

Analisis Pemberian Reward dan Punishment untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Melaksanakan Tugas Tambahan sebagai Wali Kelas di SMK Kristen Tagari Rantepao

Arisman¹, Hotmaulina Sihotang², Dameria Sinaga³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia (UKI), Jakarta
e-mail: hotmaulina.sihotang@uki.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberian reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas di SMK Kristen Tagari Rantepao. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara dan study document. Dari pemaparan data dan temuan penelitian memperlihatkan bahwa pemberian reward kepada guru yang telah melaksanakan tugas tambahan secara maksimal sesuai dengan uraian tugas yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja wali kelas baik yang menerima maupun yang tidak menerima reward karena menjadikannya motivasi dalam melaksanakan tugas. Pemberian punishment juga mempengaruhi kinerja wali kelas dalam melaksanakan tugas karena punishment dijadikan motivasi untuk terhindar dari sanksi – sanksi yang dapat diberikan oleh pihak management sekolah. Sehingga pemberian reward dan punishment secara bersamaan memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas.

Kata Kunci: Reward dan Punishment, Kinerja Wali Kelas

Abstract

The purpose of this study was to analyze the giving of rewards and punishments in improving the performance of teachers in carrying out additional tasks as homeroom teachers at the Christian Vocational School Tagari Rantepao. The method used in this research is qualitative method. Data collection methods used were observation, interviews and study documents. From the data presentation and research findings, it shows that giving rewards to teachers who have carried out additional tasks maximally in accordance with the given job descriptions greatly affects the performance of homeroom teachers, both those who receive and those who do not receive rewards because it makes them motivation in carrying out tasks. Giving punishment also affects the performance of the homeroom teacher in carrying out their duties because punishment is used as a motivation to avoid the sanctions that can be given by the school management. So that giving rewards and punishments simultaneously has a good impact in improving teacher performance in carrying out additional tasks as homeroom teacher.

Keywords: Reward and Punishment, Homeroom Performance

PENDAHULUAN

Tugas utama seorang guru Sebagaimana yang tercantum dalam Permendikbud No 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, dan evaluator peserta didik. Selain itu, guru juga diberikan tanggung jawab lain diluar tugas pokoknya atau disebut juga sebagai tugas tambahan yaitu sebagai wali kelas. Dalam melaksanakan tugas tambahannya sebagai wali kelas, guru berpedoman pada uraian tugas yang diberikan oleh pihak sekolah di setiap awal tahun pelajaran. Dengan adanya uraian tugas yang diberikan maka setiap guru yang diberikan tugas tambahan sebagai wali kelas dapat memahami secara jelas tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan sebagai seorang wali kelas.

Mengutip pendapat Laurence & Jonathan dalam bukunya *This is Teaching "Teacher is professional person who conducts classes"* (Guru adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas). Sementara menurut Jean & Moris dalam *Foundation of Teaching, an introduction to Modern Education: "Teacher are those person who consciously direct the experience and behavior of and individual so that education takes palces"*. Artinya seorang guru yang memiliki tugas tambahan sebagai wali kelas adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu sehingga dapat terjadi Pendidikan. Sehingga dalam proses pembelajaran disekolah tugas wali kelas sering disebutkan sebagai ujung tombak untuk mengawal proses pembelajaran tersebut sehingga dapat berjalan dengan baik. Bahkan kondisi kelas sering dikaitkan dengan keaktifan seorang wali kelas dalam memperhatikan kelasnya. Wali kelas yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugas yang diberikan tentu akan memberikan dampak yang sangat terhadap kondisi kelas.

Dari paparan diatas tentu akan sangat besar dampaknya apabila seorang wali kelas tidak melaksanakan tugas tambahan yang telah diberikan dengan maksimal. Sehingga kepala sekolah dan tim manajemen di sekolah harus memberikan perhatian khusus kepada wali kelas sehingga dapat secara maksimal melaksanakan tugas tambahan tersebut secara maksimal. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas ialah dengan pemberian *reward* dan *punishment*.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yaitu studi kasus (*case studies*). Seperti yang dikemukakan oleh Eko Sugiarto (2015: 12) "Study kasus merupakan jenis penelitian kualitatif yang mendalami tentang individu, kelompok, institusi dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuan studi kasus adalah berusaha menemukan makna, menyelidiki proses, serta memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam serta utuh dari individu, kelompok, atau situasi tertentu".

