

## **Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan *Reward And Punishment* di SD Negeri 147/VIII Bogorejo Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi Tahun Pelajaran 2021/2022**

**A. Sri Kurnia Rahayuningsih**  
SD Negeri 147/VIII Bogorejo  
Email: kurniarahayuningsih@gmail.com

### **Abstrak**

*"Meningkatkan Disiplin Guru dalam kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan Reward and Punishment di SD Negeri 147/VIII Bogorejo Tahun Pelajaran 2021/2022."* Peningkatan mutu pembelajaran disekolah sangat tergantung dari beberapa faktor. Faktor yang sangat penting antara lain 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, dicobakan tindakan berupa penerapan *Reward and Punishment* untuk para guru di SD Negeri 147/VIII Bogorejo Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. 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%. Pada Siklus I kehadiran guru yang kurang dari 10 menit ada 3 orang atau 18,75%, guru yang hadir 10 sampai 15 menit ada 5 orang atau 3,25%, sedangkan guru yang hadir lebih dari 15 menit ada 8 orang atau 50%. Setelah diadakan analisa data dan pembinaan serta panishment and reward dan perbaikan maka dilanjutkan ke siklus II dengan hasil sebagai berikut. Guru yang hadir kurang dari 10 menit ada 14 orang atau 87,5%, guru yang hadir antara 10 sampai 15 menit ada 1 orang atau 6,25%, sedangkan guru yang hadir lebih dari 15 menit ada 1 orang atau 6,25%. Dengan demikian bahwa pada siklus II kehadiran guru sudah melebihi standar kehadiran yaitu 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 Teacher Discipline in Teaching Attendance in Classes Through the Application of Reward and Punishment at SD Negeri 147/VIII Bogorejo Academic Year 2021/2022." Improving the quality of learning in schools is very dependent on several factors. A very important factor, among others, 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. To improve the discipline of teachers can be pursued in various ways. In this School Action Research (PTS), an action was tried in the form of applying Reward and Punishment for teachers at SD Negeri 147/VIII Bogorejo, Tebo Tengah District, Tebo Regency, Jambi Province. 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%. In Cycle I, there were 3 teachers who attended less than 10 minutes or 18.75%, there were 5 teachers who attended 10 to 15 minutes or 3.25%, while the teachers who were present for more than 15 minutes were 8 people or 50%. After conducting data analysis and coaching as well as panishment and reward and improvement, then proceed to cycle II with the following results. There are 14 teachers who attend less than 10 minutes or 87.5%, 1 person or 6.25% of teachers who attend between 10 and 15 minutes or 6.25%, while teachers who attend more than 15 minutes have 1 person or 6.25%. Thus, in the second cycle the teacher's attendance has exceeded the attendance standard of 80%. From the results of this study, it can be concluded that to improve teacher discipline in class attendance in teaching and learning activities can be done by applying Reward and Punishment to teachers.

**Keywords:** Teacher Discipline, Reward and Punishment

## PENDAHULUAN

Konsep Merdeka Belajar menurut Menteri Pendidikan Nasional adalah “Kebebasan Berpikir Guru”, yang dikenal dengan empat kebijakan (1) USBN diganti ujian (asesmen), (2) UN diubah menjadi Asesmen Kompetensi Minimum dan Survei Karakter, (3) RPP dipersingkat berisi tujuan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan asesmen, (4) PPDB lebih fleksibel untuk mengakomodasi ketimpangan akses dan kualitas di berbagai daerah.

Dalam Pelaksanaan Merdeka Belajar harus didukung pemenuhan delapan standar Pendidikan (1) Standar Kelulusan (SKL) yang akan dicapai peserta didik, (2) Standar Isi, Kompetensi apa yang akan dipelajari peserta didik untuk mencapai Standar Kelulusan, (3) Standar Proses, bagaimana Proses Pembelajaran dilakukan, (4) Standar Penilaian, sistem asesmen apa untuk mengukur kompetensi peserta didik. Untuk melakukan empat standar tersebut harus didukung oleh (5) Standar sarana dan Prasarana termasuk alat dan bahan praktek, (6) Standar Guru, yaitu guru kompeten yang harus menata komponen-komponen Pembelajaran, (7) Standar Kelembagaan yang mengatur manajemen satuan pendidikan, (8) standar pembiayaan.

