
UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR DI KELAS MELALUI PENERAPAN REWARD AND PUNISHMENT DI SMP NEGERI 6 DUMAI

Andi Efendi

SMP Negeri 6 Dumai, Riau, Indonesia
e-mail: andi.effendi15@gmail.com

Abstrak

Budaya sekolah merupakan hal yang positif yang harus dikembangkan, salah satunya adalah masalah kedisiplinan, termasuk disiplin para guru dalam kehadiran di kelas pada proses utamanya mengajar. Untuk meningkatkan disiplin para guru dapat diupayakan melalui bermacam-macam cara. Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini, dilakukan tindakan berupa penerapan *Reward and Punishment* untuk para guru di SMP Negeri 6 Dumai, Kota Dumai. Penelitian ini dilakukan dalam dua siklus, dimana dari hasil penelitian dan analisa data, ternyata pada siklus kedua, kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas pada proses belajar mengajar meningkat dan memenuhi indikator yang telah ditetapkan sebesar 85%. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar dapat dilakukan dengan penerapan *Reward and Punishment* kepada guru.

Keywords: Disiplin Guru, Reward, and Punishment

Abstract

School culture is a positive thing that must be developed, one of which is the problem of discipline, including the discipline of teachers in class attendance on main process of teaching. To improve the discipline of teachers, it could be pursued through a variety of ways. The School Action Research (PTS) was conducted in the application of Reward and Punishment for teachers in SMPN 6 Dumai, Dumai City. This research was conducted in two cycles, where from the results of research and data analysis, in second cycle teacher discipline in class attendance in teaching and learning process increased and fulfill the indicator which has been set at 85%. From the results of this study, it could be concluded that to improve teacher discipline in class attendance at teaching and learning activities, it could be done by applying Reward and Punishment to teachers.

Kata Kunci : Teacher Discipline, Reward, Punishment

PENDAHULUAN

Peran guru dewasa ini semakin besar dan tugasnya bertambah berat. Guru diharapkan mampu menanamkan dan menumbuhkan nilai-nilai positif dalam penguatan pendidikan karakter sebagai upaya mempersiapkan generasi yang cerdas, terampil dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

Guru adalah teladan, untuk menjadi contoh atau model hidup. Memberikan harapan dan kesempatan agar peserta didik menjadi pribadi yang dapat diandalkan oleh bangsa dan negaranya. Oleh sebab itu, keteladanan seorang guru menjadi sentral utama dan mendasar yang tidak bias ditawarkan-tawar.

Pembelajaran yang berkualitas merupakan hasil dari kendali guru yang berkualitas. Berkualitas dalam performen model dan metode pembelajarannya, budi bahasa, tutur kata yang membangkitkan semangat, terampil menunjukkan keunggulan guru, nilai berbicara,

berdiskusi, bermusyawarah, berkarya tulus dan lain sebagainya. guru merupakan modal dasar membangun keyakinan peserta didiknya.

Namun, dari seluruh hal yang tercantum diatas, ada satu hal yang sangat begitu penting dan merupakan faktor aspek guru yang utama yaitu kedisiplinan guru. Kedisiplinan guru adalah cerminan tingkat kedewasaan guru dalam menjalani tugas profesi keguruan yang informa dengan melihat kemampuan kognisinya, kemampuan keterampilan dan kemampuan bersikapnya. Hasilnya adalah konsistensi, komitmen dan loyalitas terhadap tuntutan profesi sebagai kewajiban. Yang harus dipenuhi sebelum mengambil haknya.

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. Keteladanan guru dapat dilihat dari perilaku guru sehari-hari baik didalam sekolah maupun diluar sekolah. Selain keteladanan guru, kedisiplinan guru juga menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh guru sebagai seorang pengajar dan pendidik. Fakta dilapangan yang sering kita jumpai disekolah adalah kurang disiplinnya guru, terutama masalah disiplin guru masuk kedalam kelas tepat waktu. Oleh karena itu, jurnal ini dibatasi pada upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar dikelas secara tepat waktu melalui penerapan *Reward and Punishment*.