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Kristen Tagari Rantepao Toraja Utara, pada semester genap tahun pelajaran 2020 / 2021. Dimana *key informan* pada penelitian ini ialah wali kelas yang mewakili tiap tingkatan serta informan tambahan yaitu team manajemen SMK Kristen Tagari (Kepala Sekolah, Wakil kepala Sekolah, Kepala TU, dan kepala Program).

Dalam penelelitian ini dilakukan dalam beberapa tahapan peneltian. Seperti yang dikemukakan oleh Creswell (2008: 52) beberapa Langkah yang harus dilakukan yaitu :

Mengidentifikasi topik penelitian

Peneliti melakukan identifikasi topik atau studi yang menarik bagi penelitian. Terkadang topik awal lebih difokuskan sehingga lebih mudah dikelola

Meninjau literatur

Peneliti melakukan indentifikasi informasi yang bermanfaat dan strategi untuk melaksanakan penelitian dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan

Memilih peserta / Objek

Peneliti memilih peserta yang akan diteliti untuk tujuan pengumpulan data penelitian. Peserta dipilih tidak secara acak tetapi dianggap mampu memberikan data yang dibutuhkan dan lebih sedikit jumlahnya dari sampel penelitian kuantitaif

Pengumpulan data

Peneliti melakukan pengumpulan data dari peserta(sampel). Data penelitian kualitatif dikumpulkan melalui metode wawancara, observasi dan studi dokumen.

Menganalisis dan menafsirkan data

Peneliti melakukan analisis data yang telah dikumpulkan dan melakukan interpretasi data

Pelaporan dan mengevaluasi penelitian

Peneliti merangkum data penelitian yang telah dikumpulkan lalu mengintegrasikan data kualitatif dalam narasi dan bentuk visual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari paparan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan *study document* diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

Pemberian Reward Kepada Wali Kelas

Kepala sekolah memberikan reward kepada guru yang telah melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas secara maksimal dalam berbagai bentuk dan tingkatan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian reward tersebut diberikan dalam tingkatan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Beberapa bentuk penghargaan yang diberikan kepada wali kelas adalah : Penghargaan lisan / ucapan, Penghargaan berupa pemberian materi, Penghargaan berupa peningkatan kompetensi , dan Penghargaan berupa pemberian tugas tambahannya lainnya seperti masuk dalam kepanitiaan subuah kegiatan yang dilaksanakan di sekolah.

Pemberian Punishment Kepada Wali Kelas

Dalam hal pemberian punishment kepada wali kelas yang tidak melaksanakan tugas secara maksimal bahkan melakukan Tindakan – Tindakan yang tidak sepatutnya dilakukan, kepala sekolah memberlakukan punishment secara bertingkat dengan mengutamakan asas pembinaan. Dengan harapan bahwa punishment yang diberikan dapat memberikan efek jera sehingga dimasa yang akan datang dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik dan bertanggungjawab. Beberapa bentuk punishment yang diberikan kepada wali kelas berupa Teguran lisan, Teguran tertulis, Tidak diberikan tugas Tambahan sebagai wali kelas, Ditunda kenaikan pangkat atau berkalanya, bahkan dalam kondisi tertentu dapat di nonjobkan sebagai tenaga pendidik.

Reward dan punishment Meningkatkan Kinerja Wali Kelas

Pemberian reward dan punishment kepada wali kelas berdampak positive baik kepada yang menerima maupun yang belum menerima reward dan punishment tersebut. Dari paparan data penelitian yang disajikan menunjukkan bahwa wali kelas yang menerima reward merasa sangat dihargai dengan reward yang diterima dan bertekad untuk melakukan tugas dan tanggungjawab lebih baik lagi di masa yang akan datang. Demikian halnya dengan wali kelas yang belum menerima reward, sangat termotivasi untuk memperbaiki kinerja sehingga dimasa yang akan dapat menerima reward. Berbeda halnya dengan pemberian punishment, ketika ada wali kelas yang menerima punishment karena tidak melaksanakan tugas secara maksimal bahkan melakukan pelanggaran, maka wali kelas yang lain berusaha untuk memperbaiki kinerja sehingga tidak menerima punishment seperti wali kelas lainnya. Dan bagi yang menerima punishment, menjadikan hal tersebut teguran sehingga dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik lagi.