Pembelajaran pada mata pelajaran kelompok (C1) mata pelajaran dasar bidang keahlian diarahkan pada daya adaptasi dan prasyarat belajar peserta didik dalam menerapkan Kompetensi Keahlian yang dipelajari dengan penerapan dunia nyata, Kelompok (C2) mata pelajaran program keahlian yang mengatarkan pada dasar-dasar pebelajaran Kompetensi Keahlian. Kelompok mata pelajaran (C3) sebagai kompetensi keahlian spesifik yang harus dikuasai peserta didik untuk memasuki dunia kerja dan berwirausaha.

Untuk melaksanakan tugas dalam meningkatkan mutu pendidikan maka diadakan proses belajar mengajar, guru merupakan figur sentral, di tangan gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu tugas dan peran guru bukan saja mendidik, mengajar dan melatih tetapi juga bagaimana guru dapat membaca situasi kelas dan kondisi dan kondisi siswanya dalam menerima pelajaran.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, kedisiplinan guru dan pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang yang 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-fondamen hari depan corak kemanusiaan. Corak kemanusiaan yang dibangun dalam rangka pembangunan nasional kita 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.

Fakta dilapangan yang sering kita jumpai disekolah adalah kurang disiplinnya guru, terutama masalah disiplin guru masuk kedalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran dikelas. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tindakan sekolah dengan judul : “Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Dikelas Melalui penerapan *Reward and Punishment* di SD Negeri 147/VIII Bogorejo.”

Di masa lalu, kepala sekolah yang berperan sebagai manajer yang efektif telah dianggap cukup. Di masa 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.

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

Mereka seharusnya melakukan itu semua, akan tetapi sayang, sering dijumpai bahwa mereka tidak melakukannya. Meskipun masyarakat pada umumnya memberi sorotan kepada kepala sekolah ketika hasil Ujian Nasional siswa diumumkan dan mengajukan usul untuk memberi sanksi apabila sekolah tidak menunjukkan hasil sebagaimana diharapkan, para kepala sekolah di masa 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 mendo- rong kepala sekolah untuk sekedar mentaati peraturan yang ada, berusaha untuk mengelola tuntutan menjalankan kepala sekolah yang berlipat ganda di era meningkatnya harapan, kebutuhan siswa yang kompleks, akuntabilitas yang terus meningkat, peningkatan keberagaman, dan sebagainya.

Tidak ada alternatif lain, masyarakat di seluruh negeri ini harus “*reinvent the principalship*” untuk memampukan para kepala sekolah dalam menghadapi tantangan abad 21, dan untuk menjamin para pemimpin bagi belajar siswa yang dibutuhkan untuk membimbing agar sekolah dan siswanya yang dipimpinnya mencapai keberhasilan.

Pendidikan bukan hanya sekedar mengawetkan kebudayaan dan meneruskannya dari generasi ke generasi, akan tetapi juga diharapkan pendidikan ini dapat mengubah dan mengembangkan suatu pengetahuan. Pendidikan bukan hanya menyampaikan keterampilan yang sudah dikenal, namun harus dapat meramalkan berbagai jenis keterampilan dan kemahiran yang akan datang, dan sekaligus menemukan cara yang tepat dan cepat dikuasai oleh anak didik.(Budiningsih,2005).

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang tentu sesuai tingkat

pendidikan yang diikutinya. Semakin tinggi pendidikan, maka di asumsikan semakin tinggi pula tingkat pengetahuan. Hal ini menggambarkan bahwa fungsi pendidikan dapat meningkatkan kesejahteraan, karena seseorang yang berpendidikan atau memiliki pendidikan tersebut dapat terhindar dari kebodohan dan juga kemiskinan. Dapat ditegaskan fungsi pendidikan adalah membimbing anak didik ke arah suatu tujuan yang kita nilai tinggi. Pendidikan yang baik adalah usaha yang berhasil membawa anak didik kepada tujuan itu (Sagala, 2003).

Pada kegiatan belajar mengajar tenaga kependidikan (guru) merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik adalah seseorang atau sekelompok orang yang berprofesi mengelola kegiatan belajar mengajar, serta seperangkat lainnya yang memungkinkan berlangsungnya kegiatan belajar mengajar lebih efektif. Berdasarkan atas tugas mengajarnya, maka dia harus mempunyai wewenang mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai tenaga pengajar. Kedudukan guru dipahami demikian penting sebagai ujung tombak dalam pembelajaran dan pencapaian mutu hasil belajar peserta didik (Sagala, 2003).

