

Upaya Peningkatan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan *Reward and Punishment* di SMAN 1 Tapung Hilir Kabupaten Kampar

Sarpiati

SMAN 1 Tapung Hilir, Kampar, Riau
e-mail: sarpiatispd@yahoo.com

Abstrak

Peningkatan mutu pembelajaran disekolah sangat tergantung dari beberapa faktor. Faktor yang sangat penting adalah penerapan budaya sekolah kearah peningkatan mutu. Budaya sekolah merupakan hal yang positif yang harus dipertahankan dan dilaksanakan oleh semua warga sekolah tanpa merasa terpaksa. Budaya sekolah yang harus dipertahankan salah satunya adalah masalah kedisiplinan, termasuk disiplin para guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar. Untuk meningkatkan disiplin para guru dapat diupayakan melalui bermacam-macam cara. Dalam Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini, dilakukan tindakan berupa penerapan *Reward and Punishment* untuk para guru di SMAN 1 Tapung Hilir, Kabupaten Kampar-Riau. Penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus, karena dari hasil penelitian dan analisa data, ternyata pada siklus kedua, kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar meningkat dan memenuhi indikator yang telah ditetapkan sebesar 80%. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar dapat dilakukan dengan penerapan *Reward and Punishment* kepada guru.

Kata kunci: *Disiplin Guru, Reward and Punishment*

Abstract

Improving the quality of learning in schools is very dependent on several factors. A very important factor is the application of school culture towards quality improvement. School culture is a positive thing that must be maintained and implemented by all school members without feeling forced. One of the school cultures that must be maintained is the issue of discipline, including the discipline of teachers in class attendance in the teaching and learning process. Improvement in the discipline of teachers can be pursued in various ways. An action was taken in this School Action Research (PTS) in the form of implementing reward and punishment for teachers at SMAN 1 Tapung Hilir, Kampar-Riau Regency. This research was carried out in two cycles because, from the results of research and data analysis, it turned out that in the second cycle, teacher discipline in class attendance in the teaching and learning process increased and met the predetermined indicators of 80%. From the results of this research, it can be concluded that to improve teacher discipline in class attendance in teaching and learning activities, it can be done by applying reward and punishment to teachers.

Keywords: *Teacher Discipline, Reward and Punishment*

PENDAHULUAN

Upaya meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia, untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, dimana pendidikan mempunyai peran penting dalam meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan dan keterampilan.

Upaya melaksanakan tugas dalam meningkatkan mutu pendidikan maka dilaksanakan proses belajar mengajar di kelas, guru merupakan figure sentral, ditangan

gurulah terletak berjalannya proses belajar mengajar disuatu sekolah. Oleh karena itu tugas dan peran guru bukan saja mendidik, mengajar dan melatih, tetapi juga dapat membaca situasi kelas dan kondisi siswa dalam menerima pelajaran.

Untuk meningkatkan peran guru dalam proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa, maka guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif yang mampu mengelola kelas. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sementara pegawai dalam dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, kedipsiplinan dan pegawai adalah sikap penuh teladan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pendidikan peserta didiknya. Karena bagaimanapun seorang guru atau tenaga kependidikan merupakan cerminan bagi peserta didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang lebih baik.

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada beberapa faktor, diantaranya adalah faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi (Sutari Imam Barnado, 1989: 44). Sehingga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik. Tugas mendidik adalah tugas yang amat mulia atas dasar "panggilan" yang teramat suci. Sebagai komponen sentral dalam sistem pendidikan, pendidik mempunyai peran utama dalam membangun fondamen masa depan kemanusiaan, corak kemanusiaan yang dibangun dalam rangka pembangunan nasional adalah "manusia Indonesia seutuhnya", yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, percaya diri, disiplin, bermoral dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal itu, keteladanan dari seorang guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan.

Keteladanan guru dapat dilihat dari perilaku guru sehari-hari baik di sekolah maupun di luar sekolah. Selain keteladanan guru, kedipsiplinan juga menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh guru sebagai seorang pengajar dan pendidik.

Fakta dilapangan yang sering penulis jumpai di sekolah adalah kurang disiplinnya guru, terutama masalah disiplin guru masuk ke dalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran di kelas. Berikut ini merupakan Masalah-masalah yang mendasari penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini adalah:

1. Masih banyak guru yang datang terlambat ke sekolah.
2. Masih kurangnya disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas.
3. Guru masih sering terlambat masuk kelas

Penelitian ini dibatasi pada upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di kelas melalui penerapan *Reward and Punishment*. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil dari upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di kelas melalui penerapan *Reward and Punishment*

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tindakan sekolah dengan judul: "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan *Reward and Punishment* di SMAN 1 Tapung Hilir, Kabupaten Kampar-Riau".