PEMBAHASAN

Kepala sekolah memberikan reward / penghargaan kepada wali kelas yang telah melaksanakan tugas secara maksimal dalam beberapa tingkatan :

Penghargaan lisan / ucapan

Penghargaan dalam bentuk lisan atau ucapan merupakan penghargaan yang paling mudah dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya. Dibutuhkan kemampuan seorang pemimpin untuk melihat waktu yang tepat untuk menyampaikan penghargaan tersebut. Dalam hal ini kepala SMK Kristen Tagari memberikan penghargaan lisan berupa ucapan terimakasih dan pengakuan atas kerja keras yang dilakukan oleh beberapa wali kelas pada moment – moment tertentu seperti rapat umum, rapat wali kelas, kegiatan natal dan pertemuan – pertemuan lainnya yang menghadirkan wali kelas. Bahkan sebelum penyampaian penghargaan lisan tersebut diberikan diawali dengan cerita pendek tentang hal apa yang sudah dilakukan oleh wali kelas tersebut seperti melakukan visit home ke rumah siswa yang sudah beberapa minggu tidak hadir disekolah walau dengan kondisi perjalanan yang tidak mudah karena akses jalan kerumah siswa tersebut sangat memprihatinkan. Tetapi karna kegigihan dan kerja kerasnya sehingga kondisi tersebut tidak menghalanginya untuk sampai dirumah siswa tersebut dan bertemu dengan orang tua dan siswa sehingga masalah siswa yang sudah berminggu – minggu tidak kesekolah dapat diselesaikan dengan baik. Dengan menceritakan sepenggal cerita yang dilalui oleh wali kelas tersebut dan diikuti dengan ucapan penghargaan dari kepala sekolah maka kondisi ini akan memberikan semangat dan motivasi kepada wali kelas bahwa apa yang dikerjakan mendapat perhatian dari sang pimpinan. Hal ini juga tentu menjadi pelajaran bagi wali kelas yang lain untuk melakukan hal yang sama apabila menemukan permasalahan yang serupa di kelas yang diampuh.

Penghargaan berupa pemberian materi

Penghargaan kepada wali kelas dalam bentuk pemberian materi dilakukan di SMK Kristen Tagari diakhir tahun berjalan. Pemberian reward / penghargaan tersebut diberikan pada moment pelaksanaan kegiatan Natal tahunan sekolah. Secara khusus pada tahun 2020 pemberian reward bagi wali kelas sedikit berbeda dari pemberian reward yang pernah

dilakukan pada tahun 2017. Pada tahun 2020, penggunaan istilah wali kelas teladan disematkan kepada 6 orang wali kelas yang terdiri dari 2 orang wali kelas di tingkat X, 2 orang wali kelas di tingkat XI dan 2 orang wali kelas di tingkat XII. Tentu hal ini sedikit berbeda dengan tahun – tahun sebelumnya yang pemberian reward berupa materi diberikan hanya kepada satu orang wali kelas saja.

Pemberian reward dalam bentuk materi yang dilakukan melalui tahapan yang cukup Panjang untuk memilih wali kelas mana yang layak untuk menerima penghargaan tersebut. Seperti yang sudah diuraikan pada bagian pemaparan data, proses memilih wali kelas dimulai dengan penjaringan di tingkat kepala program dengan mempertimbangkan keaktifan wali kelas dalam mengontrol siswanya. Dari penilaian yang dilakukan oleh kepala program maka beberapa nama yang dianggap telah melakukan tugasnya dengan baik diserahkan kepada wakil kepala sekolah bidang sumber daya manusia untuk dilakukan seleksi berkas. Selain dari kepala program, penjaringan juga dilakukan di tingkat wakil kepala sekolah bidang kurikulum dengan mempertimbangkan keaktifan wali kelas dalam mengikuti proses pembelajaran secara khusus pembelajaran daring. Selain penjaringan dari wakil kepala sekolah bidang kurikulum, penjaringan juga dilakukan di tingkat wakil kepala sekolah bidang kesiswaan. Wakil kepala sekolah bidang kesiswaan melakukan penjaringan dengan mempertimbangkan beberapa hal sehubungan dengan keaktifan wali kelas menangani masalah administrasi siswa di kelas.