Keberhasilan siswa dalam pembelajaran serta peningkatan mutu sekolah tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah saja, akan tetapi menjadi tanggung jawab bersama antara, guru, orang tua atau masyarakat serta 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 standar (*fitness to standard*), sesuai penggunaan pasar/pelanggan (*fitness to use*), sesuai perkembangan kebutuhan (*fitness to latent requirements*), dan sesuai lingkungan global (*fitness to global environmental requirements*). Adapun yang dimaksud mutu sesuai dengan 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 ekstra kurikuler yang disediakan. Ada pula masyarakat yang berpendapat bahwa kualitas sekolah dapat dilihat dari jumlah lulusan sekolah tersebut yang diterima di jenjang pendidikan selanjutnya. Untuk dapat memahami kualitas pendidikan formal di sekolah, perlu kiranya melihat pendidikan formal di sekolah sebagai suatu 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 arah pencapaian peningkatan mutu sekolah akan 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 alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, 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 lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal; (3) lebih terbuka dan transparan; (4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi; (4) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan; (5) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki; dan (6) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan

IPTEK. Selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu (pribadi) dan kelompok adalah : (1) meningkatkan kepuasan kerja; (2) pergaulan lebih akrab; (3) disiplin meningkat; (4) pengawasan fungsional bisa 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.

Penerapan disiplin warga sekolah, khususnya disiplin guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar sangat berkit kepada kinerja guru itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja guru dalam mengemban tugas keprofesionalan seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi merupakan aspek utama dalam meningkatkan kecerdasan siswa yang membawa pada peningkatan mutu pendidikan yang diselenggarakan. Kinerja diartikan sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan suatu produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Apabila disiplin guru telah dilaksanakan dengan baik dan kinerja guru juga baik, serta didukung oleh faktor-faktor lain yang mendukung maka akan tercipta kondisi sekolah yang kondusif yang pada akhirnya tujuan sekolah untuk menjadi sekolah yang bermutu akan dapat tercapai

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1997:212). Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2000 : 129).

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 1997:213).

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 221:10).

Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah". Menurut Davis (2002: 112) "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik".

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai

Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil. Menurut Handoko (2001: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Menurut Nitisemito (1986:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (1993:104) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti D., 1995).

Penerapan disiplin dapat ditegakan melalui pemberian *reward and punishment*. Reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara reward dengan punishment?

*Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. 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 dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat pedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya; hukuman untuk perbuatan jahat dan ganjaran untuk perbuatan baik. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

*Reward dan punishment* dikenal sebagai ganjaran, merupakan dua metode yang lazim diterapkan di sebuah organisasi, instansi, atau perusahaan yang menargetkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya.

Menurut Amaryllia, konsultan manajemen dan strategi dari Sien Consultan, dalam sejarahnya, reward dan punishment kali pertama banyak diterapkan di bidang penjualan (sales). Namun, kini metode tersebut banyak diadopsi oleh organisasi, perusahaan yang bergerak di pelbagai bidang, bahkan dunia pendidikan.

Penerapan reward dan punishment dalam dunia pendidikan dapat diterapkan sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Penerapan reward dan punishment juga tidak hanya diterapkan kepada siswa yang berprestasi atau yang melanggar tata-tertib, tetapi juga dapat diterapkan kepada guru-guru agar mereka berdisiplin dalam mengajar untuk memenuhi tugas mereka memberikan pelajaran kepada siswanya.

*Reward dan punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia

pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara reward dengan punishment?

*Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

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 dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat pedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini, terdiri atas beberapa tahap, yaitu Perencanaan, Pelaksanaan, Pengamatan, Refleksi. Lokasi Penelitian SD Negeri 147/VIII Bogorejo. Waktu Penelitian 08 Oktober 2021 s.d. 30 Oktober 2021. Subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SD Negeri 147/VIII Bogorejo Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi, sejumlah 16 orang guru. Teknik pengumpulan data dari penelitian tindakan sekolah ini adalah melalui data kualitatif yang diperoleh dari observasi, pengamatan, maupun wawancara. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian tindakan sekolah ini antara lain adalah Skala Penilaian, Lembar Pengamatan, Angket. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kualitatif yang bersumber dari data primer maupun empiris.

## HASIL TINDAKAN DAN PEMBAHASAN

### Siklus I

#### 1. Perencanaan

Agar perencanaan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh penulis yang akan melakukan tindakan, maka penulis membuat rencana tindakan sebagai berikut Merumusan masalah yang akan dicari solusinya. Merumusan tujuan penyelesaian masalah/tujuan menghadapi tantangan/tujuan melakukan inovasi/tindakan. Merumusan indikator keberhasilan penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar. Merumusan langkah-langkah kegiatan penyelesaian masalah/kegiatan menghadapi tantangan/kegiatan melakukan tindakan. Mengidentifikasi warga sekolah dan atau pihak-pihak terkait lainnya. Mengidentifikasi metode pengumpulan data yang akan digunakan. Penyusunan instrumen pengamatan dan evaluasi. Mengidentifikasi fasilitas yang diperlukan. Pembinaan berkaitan dengan kompetensi kerja dan disiplin para guru dan tenaga kependidikan diupayakan secara terjadwal.