Kajian Teori

Di masa lalu, kepala sekolah yang berperan sebagai manajer yang efektif telah dianggap cukup. Dimasa itu, kebanyakan kepala sekolah diharapkan mentaati ketentuan dan kebijakan Dinas Pendidikan, mengatasi isu-isu ketenagaan, pengadaan fasilitas dan

infrastruktur, menyesuaikan anggaran, memelihara agar gedung sekolah nyaman dan aman, memelihara hubungan dengan masyarakat, memastikan kantin sekolah dan UKS berjalan lancar. Semua ini masih tetap harus dilakukan oleh kepala sekolah. Akan tetapi, sekarang kepala sekolah harus melakukan hal yang lebih dari semua itu, seperti melaksana Manajerial, Supervisi dan Pengembangan Kewirausahaan.

Berbagai penelitian menunjukkan peran kunci yang dapat dilakukan kepada sekolah agar dapat meningkatkan proses belajar mengajar, jelas bahwa kepala sekolah harus berperan sebagai *leaders for learning* (The Institute for Educational Leadership, 2000). Para kepala sekolah harus mengetahui isi pembelajaran dan teknik pedagogik. Para kepala sekolah harus bekerja bersama guru untuk meningkatkan keterampilan. Kepala sekolah harus mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan data dengan cara-cara yang menimbulkan keunggulan. Mereka harus berkumpul, siswa, guru, orang tua, organisasi-organisasi layanan sosial dan kesehatan. Organisasi kepemudaan, dunia usaha, warga sekitar sekolah untuk mendukung dalam peningkatan kinerja kepala sekolah. Selanjutnya para kepala sekolah juga harus memiliki keterampilan dan pengetahuan kepemimpinan, kewirausahaan dalam rangka memanfaatkan kewenangannya untuk mencari strategi-strategi yang diperlukan, demi untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Meskipun masyarakat pada umumnya memberi sorotan kepada kepala sekolah ketika hasil ujian siswa diumumkan dan mengajukan usul untuk memberi sanksi apabila sekolah tidak menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan, para kepala sekolah dimasa lalu tidak banyak melakukan persiapan atau melakukan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan untuk membekali diri dalam rangka melaksanakan peran baru tersebut. Pihak pemerintah daerah, atau dinas pendidikan, selama ini juga lebih banyak mendorong kepala sekolah untuk mentaati peraturan yang ada, berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidikan bukan hanya sekedar mengawetkan kebudayaan dan meneruskannya dari generasi ke generasi, akan tetapi juga diharapkan pendidikan ini dapat mengubah dan mengembangkan suatu pengetahuan menuju kesejahteraan dan kemakmuran. Pendidikan bukan hanya menyampaikan keterampilan yang sudah dikenal, namun harus dapat menerapkan berbagai jenis keterampilan dan kemahiran kepada peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan dimasa yang akan datang, dan sekaligus menemukan cara yang tepat dan cepat yang bisa dikuasai oleh siswa atau peserta didik. (Budiningih, 2005).

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang tentu sesuai dengan tingkat pendidikan yang diikutinya. Semakin tinggi pendidikan, maka diasumsikan semakin tinggi pula tingkat pengetahuan. Hal ini menggambarkan bahwa fungsi pendidikan atau memiliki pendidikan yang tinggi tersebut dapat terhindar dari kebodohan dan juga kemiskinan. Dapat ditegaskan fungsi pendidikan adalah membimbing anak didik kearah suatu tujuan yang kita nilai tinggi. Pendidikan yang baik adalah usaha yang berhasil membawa anak didik kepada tujuan yang diharapkan. (Sagala, 2005).

“Dari beberapa pendapat diatas dapat penulis simpulkan, bahwa pendidikan itu adalah ilmu pengetahuan yang diperoleh dari seseorang yang berilmu yang dapat membimbing, mendidik kearah yang yang lebih baik, dan bisa digunaka untuk meningkatkan kehidupan dan kemakmuran “.

Pada kegiatan belajar mengajar tenaga kependidikan (guru) merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik adalah seseorang atau kelompok orang yang berprofesi mengelola kegiatan belajar mengajar, serta seperangkat lainnya yang memungkinkan berlangsungnya kegiatan belajar mengajar lebih efektif. Berdasarkan atas tugas mengajarnya, maka guru mempunyai wewenang mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai tenaga pendidik. Kedudukan guru sangat penting dalam dunia pendidikan sebagai ujung tombak dalam pembelajaran dan pencapaian mutu hasil belajar peserta didik. (Sagala, 2005)

Keberhasilan siswa dalam pembelajaran serta peningkatan mutu sekolah tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah saja, akan tetapi tanggung jawab bersama, guru, orang tua, masyarakat dan pemerintah.