Hasil dari penjaringan yang dilakukan di tingkat kepala program, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan bidang kesiswaan selanjutnya di serahkan kepada wakil kepala sekolah bidang sumber daya manusia untuk dilakukan ferivikasi berkas wali kelas sesuai dengan uraian tugas yang sudah diberikan. Beberapa berkas yang diminta untuk diperiksa ialah buku absen siswa baik yang ada disekolah maupun yang diisi oleh wali kelas, buku pembinaan siswa, buku inventaris kelas, buku kunjungan kelas dan kunjungan rumah, biodata siswa, surat perjanjian dan beberapa berkas lain yang dimiliki oleh wali kelas. Semua berkas – berkas yang dimiliki oleh wali kelas diperiksa secara cermat untuk melihat bagaimana wali kelas tersebut melaksanakan tugas administrativenya. Dari hasil penjaringan dan ferivikasi akhir yang dilakukan maka diperoleh 6 orang yang layak untuk menerima penghargaan berupa pemberian materi tersebut.

Materi yang diberikan berupa uang senilai Rp. 600.000 per orang. Pemberian reward kepada 6 orang wali kelas tersebut tidak diperingkat karena indicator penilaian pada setiap tingkat berbeda dan pendekatan yang dilakukan oleh wali kelas berbeda – beda sesuai dengan kondisi kelas yang dihadapi.

Dalam prosesi penyerahan reward tersebut dilakukan dalam rangkaian acara Natal tahunan dan diberikan diatas panggung utama yang disaksikan oleh semua yang hadir mengikuti kegiatan tersebut. Penyerahan reward tersebut dilakukan oleh kepala sekolah, ketua komite dan ketua Yayasan perguruan Kristen toraja. Hal ini tentu menjadi kebanggaan tersendiri bagi wali kelas yang menerima penghargaan tersebut, dan menjadi motivasi bagi wali kelas yang menerima dan yang belum menerima untuk melakukan tugas secara maksimal sehingga pada tahun – tahun yang akan datang dapat menerima penghargaan wali kelas teladan.

Penghargaan berupa peningkatan kompetensi

Pemberian reward kepada wali kelas berupa peningkatan kompetensi dilakukan dengan memberangkatkan guru – guru untuk mengikuti diklat atau pelatihan yang dilakukan baik di tingkat kabupaten, provinsi maupun pusat. Pelaksanaan Diklat atau pelatihan biasanya meminta sekolah untuk mengirimkan 1 atau 2 orang guru untuk mengikuti diklat tersebut. Dan seleksi yang dilakukan pihak sekolah selain mempertimbangkan kompetensi guru yang sesuai dengan diklat yang akan diikuti juga mempertimbangkan kinerja guru tersebut. Salah satu kinerja yang menjadi perhatian adalah dalam melaksanakan tugas sebagai wali kelas. Wali kelas yang melaksanakan tugas secara maksimal akan mendapatkan prioritas ketika ada diklat / pelatihan. Tentu hal tersebut akan memotivasi wali kelas karena banyak keuntungan yang diperoleh ketika mengikuti diklat apalagi ketika diklat dilaksanakan di tingkat pusat. Guru yang tidak memiliki pengalaman keluar daerah mendapatkan kesempatan untuk keluar daerah secara gratis karena seluruh biaya perjalanan dibebankan kepada sekolah.

