni 2 guru pada siklus kedua dan tidak ada guru yang terlambat pada siklus ketiga. Jumlah guru yang terlambat 10 menit sampai dengan 15 menit juga berkurang dari 3 orang guru pada siklus kedua menjadi 1 orang guru pada siklus ketiga.

Demikian halnya dengan jumlah guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 3 orang guru pada siklus pertama, jumlah guru yang terlambat kurang dari 10 menit meningkat menjadi 10 orang guru pada siklus kedua dan meningkat menjadi 14 guru pada siklus ketiga atau sebesar 93,33 %. Penerapan pola *reward and punishment* untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di kelas untuk pembelajaran dinyatakan efektif bila mencapai 75 %. Dengan demikian maka kesimpulan penelitian tindakan ini adalah pola penerapan *reward and punishment* efektif meningkatkan disiplin guru untuk hadir di dalam kelas pada proses pembelajaran di SMP NEGERI DEROKMASIN, Kabupaten Belu.

Saran

Dengan memperhatikan hasil yang diperoleh pada penelitian tindakan ini maka disarankan kepada:

1. Kepala Sekolah dapat melakukan pola penerapan *reward and punishment* untuk meningkatkan kesadaran disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan pembelajaran di sekolah.
2. Para guru agar dapat melaksanakan tugas untuk meningkatkan kesadaran disiplin dalam kehadiran di kelas sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik di sekolah.
3. Diharapkan agar semua warga sekolah baik kepala sekolah, para guru dan pegawai termasuk peserta didik harus bekerja sama dan membangun komitmen untuk patuh dan taat terhadap tata tertib dan tata krama yang berlaku di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S., 2010. Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru, Kepala Sekolah & Pengawas, Yogyakarta: Aditya Media
- [2] Departemen Pendidikan Nasional, (2003). Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas
- [3] DePorter, Bobbi, dkk., 2003. Quantum Teaching: Mempraktikkan Quantum Learning di Ruang Kelas, Bandung: Kaifa
- [4] Gibson, A. 1996. Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses, Jakarta: Bumi Aksara
- [5] Gitosudarsono, I, N. 1997. Manajemen Bisnis, Yogyakarta: BPFE
- [6] Mangkunegara, P.A.A.A, 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gunung Agung
- [7] Miller L. M., 1987. Manajemen Era Baru, Jakarta: Erlangga
- [8] Pujiriyanto, 2019. Peran Guru Dalam Pembelajaran Abad 21, Jakarta: Direktorat Pembinaan GTK PAUD dan Dikdasmen
- [9] Sudrajad, A., 2008. Disiplin Siswa di Sekolah, akhmadsudrajat.wordpress.com (diakses 2 Maret 2022)
- [10] Syafaruddin, 2013. Efektivitas Kebijakan Pendidikan, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [11] Tengku Ramly, Amir, dkk. 2006. Pumping Teacher: Memompa Teknik Pengajaran Menjadi Guru Kaya, Jakarta: PT. Kawan Pustaka
- [12] Wukir, H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi sekolah, YogyakartaMultiPresin