

UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU MELALUI SISTEM *REWARD* DAN *FUNISHMENT*

Mardiana

SD Negeri 010143 Perk. Aek Tarum, kab. Asahan

Abstract: The implementation of this class action research departs from the background of the need for renewal in teaching and learning activities carried out both by teachers and by students specifically aimed at achieving the vision and mission of SDN 010143 Perk. Aek Tarum. This study aims to improve teacher discipline through the Reward and Punishment system to support the effectiveness of the teaching and learning process at SDN 010143 Perk. Aek Tarum district Bandar Island academic year 2018/2019. The subjects of this study were elementary school teacher 010143 Perk. Aek Tarum, data is collected through observation, interviews, tests, and study documentation. The data obtained shows that after the implementation of the action in the form of Reward and Punishment, teachers who are late more than 15 minutes are 0, and teachers who are less than 10 minutes late are 9 teachers. The application of rewards and punishments can increase teacher discipline in the classroom at teaching and learning activities at SDN 010143 Perk. Aek Tarum.

Keywords: teacher discipline, reward, punishment

Abstrak: Dilaksanakannya penelitian tindakan kelas ini berangkat dari latar belakang perlunya pembaruan dalam kegiatan belajar mengajar baik yang dilakukan oleh guru maupun oleh siswa khususnya yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi SDN 010143 Perk. Aek Tarum. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin guru melalui sistem *Reward* dan *Punishment* guna menunjang efektivitas proses belajar mengajar di SDN 010143 Perk. Aek Tarum kec. Bandar Pulau TP. 2018/2019. Subjek penelitian ini adalah guru SDN 010143 Perk. Aek Tarum, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, test, dan study dokumentasi. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa Reward dan Punishment, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 9 orang guru. Penerapan Reward dan Punishment dapat meningkatkan disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SDN 010143 Perk. Aek Tarum.

Kata Kunci : disiplin guru, *reward*, *punishment*

PENDAHULUAN

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 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*. 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.

Guru diwajibkan untuk melaksanakan pembelajaran yang meliputi proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi untuk mengubah paradigma pendidikan yaitu dari paradigma pengajaran ke paradigma pembelajaran. Sebuah kendala bagi guru, karena harus meninggalkan

strategi pembelajaran yang berpusat pada guru (*teacher centre oriented*) ke strategi pembelajaran yang berpusat pada siswa (*student centre oriented*). Manfaat penelitian ini, khususnya bagi guru-guru yang menjadi subjek penelitian, adalah meningkatnya komitmen dan kemampuan guru. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa guru yang tidak memiliki kemampuan yang memadai, tidak akan mungkin dapat membawa kemajuan bagi anak didiknya.

Usaha meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia, untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, di mana pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, dan ketrampilan. 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. Untuk meningkatkan peranan guru dalam proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa, maka guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan 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 dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dalam informasi tentang wawasan Wiyatamandala, kedisiplinan guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. 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.

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 yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi, 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 pada saat kegiatan pembelajaran dikelas.

Dalam konteks pembelajaran dikelas yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas, penerapan metode reward dan punishment juga dapat meningkatkan motivasi guru untuk

hadir tepat waktu pada kegiatan pembelajaran didalam kelas. Bukanlah hal yang aneh kalau siswa sering mengeluh tentang ketidakhadiran guru dalam kegiatan belajar mengajar. Tidak pula asing kita dengan siswa mengeluh tentang adanya guru yang menyampaikan pelajaran kurang dari waktu yang telah ditentukan, atau menyampaikan materi seadanya. Ironisnya ada guru yang menuliskan kehadirannya di kelas padahal sebenarnya ia tidak menyampaikan pelajaran kepada siswanya.

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.

Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). 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-siklus berikutnya.

Waktu penelitian adalah setiap siklus terdiri dari 2 kali pertemuan/tatap muka dan pertemuan berlangsung 2 x 35 menit sesuai jadwal pelajaran SDN 010143 Perk. Aek Tarum.