Dalam bidang pendidikan, yang dimaksud dengan mutu memiliki pengertian sesuai dengan makna yang terkandung dalam siklus pembelajaran. Secara ringkas dapat disebutkan beberapa kata kunci pengertian mutu, yaitu sesuai dengan standar (*fitness to standard*), sesuai penggunaan pasar/pelanggan (*fitness to use*), sesuai dengan perkembangan kebutuhan (*fitness to latent requirements*), dan sesuai lingkungan global (*fitness to global environmental requirements*). Adapun yang dimaksud mutu sesuai standar, yaitu jika salah satu aspek dalam pengelolaan pendidikan itu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Garvin seperti dikutip Gaspersz mendefinisikan delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik suatu mutu, yaitu: (1) kinerja (*performance*), (2) feature, (3) kehandalan (*reliability*), (4) konfirmasi (*conformance*), (5) durability, (6) kompetensi pelayanan (*servitability*), (7) estetika (*aesthetics*), dan (8) kualitas yang dipersepsikan pelanggan yang bersifat subjektif. Dalam pandangan masyarakat umum sering dijumpai bahwa mutu sekolah atau keunggulan sekolah dapat dilihat dari ukuran fisik sekolah, seperti gedung dan jumlah ekstrakurikuler yang disediakan. Ada pula masyarakat yang berpendapat bahwa kualitas sekolah dilihat dari jumlah lulusan sekolah tersebut yang diterima di jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Untuk dapat memahami kualitas pendidikan formal di sekolah, perlu kiranya melihat pendidikan formal di sekolah sebagai sistem. Selanjutnya mutu sistem tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membuahkan hasil.

Kinerja guru menjadi salah satu unsur dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Kinerja guru meliputi kedisiplinan guru dan etos kerja. Apabila kedisiplinan telah menjadi budaya sekolah, maka peningkatan mutu sekolah akan mudah tercapai.

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku seorang pengajar, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf tata usaha, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. (Akhmad Sudrajat, 2010).

Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya sekolah, diantaranya: (1) menjamin kualitas kerja yang baik; (2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertical maupun horizontal; (3) lebih terbuka dan transparan; (4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi; (5) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan; (6) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki; dan (7) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK. Selain beberapa manfaat di atas, memfaat lain bagi individu dan kelompok adalah: (1) meningkatkan kepuasan kerja; (2) pergaulan lebih akrab; (3) disiplin meningkat; (4) pengawasan fungsional biasa lebih ringan; (5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif; (6) belajar dan berprestasi terus serta; dan (7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.

Upaya pengembangan budaya sekolah yang mengacu kepada beberapa prinsip berikut ini:

1. Berfokus pada Visi, Misi dan Tujuan Sekolah. Pengembangan budaya sekolah harus senantiasa sejalan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Fungsi visi, misi, dan tujuan sekolah adalah tempat berpijak dalam mengarahkan pengembangan budaya sekolah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya, harus disertai dengan program-program yang nyata mengenai penciptaan budaya sekolah.
2. Penciptaan Komunikasi Formal dan Informal. Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya sekolah. Komunikasi informal sama pentingnya dengan komunikasi formal. Dengan demikian kedua jalur komunikasi tersebut perlu digunakan dalam menyampaikan pesan secara efektif dan efisien.

3. Inovatif dan Bersedia Mengambil Resiko. Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko. Setiap perubahan budaya sekolah menyebabkan adalah resiko yang harus diterima khususnya bagi para pembaharu. Ketakutan akan resiko menyebabkan kurang beraninya seorang pemimpin mengambil sikap dan keputusan dalam waktu cepat.
4. Memiliki Strategi yang Jelas. Pengembangan budaya sekolah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan.
5. Berorientasi kerja. Pengembangan budaya sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari satu sekolah.
6. System Evaluasi yang Jelas. Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang, dan jangka panjang. Karena itu perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.
7. Memiliki Komitmen yang Kuat. Komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya sekolah. Banyak bukti yang menunjukkan bahwa komitmen yang lemah terutama dari pimpinan menyebabkan program-program tidak akan terlaksana dengan baik.
8. Keputusan Berdasarkan Konsensus. Ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut.
9. System Imbalan yang Jelas. Pengembangan budaya sekolah hendaknya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit poin terutama bagi siswa yang menunjukkan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya sekolah.
10. Evaluasi Diri. Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di sekolah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri. Kepala sekolah dapat mengembangkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan budaya sekolah.