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mencari alternatif pemecahan masalah sebagai upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas secara tepat waktu melalui penerapan *Reward and Punishment*. Selain itu penelitian ini juga bertujuan khusus untuk meningkatkan kehadiran guru di dalam kelas dengan ekspektasi keberhasilan lebih dari 30% tepat waktu dan lebih dari 60%. Keterlambatan kurang dari 5 menit dan mengurangi keterlambatan lebih dari 15 menit sampai 0% serta kurang 10 menit hanya berkisar dari 5% dan keterlambatan kurang dari 15 menit tidak boleh lebih dari 5%.

Kedudukan guru dipahami demikian penting sebagai ujung tombak dalam pembelajaran dan pencapaian mutu hasil belajar peserta didik (Sagala, 2003). 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).

Sumarso, 2010 menjelaskan bahwa teori kedisiplinan ini menunjukkan bahwa perilaku orang dalam menyikapi budaya kerja yang diambil oleh organisasi dimana ia berada membentuk perilaku adaptasi yg dikerjakan oleh organisasi itu sendiri. Heidjrachman dan Husman (2002: 15) Menyatakan bahwa disiplin adalah bentuk kepatuhan terhadap perintah dan bertindak menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi jika tidak diperintahkan.

Menurut Handoko (2001: 208) disiplin adalah standar organisasional secara managerial yang kegiatannya mengharuskan semua orang didalamnya untuk tunduk dan taat kepada yang diperintahkan dan yang dilarangkan. Sehingga dibutuhkan pemahaman dan kesadaran yang diawali dengan keterpaksaan lalu menjadi kebiasaan. Serta pada akhirnya menjadi faktor penting di dalam membentuk budaya kerja organisasi.

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.

Penerapan disiplin bagi karyawan atau aparatur yang masih rendah dengan perubahan perilaku yang mendasar. Hal itu terjadi melalui revitalisasi pembinaan kepegawaian dan proses pembelajaran dengan membangun komitmen kuat dalam mengemban tugas sebagai pegawai negeri sipil, disertai pengembangan sistem *reward* dan *punishment* yang tepat dan efektif (Bambang Nugroho, 2006). Pemberian *rewards and punishments* sangat berkaitan dengan terlaksananya kedisiplinan guru dalam kegiatan belajar mengajar dikelas.

Kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran mempunyai peran yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu. Salah satu faktor yang penting adalah adanya keteladanan (contoh) dalam kedisiplinan yang diberikan oleh kepala sekolah. Hal ini seperti falsafah pendidikan yang dikemukakan oleh Bapak Pendidikan Nasional Ki Hadjar Dewantara, "Ing Ngarso Sung Tuladha."

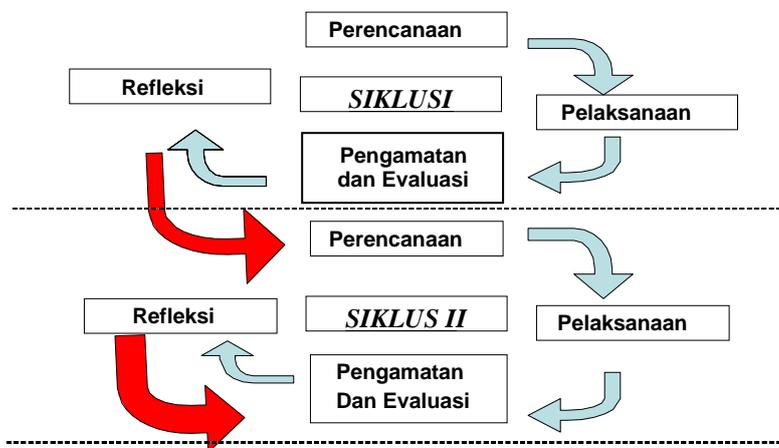
METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). PTS merupakan suatu prosedur penelitian yang diadaptasi dari Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Penelitian tindakan sekolah merupakan "(1) penelitian partisipatoris yang menekankan 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 : 11-12). Secara singkat, PTS bertujuan untuk mencari pemecahan permasalahan nyata yang terjadi di sekolah-sekolah, sekaligus mencari jawaban ilmiah bagaimana masalah-masalah tersebut bisa dipecahkan melalui suatu tindakanperbaikan.

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

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 :



Pelaksanaan penelitian dilakukan di SMP Negeri 6 Dumai tahun ajaran 2019/2020 dengan jumlah 42 orang guru, terdiri atas 25 orang guru PNS dan 17 orang guru non PNS.