Subjek dalam penelitian ini adalah Guru SDN 010143 Perk. Aek Tarum Kec. Bandar Pulau.

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 implemmentasi kebijakan yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar.

Tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru mengenai kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas 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 dikelas dalam proses pembelajaran. Karena keterbatasan waktu, penelitian tindakan sekolah ini hanya dilaksanakan sebanyak dua siklus. Masing-masing siklus dilaksanakan selama satu minggu.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kualitatif yang bersumber dari data primer maupun empiris. Melalui analisa data ini, dapat diketahui ada tidaknya peningkatan kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas melalui pemberian *reward* dan *punishment* yang merupakan fokus dari penelitian tindakan sekolah ini.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian tindakan sekolah ini antara lain adalah:

1. Skala Penilaian
2. Lembar Pengamatan

3. Angket

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilaksanakan dalam dua siklus. Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 11 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi:

- (a) Kehadiran guru dikelas
- (b) Tingkat keterlambatan guru masuk kelas
- (c) 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 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru Pada Siklus I

Waktu Keterlambatan (menit)	Jumlah Guru	Persentase (%)
< 10	2	18,2
10 – 15	5	45,4
> 15	4	36,4

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 2 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 5

orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 4 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Dari data siklus I dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 4 orang atau 36.4 %. Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75%, atau bila 75% guru tidak terlambat lebih dari 10 menit. Pada siklus pertama ini guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit baru 21,74%, jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

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 suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan *Reward* dan *Punishment* yang lebih tegas lagi daripada siklus pertama.

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 11 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi :

- a. Kehadiran guru dikelas
- b. Tingkat keterlambatan guru masuk kelas

- c. 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 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru Pada Siklus II

Waktu Keterlambatan (menit)	Jumlah Guru	Persentase (%)
< 10	9	81,8
10 – 15	2	18,2
> 15	0	0

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.

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 81.8 % guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Penerapan *Reward* dan *Punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar.
2. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa

Reward dan *Punishment*, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 9 orang guru.

3. Penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SDN 010143 Perk. Aek Tarum.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. (2017). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN EDUCATIVE PUNISHMENT TERHADAP PERILAKU DISIPLIN SISWA DI SMP NEGERI 1 SLEMAN. *SOCIAL STUDIES*, 6(7), 801-809.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aunurrahman. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Bambang N. (2006). Reward dan Punishment. *Bulletin Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum* Edisi No. 6/IV/Juni 2006
- Kurniawan, R. A., & Nasiwan, N. (2018). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN EDUCATIVE PUNISHMENT TERHADAP PERILAKU DISIPLIN SISWA DI SMP NEGERI 1 SLEMAN. *SOCIAL STUDIES*, 7(3), 254-263.
- Kusyairy, U., & Culo, S. (2018). MENINGKATKAN HASIL BELAJAR PESERTA DIDIK MELALUI PEMBERIAN REWARD AND PUNISHMENT. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 6(2), 81-88.
- Megawangi, R. (2007). *Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Holistik Berbasis Karakter*. Jakarta: Indonesian Heritage Foundation
- Novitasari, A. (2019). Pemberian Reward and Punishment dalam Membentuk Karakter Disiplin Anak pada Sekolah Madrasah Ibtidaiyah. *Halaqa: Islamic Education Journal*, 3(1), 27-33.
- Sanjaya, W. (2008). *Kurikulum dan Pembelajaran. Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan*

- Pendidikan (KTSP).
Jakarta:Kencana Prenada
Media Group
- Sapta, A., & Syahputra, E. (2017, October). The Use of Rewards in Improving Self-Efficacy. In *2nd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2017)*. Atlantis Press.
- Syamsul, H. (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.
- Wijaya, I. A., Wijayanti, O., & Muslim, A. (2019). ANALISIS PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT PADA SIKAP DISIPLIN SD N 01 SOKARAJA TENGAH. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 5(2), 84-91.