Selain berpedoman pada prinsip-prinsip di atas, upaya pengembangan budaya sekolah juga berpedoman pada asas-asas berikut:

1. Kerjasama Tim (*Team Work*). Pada dasarnya sebuah komunitas sekolah merupakan sebuah tim/kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerjasama merupakan suatu keharusan dan kerjasama merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumber daya yang dimiliki oleh personil sekolah.
2. Kemampuan. Menunjuk pada kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pada sekolah, dalam lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan dalam bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak yang mencerminkan pribadi pendidik.
3. Keinginan. Keinginan disini merujuk pada kemauan atau kerelaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab untuk memberikan kepuasan terhadap siswa dan masyarakat. Semua nilai di atas tidak berarti apa-apa jika tidak diiringi dengan keinginan. Keinginan juga harus diarahkan pada usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai budaya yang muncul dalam diri pribadi baik sebagai kepala sekolah, guru dan staf dalam memberikan pelayanan kepada siswa dan masyarakat.
4. Kegembiraan (*happiness*). Nilai kegembiraan ini harus dimiliki oleh seluruh personil sekolah dengan harapan kegembiraan yang kita miliki akan berimplikasi pada lingkungan

dan iklim sekolah yang ramah dan menumbuhkan perasaan puas, nyaman, bahagia dan bangga sebagai bagian dari personil sekolah. Jika perlu dibuat wilayah-wilayah yang dapat membuat suasana dan memberi nuansa yang indah, nyaman, asri dan menyenangkan, seperti taman sekolah ditata dengan baik dan dibuat wilayah bebas masalah atau wilayah harus senyum dan sebagainya.

5. *Hormat (respect)*. Rasa hormat merupakan nilai yang memperlihatkan penghargaan kepada siapa saja baik dalam lingkungan sekolah maupun dengan *stakeholders* pendidikan lainnya. Keluhan-keluhan yang terjadi karena perasaan tidak dihargai atau tidak diperlakukan dengan wajar akan menjadikan sekolah kurang dipercaya. Sikap respect dapat diungkapkan dengan cara memberi senyuman dan sapaan kepada siapa saja yang kita temui, bisa juga dengan memberikan hadiah yang menarik sebagai ungkapan rasa hormat dan penghargaan kita atas hasil kerja yang dilakukan dengan baik. Atau mengundang secara khusus dan menyampaikan selamat atas prestasi yang diperoleh dan sebagainya.
6. *Jujur (honesty)*. Nilai kejujuran merupakan nilai yang paling mendasar dalam lingkungan sekolah, baik kejujuran pada diri sendiri maupun kejujuran kepada orang lain. Nilai kejujuran tidak terbatas pada kebenaran dalam melakukan pekerjaan atau tugas tetapi mencakup cara terbaik dalam membentuk pribadi yang objektif. Tanpa kejujuran, kepercayaan tidak akan diperoleh. Oleh karena itu budaya jujur dalam setiap situasi dimanapun kita berada harus senantiasa dipertahankan. Jujur dalam memberi penilaian, jujur dalam mengelola keuangan, jujur dalam penggunaan waktu serta konsisten pada tugas dan tanggung jawab, jadi pribadi yang kuat dalam menciptakan budaya sekolah yang baik.
7. *Disiplin (discipline)*. Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan pada peraturan dan sanksi yang berlaku dalam lingkungan sekolah. Disiplin yang dimaksudkan dalam asas ini adalah sikap dan perilaku disiplin yang muncul karena kesadaran dan kerelaan kita untuk hidup teratur dan rapi serta mampu menempatkan sesuatu sesuai dengan kondisi yang seharusnya. Jadi disiplin disini bukanlah sesuatu yang harus dan tidak harus dilakukan karena peraturan yang menuntut kita untuk taat pada peraturan yang ada. Aturan atau tata tertib yang dipajang di mana-mana bahkan merupakan atribut, tidak akan menjamin untuk dipatuhi apabila tidak didukung dengan suasana atau iklim lingkungan sekolah yang disiplin. Disiplin tidak hanya berlaku pada orang tertentu saja di sekolah, tetapi untuk semua personil sekolah, tidak terkecuali kepala sekolah, guru dan staf.
8. *Empati (empathy)*. Empati adalah kemampuan menempatkan diri atau dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain namun tidak ikut larut dalam perasaan itu. Sikap ini perlu dimiliki oleh seluruh personil sekolah agar dalam berinteraksi dengan siapa saja dan dimana saja mereka dapat memahami penyebab dari masalah yang mungkin dihadapi oleh orang lain dan mampu menempatkan diri sesuai dengan harapan orang tersebut. Dengan sifat empati warga sekolah dapat menumbuhkan budaya sekolah yang lebih baik karena dilandasi oleh perasaan yang saling memahami.
9. *Pengetahuan dan Kesopanan*. Pengetahuan dan kesopanan para personil sekolah yang disertai dengan kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dari siapa saja akan memberikan kesan yang menyakinkan bagi orang lain. Dimensi ini menuntut para guru, staf dan kepala sekolah tampil profesional dan terlatih dalam memainkan perannya mematuhi tuntutan dan kebutuhan siswa, orang tua dan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Penelitian Tindakan Sekolah merupakan suatu prosedur penelitian yang di adopsi dari Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Penelitian Tindakan Sekolah merupakan; (1) penelitian participative yang menekan pada tindakan dan refleksi berdasarkan pertimbangan rasional dan logis untuk melakukan perbaikan terhadap suatu kondisi nyata; (2) memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan; dan (3) memperbaiki situasi dan kondisi sekolah/pembelajaran secara praktis "(Depdiknas, 2008). Secara singkat, PTS