Teknik pengumpulan data kualitatif ini, diperoleh dari observasi, wawancara, maupun pengumpulan data sekunder. Dimana observasi yang dilakukan yaitu mengamati implementasi kebijakan yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar yang meliputi : kehadiran guru di kelas, tingkat keterlambatan guru masuk kedalam kelas, dan ketepatan waktu meninggalkan kelas setelah pelajaran usai. Untuk tehnik wawancara diperoleh data dari informan secara langsung. Sedangkan pengumpulan data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen tertulis yang diyakini integritasnya karena mengambil dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian yaitu diperoleh dari hasil dialog bersama kolaborator, data base sekolah, dan lain lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Langkah-langkah yang diambil penulis dalam melakukan tindakan antara lain adalah melakukan sosialisasi kepada para guru mengenai penelitian yang akan dilaksanakan, serta menyampaikan tujuan dari penerapan tindakan yang dilakukan oleh penulis. Kepada para guru disampaikan mengenai penerapan *Reward* dan *Punishment* yang akan diterapkan dalam penelitian ini. Pada siklus pertama ini, akan dipampang/ditempel diruang guru, maupun diruang TU, peringkat nama-nama guru yang paling rendah tingkat keterlambatan masuk kelasnya sampai yang paling tinggi tingkat keterlambatannya.

Tabel Rekapitulasi Tingkat Keterlabatan Guru Pada Kehadiran di Kelas

Waktu kehadiran dan keterlambatan masuk ke dalam kelas					
Tepat waktu	Keterlambatan kurang dari 5 menit	Keterlambatan n 5 menit s.d 10 menit	Keterlambatan n lebih dari 10 menit	Keterlambatan n 10 menit s.d 15 menit	Terlambat lebih dari 15 menit
3	15	17	4	3	3
7,14 %	35,71 %	40,47 %	9,52 %	7,14 %	7,14 %

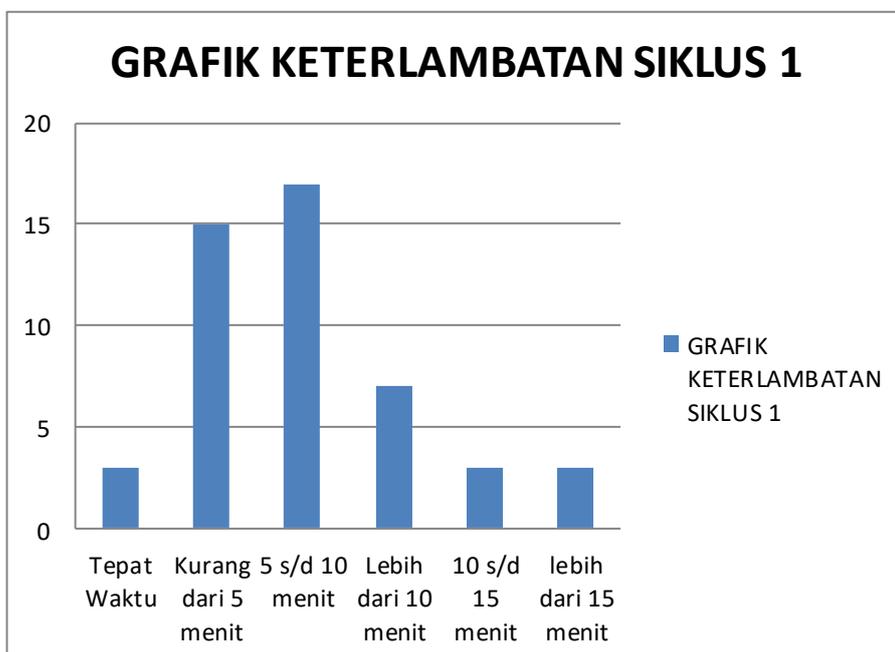
Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 3 orang guru tepat waktu, sebanyak 15 orang terlambat kurang dari 5 menit, 17 orang guru terlambat masuk kelas 5 menit s.d 10 menit, 4 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit, 3 orang guru terlambat 10 menit s.d 15 menit dan 3 orang terlambat lebih dari 15 menit.

Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru dikelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua dapat dilihat pada tabel berikut ini.