#### 2. Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain : Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap Ketua Kelas atau Sekretaris kelas sebanyak 12 set. Berkoordinasi dengan petugas piket yang setiap hari terdiri dari 2 orang petugas, yaitu dari guru yang tidak mempunyai jam mengajar pada hari itu dan satu orang dari tata usaha. 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).

#### 3. Pengamatan dan Observasi

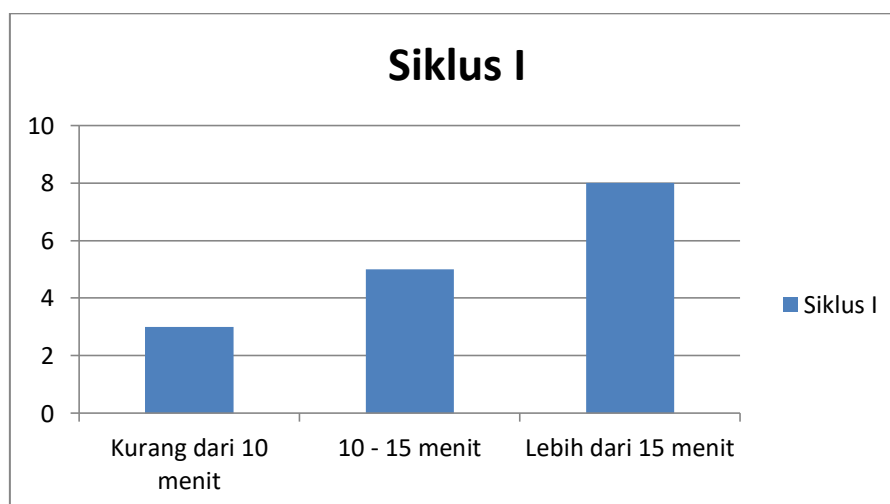
Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan

lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 16 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi : Kehadiran guru dikelas. Tingkat keterlambatan guru masuk kelas. Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran. Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru dikelas. Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru dikelas pada proses belajar mengajar dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1 Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan 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	8
18,75%	31,25%	%

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 3 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 5 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 8 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada grafik dibawah ini.



**Grafik 1 Grafik Tingkat Keterlambatan Guru 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 8 orang atau 50%. Berdasarkan indicator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 80%, atau bila 80% guru tidak terlambat lebih dari 10 menit. Pada siklus pertama ini guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit baru 3 orang atau 18,75%, jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

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 berikutnya. Dari



hasil refleksi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan Reward dan Punishment yang lebih tegas lagi daripada siklus pertama.

## Siklus II

### 1. Perencanaan

Dari hasil refleksi pada siklus pertama, peneliti merencanakan untuk melakukan tindakan *Reward* dan *Punishment* yang lebih tegas dibandingkan dengan siklus pertama. Peneliti merencanakan untuk mengumumkan hasil observasi mengenai tingkat keterlambatan guru masuk kelas dalam proses belajar mengajar, pada kegiatan upacara bendera hari Senin. Hal ini terlebih dahulu disosialisasikan kepada semua guru pada saat refleksi siklus pertama.

### 2. Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah pada siklus yang kedua ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain : Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap Ketua Kelas atau Sekretaris kelas sebanyak 12 set, Berkoordinasi dengan petugas piket yang setiap hari terdiri dari 2 orang petugas, yaitu dari guru yang tidak mempunyai jam mengajar pada hari itu dan satu orang dari tata usaha. Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket, dari siswa maupun dari peneliti. Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 16 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi : Kehadiran guru dikelas, Tingkat keterlambatan guru masuk kelas, Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran.