bertujuan untuk mencari pemecahan permasalahan nyata yang terjadi di sekolah, sekaligus mencari jawaban ilmiah bagaimana masalah-masalah tersebut bisa dipecahkan melalui suatu tindakan perbaikan.

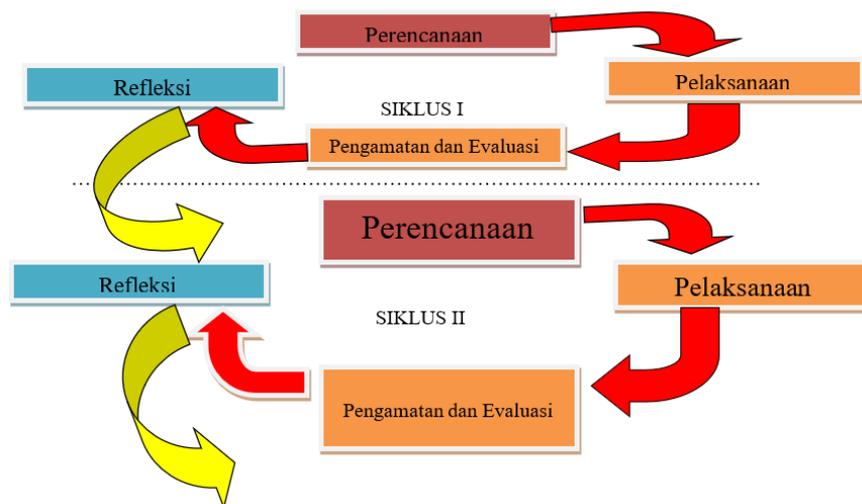
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tindakan ini adalah pendekatan kualitatif. Artinya, penelitian ini dilakukan karena ditemukan permasalahan rendahnya tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas pada proses kegiatan belajar mengajar. Permasalahan ini ditindaklanjuti dengan cara menerapkan sebuah model pembinaan kepada guru berupa penerapan *Reward and Punishment* yang dilakukan oleh kepala sekolah, kegiatan tersebut diamati kemudian dianalisis dan direfleksi. Hasil revisi kemudian diterapkan kembali pada siklus-siklus berikutnya.

Penelitian ini adalah penelitian tindakan model. Stephen Kemmis dan Mc Taggart (1998) yang diadopsi oleh Suranto (2000) yang kemudian diadaptasikan dalam penelitian ini. Model ini menggunakan sistem spiral refleksi diri yang dimulai dari rencana, tindakan, pengamatan, refleksi, dan perencanaan kembali yang merupakan dasar untuk suatu angsang-ancang pemecahan masalah. Seperti yang diungkapkan oleh Mills (2000) "*Stephen Kemmis has created a well known representation of the action research spiral*". Penelitian menggunakan model ini karena dianggap paling praktis dan aktual.

Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini, terdiri atas beberapa tahap, yaitu:

1. Perencanaan
2. Pelaksanaan
3. Pengamatan
4. Refleksi

Langkah-langkah penelitian tindakan sekolah dapat digambarkan seperti gambar dibawah ini



Gambar 1. Alur penelitian tindakan sekolah

Subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SMAN 1 Tapung Hilir, Kabupaten Kampar-Riau, berjumlah 29 orang, terdiri dari 9 orang guru PNS, dan 20 orang Non PNS. Waktu penelitian ini dimulai dari tanggal 1 Oktober sampai dengan 29 Oktober 2021.

Tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pemberian *reward dan punishment* kepada guru mengenai kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas dalam proses pembelajaran oleh kepala sekolah. Diharapkan dengan pemberian *reward dan punishment* yang diberikan oleh kepala sekolah akan terjadi perubahan atau peningkatan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas dalam proses pembelajaran. Karena keterbatasan waktu, penelitian tindakan sekolah ini hanya dilaksanakan sebanyak dua siklus. Masing-masing siklus dilaksanakan selama satu minggu.

Adapun teknik pengumpulan data dari penelitian tindakan sekolah ini adalah melalui data kualitatif yang diperoleh dari observasi, pengamatan, maupun wawancara.

1. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data dari informan secara langsung. Dalam melakukan wawancara dipergunakan pedoman wawancara yang terbuka.

2. Pengumpulan data sekunder

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder melalui dokumen-dokumen tertulis yang diyakini integritasnya karena mengambil dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian. Pengambilan sumber yang bersifat sekunder ini dapat diperoleh dari hasil dialog bersama kolaborator, data base sekolah, dan lain-lain.

3. Observasi atau Pengamatan

Observasi digunakan untuk melengkapi data dari wawancara dan pengumpulan dokumentasi, terutama dalam lingkup masalah penelitian. Antara lain mengamati implementasi kebijakan yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar.

Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah analisis data kualitatif yang bersumber dari data primer maupun 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

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilaksanakan dalam dua siklus. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu yang tersedia, serta dengan dua siklus penulis anggap cukup untuk melihat peningkatan disiplin guru dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar.

Siklus I

Siklus I terdiri atas beberapa tahap, yaitu: (1) Perencanaan, (2) Pelaksanaan, (3) Pengamatan dan Evaluasi, dan (4) Refleksi.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah langkah awal yang dilakukan oleh penulis saat akan memulai tindakan. Agar perencanaan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh penulis yang akan melakukan tindakan, maka penulis membuat rencana tindakan sebagai berikut:

- a. Merumuskan masalah yang akan dicari solusinya. Dalam penelitian ini masalah yang akan dicari solusinya adalah masih rendahnya disiplin guru dalam kehadiran di kelas pada proses belajar mengajar.
- b. Merumuskan tujuan penyelesaian masalah/tujuan menghadapi tantangan dalam melakukan tindakan. Dalam penelitian ini penulis mengambil rencana untuk melakukan tindakan memberikan *reward dan punishment* kepada guru-guru untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas pada proses pembelajaran.
- c. Merumuskan indikator keberhasilan penerapan *reward dan punishment* dalam meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di kelas pada proses belajar mengajar. Indikator keberhasilan penerapan tindakan ini penulis tetapkan sebesar 80 %, artinya tindakan ini dinyatakan berhasil bila 80 % guru tidak terlambat masuk kelas dalam proses pembelajaran.
- d. Merumuskan langkah-langkah kegiatan penyelesaian masalah menghadapi tantangan dalam melaksanakan tindakan. Langkah-langkah yang diambil penulis dalam melakukan tindakan antara lain adalah melakukan sosialisasi kepada guru-guru mengenai penelitian yang akan dilaksanakan, serta menyampaikan tujuan dari penerapan tindakan yang akan dilakukan oleh penulis. Kepada para guru disampaikan mengenai penerapan *Reward and Punishment* yang akan diterapkan dalam penelitian ini. Pada siklus pertama ini, akan ditempel di ruang guru, maupun di ruang tu,

peringkat nama-nama yang paling rendah tingkat keterlambatan masuk kelasnya sampai yang paling tinggi tingkat keterlambatannya.

- e. Mengidentifikasi warga sekolah dan pihak-pihak yang terkait lainnya yang terlibat dalam penyelesaian masalah tindakan. Penulis melakukan identifikasi siapa saja yang dilibatkan dalam penelitian ini. Pihak-pihak yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah: guru, guru piket, tu dan siswa.
- f. Mengidentifikasi metode pengumpulan data yang akan digunakan. Metode pengumpulan data yang diambil oleh penulis merupakan data kualitatif melalui observasi, pengamatan serta wawancara kepada siswa mengenai kehadiran guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar.
- g. Penyusunan instrument pengamatan dan evaluasi.
Dalam pengambilan data, penulis menggunakan instrument berupa lembar observasi/pengamatan langsung, skala penilaian serta angket yang disebarkan kepada siswa, untuk mengetahui penilaian dari siswa mengenai tingkat kehadiran guru di kelas dalam proses kegiatan belajar mengajar.
- h. Mengidentifikasi fasilitas yang diperlukan.
Fasilitas atau alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: kertas (lembar pengamatan), alat tulis berupa ballpoint, serta jam dinding yang ada disetiap kelas, serta rekap jumlah kehadiran dari setiap guru.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain:

- a. Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap ketua kelas atau sekretaris kelas sebanyak 19 set, sesuai dengan banyaknya jumlah rombongan belajar di SMAN 1 Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau sebanyak 19 rombongan belajar. Dalam lembar pengamatan itu, telah dibuat daftar guru yang mengajar di kelas itu setiap jam dan diberi kolom jam masuk kelas serta jam keluar kelas. Lembar pengamatan dapat dilihat pada lampiran.
- b. Berkoordinasi dengan petugas piket yang setiap hari terdiri dari 4 orang petugas, yaitu dari guru yang tidak mempunyai jam mengajar pada hari itu dan satu orang dari tata usaha. Petugas piket akan melihat tingkat kehadiran guru disetiap kelas dan setiap pergantian jam pelajaran. Guru yang terlambat lebih dari 15 menit, dianggap tidak hadir dan diberi tanda silang. Daftar hadir guru dapat dilihat dalam lampiran.
- c. Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket, dari siswa dan dari penulis.
- d. Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu minggu (satu siklus).