Penghargaan berupa pemberian tugas kepanitiaan

Penghargaan kepada wali kelas yang berkinerja baik dapat pula dilakukan dengan memberikan posisi panitia inti dalam setiap pembentukan kepanitiaan. Di SMK Kristen Tagari dalam 1 tahun pelajaran dibentuk 5 kepanitiaan. Mulai dari panitia PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru), Panitia UN (Ujian Nasional), panitia Prakerin, Panitia Semester 1 dan 2. Khusus untuk panitia PPDB, ketuanya selalu wakil kepala sekolah bidang kesiswaan. Begitu pula dengan panitia UN, ketuanya selalu wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Dan panitia Prakerin ketua selalu wakil kepala sekolah bidang Hubin. Dari ketiga kepanitiaan ini guru yang berkineja baik dapat mengisi posisi sekertaris sesuai dengan pengamatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan bidang SDM. Selain menjadi sekertaris di panitia PPDB, UN dan Prakerin, guru dengan kinerja baik dapat juga diberikan penghargaan melalui penempatan sebagai ketua dan sekertaris di panitia semester 1 dan 2. Tentu menjadi sebuah kebanggaan untuk dapat menjadi panitia inti dalam setiap kepanitiaan yang dibentuk disekolah. Selain kapasitas yang lebih besar dapat diberikan, kepanitiaan inti ini akan memberikan imbalan finansial yang seimbang juga dengan tugas dan tanggung jawab yang ada. Dalam hal pemberian punishment, Kepala sekolah memberikan punishment kepada wali kelas yang tidak melaksanakan tugas secara maksimal dalam beberapa tingkatan :

Teguran lisan

Teguran lisan diberikan kepada wali kelas yang mengabaikan tugasnya. Teguran lisan disampaikan dalam bentuk himbauan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik lagi dimasa – masa yang akan datang. Misalnya dalam kasus – kasus tertentu ada kelas yang tingkat kehadiran siswanya dalam mengikuti upacara sangat minim atau tidak tertib dalam mengikuti upacara maka teguran lisan tersebut langsung disampaikan di lapangan upacara. Tentu teguran seperti ini langsung direspon oleh wali kelas yang bersangkutan untuk menertibkan kelasnya, tetapi wali kelas yang tidak ditegurpun akan bergerak menertibkan kelasnya sebelum menerima teguran yang sama. Selain teguran lisan yang disampaikan secara langsung, teguran lisan juga disampaikan dengan melakukan pemanggilan secara 4 mata kepada wali kelas yang telah melakukan pelanggaran – pelanggaran tertentu.

Pemanggilan tersebut sifatnya lebih tertutup untuk menjaga harga diri seseorang. Dalam pemanggilan tersebut tentu diberikan arahan – arahan untuk memperbaiki Tindakan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang.

Teguran tertulis

Teguran tertulis diberikan apabila tidak ada perubahan setelah dilakukan teguran lisan. teguran tertulis diberikan kepada wali kelas yang telah melakukan pelanggaran yang fatal dan dilakukan secara berulang – ulang. Hal ini dilakukan untuk memberikan efek jera kepada wali kelas yang tidak mengindahkan teguran lisan yang telah dilakukan dan sebagai bukti kepada team management bahwa pembinaan sudah dilakukan. apabila dikemudian hari guru yang bersangkutan tetap melakukan pelanggaran yang sama maka dapat diambil Tindakan yang lebih keras. Dan surat teguran tertulis tersebut dapat menjadi dasar bahwa pembinaan sudah dilakukan.

Tidak diberikan tugas Tambahan sebagai wali kelas

Punishment yang paling sering diberikan kepada guru yang tidak melaksanakan tugas secara maksimal ialah tidak memberikan tugas tambahan sebagai wali kelas pada tahun – tahun berikutnya. Langkah ini menjadi cara yang paling efektif untuk mendisiplinkan guru tersebut dan dapat menghindarkan siswa dari wali kelas yang tidak peduli akan kondisi kelas. Dengan tidak memberikan tugas tambahan kepada guru yang tidak maksimal mengerjakan tugasnya tersebut menjadi peringatan juga bagi guru yang lain untuk bekerja lebih baik lagi sehingga tugas tambahan sebagai wali kelas dapat terus diberikan. Guru yang tidak diberikan tugas tambahan sebagai wali kelas tentu akan terus di evaluasi, apabila sudah terjadi perubahan yang signifikan dalam diri guru tersebut maka pada tahun – tahun selanjutnya tugas wali kelas Kembali dapat diberikan.