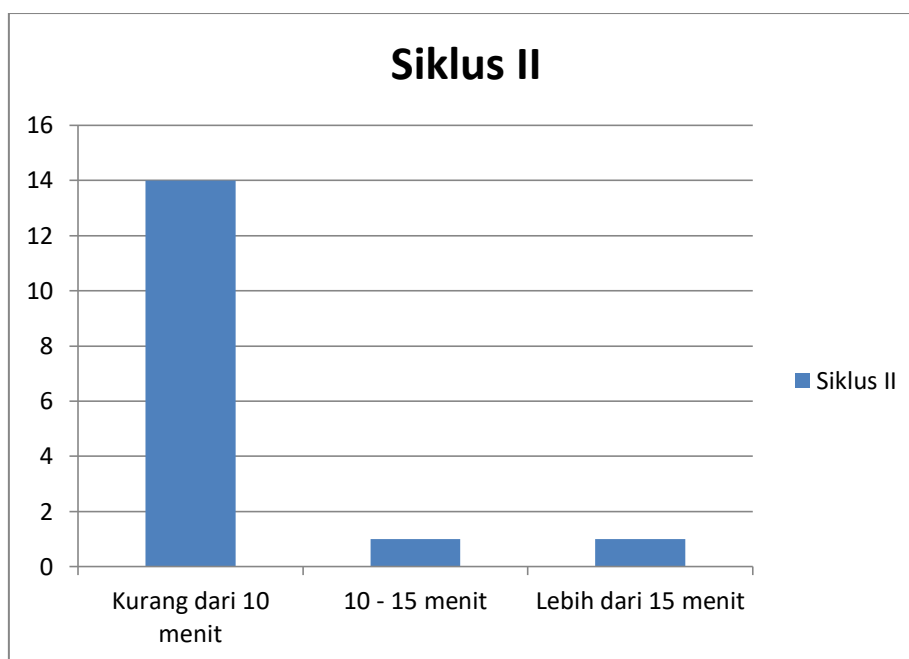
### 3. Pengamatan dan Observasi

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

**Tabel 2 Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru pada Kehadiran di Kelas Siklus II**

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
14	1	1
87,5%	6,25%	6,25%

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas 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 1 orang guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. Namun demikian usaha pembinaan akan terus dilakukan sehingga kehadiran guru di kelas bisa memenuhi standar kedisiplinan yang ditentukan oleh manajemen sekolah. Untuk lebih jelasnya, tingkat keterlambatan guru masuk kelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua ini dapat digambarkan pada grafik dibawah ini



**Grafik 2 Grafik rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru Siklus II**

Dari hasil observasi pada siklus pertama dan siklus kedua dapat dilihat ada penurunan tingkat keterlambatan guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar, atau terdapat peningkatan kehadiran guru dikelas.

#### 4. Refleksi

Setelah selesai pelaksanaan tindakan pada siklus kedua 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 87,5% 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* dan *Punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa *Reward* dan *Punishment*, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 2, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 14 orang guru. Penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SD Negeri 147/VIII Bogorejo..

### SARAN

Karena adanya pengaruh positif Penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar, maka melalui kesempatan ini penulis mengajukan beberapa saran :

1. Semua Kepada Kepala Sekolah disarankan melakukan Penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk meningkatkan disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di sekolah.
2. Kepada semua guru dalam melaksanakan tugas untuk dapat meningkatkan disiplin dalam kehadiran dikelas sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik disekolah.

### DAFTAR PUSTAKA

Akhmad Sudrajat, (2010) Manfaat Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah. [On

- Line]. Tersedi <http://akhmadsudraiat.wordpress.com/2010/03/04/manfaat-prinsip-dan-asas-pengembangan-budaya-sekolah/> [06 Oktober 2010]
- Amstrong. Michael, (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta:Ghali Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. (1994). *Psikologi Perusahaanm* Bandung:PT. Trigend Karya
- \_\_\_\_\_ (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta
- Aunurrahman. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung:Alfabeta
- Bambang Nugroho. (2006). *Reward dan Punishment*. Bulletin CiptaKarya Departemen Pekerjaan Umum Edisi No. 6/IV/Juni 2006
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta:Depdiknas
- Hidayat, Sucherli. (1986). *Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Pegawai Negeri Sipil: Kasus Indonesia*, Jakarta:Prisma
- Megawangi, Ratna. (2007). *Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Holistik Berbasis Karakter*. Jakarta:Indonesian Heritage Foundation
- Sanjaya, W. (2008). *Kurikulum dan Pembelajaran. Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Subagio. (2010) *Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran* [On Line]. Tersedia : <http://subagio-subagio.blogspot.com/2010/03/kompetensi-guru-dalam-meningkatkan-mutu.html>
- Syamsul Hadi, (2009). *Kepemimpinan Pembelajaran, Makalah Disampaikan pada Sosialisasi Akuntabilitas Kinerja Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran*. Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Tenaga Kependidikan.