3. Pengamatan dan Evaluasi

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 29 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket.

Pengamatan oleh peneliti meliputi:

- a. Kehadiran guru di kelas
- b. Tingkat keterlambatan guru masuk kelas
- c. Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran.

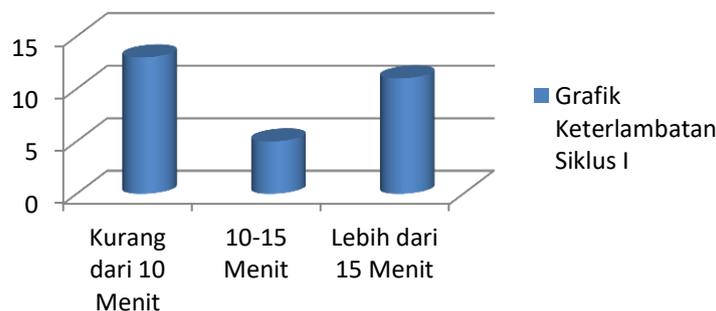
Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada ketua kelas untuk mengamati kehadiran guru dikelas. Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi tingkat keterlambatan guru pada kehadiran di kelas siklus I

Waktu keterlambatan/persentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
13	5	11
44,82 %	17,24 %	33,33 %

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 13 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 5 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai 15 menit, dan 11 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada grafik dibawah ini:



Gambar 2. Grafik keterlambatan siklus I

Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 11 orang atau 33,33 %. Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 80 %, atau bila 80 % guru tidak terlambat lebih dari 10 menit. Pada siklus I ini guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit baru 44,82 %, yang terlambat 10 sd 15 menit 17,24 %, dan yang terlambat lebih dari 15 menit 33,33 %, jadi peneliti berkesimpulan bahwa persentase keterlambatan guru masuk kelas dalam proses belajar mengajar masih tinggi, perlu diadakan perbaikan lagi, maka penelitian harus atau tindakan dilanjutkan lagi pada siklus berikutnya atau siklus II.

4. Refleksi

Setelah selesai satu siklus maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus pertama. Refleksi dilaksanakan bersama-sama kolaborator untuk menentukan tindakan perbaikan pada siklus berikutnya. Dari hasil refleksi dapat diambil kesimpulan bahwa perlu penerapan *reward* dan *punishment* yang lebih tegas lagi daripada siklus pertama.

Siklus II

Siklus II terdiri atas beberapa tahap, sama seperti siklus I yaitu: (1) Perencanaan, (2) Pelaksanaan, (3) Pengamatan dan evaluasi, dan (4) refleksi.

1. Perencanaan

Dari hasil refleksi pada siklus I, peneliti merencanakan untuk melakukan tindakan *reward* and *punishment* yang lebih tegas dibandingkan dengan siklus I.

Peneliti merencanakan untuk mengumumkan hasil observasi mengenai tingkat keterlambatan guru masuk kelas dalam proses belajar mengajar, pada kegiatan rapat rutin majlis guru pada hari Rabu, 13 Oktober 2021. Hal ini terlebih dahulu disosialisasikan kepada semua guru pada saat refleksi siklus I.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah pada siklus II ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain:

- a. Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap ketua kelas atau sekretaris kelas sebanyak 19 set, sesuai dengan banyaknya jumlah rombongan belajar di SMAN 1 Tapung Hilir, Kabupaten Kampar-Riau, sebanyak 19 rombongan belajar. Dalam lembar pengamatan itu, telah dibuat daftar guru yang mengajar dikelas setiap jam dan diberi kolom jam masuk kelas serta keluar kelas. Lembar pengamatan dapat dilihat pada lampiran.
 - b. Berkoordinasi dengan petugas piket yang setiap hari terdiri dari dari 4 orang petugas yaitu dari guru yang tidak mempunyai jam mengajar pada hari itu, dan satu orang dari tata usaha. Petugas piket akan mengedarkan daftar hadir guru di kelas yang telah dibuat agar dapat melihat tingkat kehadiran guru disetiap kelas dan setiap pergantian jam pelajaran. Guru yang terlambat lebih dari 15 menit. Dianggap tidak hadir dan diberi tanda silang. Daftar hadir guru dapat dilihat dalam lampiran.
 - c. Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket, dari siswa maupun dari penulis. Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu minggu (Satu Siklus) pada siklus ke II.
3. Pengamatan dan Evaluasi

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 29 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket.