Ditunda kenaikan pangkat atau berkalanya

Pemberian punishment bagi guru yang tidak maksimal melaksanakan tugasnya diberikan juga dalam bentuk penundaan kenaikan pangkat atau berkalanya. Sesuai aturan yang berlaku bahwa kenaikan pangkat secara otomatis setelah 4 tahun dan kenaikan berkala setiap tahun. Tetapi dalam kondisi - kondisi tertentu kenaikan pangkat dan berkala ini dapat tertedala karena guru tersebut tidak melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas dengan baik. Tentu hal tersebut merupakan hak kepala sekolah untuk menunda kenaikan pangkat dan berkala guru yang bersangkutan karena beberapa pertimbangan. Wali kelas yang menerima reward dan punishment menjadikan hal tersebut motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas sebagai wali kelas. Wali kelas yang menerima reward dan punishment memaknainya dengan positive. Tidak hanya yang menerima reward, yang menerima punishment juga menerima dengan pikiran yang positive. Pemberian reward dalam bentuk- bentuk yang telah diuraikan diatas memberikan motivasi yang sangat baik kepada wali kelas untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas yang diberikan.

Reward dan punishment yang diterima oleh wali kelas menjadikan wali kelas termotivasi untuk terus mengembangkan diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan harapan dapat menerima reward dan terhindar dari pemberian punishment di masa – masa yang akan datang. Kondisi tersebut akan memberikan daya saing positive bagi wali kelas sehingga akan berdampak langsung pada kondisi kelas yang diampuh.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian mengenai Analisis Pemberian reward dan punishment untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas di SMK Kristen Tagari Rantepao diperoleh kesimpulan dimana Pemberian reward mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas di SMK Kristen Tagari Rantepao. Reward yang diberikan oleh pimpinan sekolah dan team management memberikan dampak positive terhadap performance dari wali kelas yang menerima reward tersebut. Wali kelas merasa dihargai atas apa yang sudah dilakukan dan termotivasi untuk terus melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan lebih baik lagi. Selain berdampak pada wali kelas yang menerima reward, wali kelas yang belum menerima reward juga merasa termotivasi untuk memperbaiki kinerja dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat juga menerima reward dimasa yang akan datang.

Pemberian punishment mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas di SMK Kristen Tagari Rantepao. Punishment yang diberikan kepada wali kelas yang tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal dimaknai secara positive dengan memperbaiki performance dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas melalui perhatian yang lebih kepada kelas yang diampuh dan berusaha menghindari perilaku – perilaku yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggungjawab seorang wali kelas. Pemberian punishment yang tepat membuat penerima punishment merasa diperhatikan dan Kembali lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas.

Pemberian reward dan punishment kepada wali kelas di SMK Kristen Tagari Rantepao sangat efektif untuk meningkatkan kinerja wali kelas. Wali kelas yang telah melaksanakan tugas dengan sungguh – sungguh sesuai dengan uraian tugas yang diberikan menerima hasil dari kerja kerasnya melalui reward yang diberikan, dan wali kelas yang tidak melaksanakan tugas dengan sungguh – sungguh bahkan mengabaikan tugas yang diberikan serta melakukan pelanggaran atas tugas dan tanggungjawabnya juga menerima punishment atas Tindakan yang dilakukan sehingga semua menerima sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Bapak/Ibu Kepala Sekolah dan Guru SMK Kristen Tagari Rantepao serta siswa yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian dan memperoleh data yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: TERAS, 2019), hal. 62
Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum, edisi no 6, 2016, h. 5

- Chaplin, J.P. (2014), *Kamus Lengkap Psikologi*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hal. 211
- Irawanti, Arik (2016). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara) Skripsi pada Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal 157
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 223
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 324
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 22
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cet V, 2015), 159
- S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hal. 107
- S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara: 2016), hal. 143
- S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: tarsito, 1988), hal. 64.
- Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 138-140
- Purnama, A.V (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. Skripsi pada Universitas Wijaya Putra, Surabaya.
- Yupita, Hotmaulina Sihotang. 2020. Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Guru Dalam Transformasi Pendidikan 4.0. *Jurnal Dinamika Pendidikan* 18 (2), 1 -12
- Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal.171