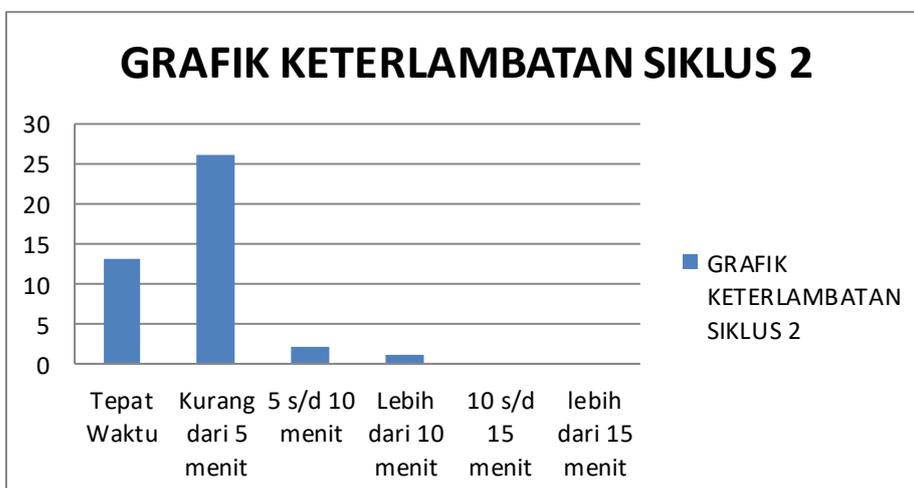
Tabel Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru Pada Kehadiran Dikelas Siklus II

Waktu kehadiran dan keterlambatan masuk ke dalam kelas				
Tepat waktu	Keterlambatan kurang dari 5 menit	Keterlambatan 5 menit s.d 10 menit	Keterlambatan n 10 menit s.d 15 menit	Terlambat lebih dari 15 menit
13	26	2	1	0
30,95 %	61,90 %	4,76 %	2,39 %	0 %

Untuk lebih jelasnya, hasil yang dipaparkan dalam du tabel di atas, dapat digambarkan dalam grafik berikut ini.



Pada siklus 2, rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 10 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 5 menit, 5 orang guru terlambat kurang dari 10 menit, 3 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit s.d 15 menit, dan tidak ada satu orangpun guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.



Berdasarkan hasil dari kedua siklus tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus kedua dinyatakan berhasil, karena terdapat peningkatan yang signifikan dimana kehadiran guru tepat waktu di dalam kelas, sudah mencapai tingkat waktu didalam kelas, sudah mencapai target yaitu 30,95 lebih dari 30% jumlah guru. Sedangkan guru dengan keterlambatan kurang dari 5 menit sudah mencapai target yaitu lebih dari 60% tepatnya 61,90% sementara keterlambatan lebih dari 5 menit sampai dengan kurang dari 15 menit masing-masing 4,76% dan 2,39% artinya sudah mencapai target yaitu kurang dari 5%.

KESIMPULAN

1. Penerapan tindakan Reward dan Punishment di SMP Negeri 6 Dumai dapat meningkatkan motivasi guru untuk lebih disiplin dalam proses kegiatan belajar mengajar.
2. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa Rewards dan punishment, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, guru yang terlambat kurang dari 10 s.d. 15 menit sebanyak 3 orang guru, guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 5 orang guru, dan guru yang terlambat kurang dari 5 menit sebanyak 10 orang guru. Sehingga dapat dikatakan penerapan rewards dan punishment dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar.

SARAN

1. Seluruh kepala sekolah disarankan melakukan penerapan Rewards dan Punishment untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar di kelas
2. Seluruh guru dalam melaksanakan tugas agar dapat meningkatkan kedisiplinan sebagai bentuk keprofesionalisme dalam proses belajar mengajar

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat, (2010) *Manfaat Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah*. [On Line]. Tersedia
<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/03/04/manfaat-prinsip-dan-asas-pengembangan-budaya-sekolah/> [06 Oktober 2010]
- 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 Cipta Karya 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
- Megawangi, Ratna. (2007). *Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Holistik Berbasis Karakter*. Jakarta: Indonesian Heritage Foundation
- Subagio. (2010). *Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran* [On Line]. Tersedia : <http://subagio-subagio.blogspot.com/2010/03/kompetensi-guru-dalam-meningkatkan-mutu.html>
- Sumarso. (2010). *Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Penerapan Reward And Punishment Di Smp Negeri 3 Mandalawangi Kabupaten Pandeglang*
- 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