Pengamatan oleh peneliti meliputi:

- a. Kehadiran guru di kelas
- b. Tingkat keterlambatan guru masuk kelas
- c. Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran.

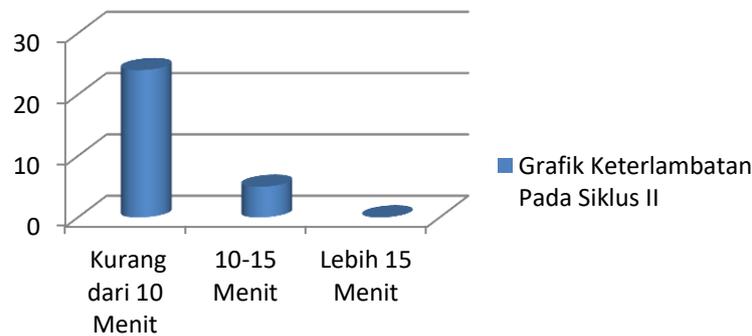
Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada ketua kelas atau sekretaris kelas untuk mengamati kehadiran guru di kelas. Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi tingkat keterlambatan guru pada kehadiran di kelas siklus II

Waktu keterlambatan/persentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
24	5	0
82,75 %	17,24 %	00,00 %

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 24 orang guru terlambat untuk masuk kelas kurang dari 10 menit atau 82,75 % guru sudah hadir dengan keterlambata kurang dari 10 menit, 5 orang guru terlambat untuk masuk kelas 10 menit sampai 15 menit, dengan persentase 17,24 % guru terlambat masuk kelas 10-15 menit dan tidak ada satu orangpun guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit, terjadi peningkatan yang signifikan dan tercapai apa yang diharapkan.

Untuk lebih jelasnya, tingkat keterlambatan guru masuk kelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Gambar 3. Keterlambatan pada siklus II

Dari hasil observasi pada siklus I, dan siklus II dapat dilihat ada penurunan tingkat keterlambatan guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar, atau terdapat peningkatan signifikan kehadiran guru masuk di kelas pada proses belajar mengajar.

4. Refleksi

Setelah selesai pelaksanaan tindakan pada siklus ke II maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus kedua tersebut.

Dari hasil observasi dan data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus kedua dinyatakan berhasil, karena terdapat 82,75 % guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 80 %.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan *reward and punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMAN 1 Tapung Hilir.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa *Reward and punishment*, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 24 (82,75 %) orang guru. Penerapan *Reward dan Punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMAN 1 Tapung Hilir Kabupaten Kampar-Riau.

Karena adanya pengaruh positif Penerapan *Reward and Punishment* terhadap disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMAN 1 Tapung Hilir, maka melalui kesempatan ini penulis memberikan beberapa saran:

1. Kepala sekolah disarankan melakukan penerapan *Reward and Punishment* untuk meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di sekolah.
2. Kepada semua guru dalam melaksanakan tugas dapat meningkatkan disiplin dalam kehadiran di kelas sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amtrong, Michail. (1991). *Manjamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (1994). *Psikologi Perusahaan*. Bandung; PT, Trigenda Karya.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Nugroho. (2006), *Reward and Punishment*. Bulletin Cipta Karya Departemen Pendidikan Edisi No.6/IV/Juni 2006.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Depdiknas.

- Hidayat, Sukherli. (1986). *Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Pegawai Negeri Sipil; Kasus Indonesia*, Jakarta: Prisma,
- Megawati, Ratna. (2010) *Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Holistik Berbasis Karakter* Jakarta: Indonesia Heritage Foundation.
- Sanjaya, W. (2008). *Kurikulum dan Pembelajaran. Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta;Kencana Prenada Media Group.
- Syamsul Hadi, (2009). *Kepemimpinan Pembelajaran, Makalah disampaikan pada Sosialisasi Akuntabilitas Kinerja Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran. Departemen Pendidikan Nasional*. Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Tenaga Kependidikan.

Internet

- Akhmad Sudrajat. (2010) *Memfaat Prinsip dan Azas Pengembangan Budaya Sekolah*. Tersedia: [http://akhmadsudrajat.com/2010/03/04/memfaat-prinsip-dan-azas-pengembangan-budaya-sekolah/06 Oktober 2021](http://akhmadsudrajat.com/2010/03/04/memfaat-prinsip-dan-azas-pengembangan-budaya-sekolah/06%20Oktober%202021)
- Subagio. (2010) *Kompetensi Guru Dlam Meningkatkan Mutu Pembelajaran [On Line]*. Tersedia: <http://subagio-subagio.com/2010/03/kompetensi-guru-dalam-meningkatkan-mutu.html>. 7 Oktober 2021]