

## MENINGKATKAN DISIPLIN GURU MELALUI PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* DALAM KEHADIRAN MENGAJAR DI KELAS MASA PANDEMI COVID 19 DI SD NEGERI 003 PAGARAN TAPAH DARUSSALAM

SRI RAHAYU

SD Negeri 003 Pagaran Tapah Darussalam

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin mencari alternatif pemecahan masalah sebagai upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui penerapan *reward and punishment*. Metode pada penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dengan tiga siklus, yang menjadi subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SD Negeri 003 Pagaran Tapah Darussalam sejumlah 12 orang guru, terdiri atas 7 orang guru PNS, dan 5 orang guru Non PNS. Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar. Hasil dari penelitian ini adalah data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa *reward* dan *punishment* di siklus ketiga, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 11 orang guru dan 2 orang guru yang terlambat antara 10-15 menit. Penerapan *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SD Negeri 003 Pagaran Tapah Darussalam.

**Keyword:** *Penelitian Tindakan Sekolah (PTS), Reward, Punishment*

### PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan tugas meningkatkan mutu pendidikan maka diadakan proses belajar mengajar di mana guru menjadi 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 siswanya dalam menerima pelajaran.

Dengan meningkatnya 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.

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 bagaimanapun 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.

Guru merupakan faktor keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru dituntut untuk dapat terus meningkatkan kemampuannya.

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 bertakwa 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 dalam sekolah maupun di luar sekolah. Selain keteladanan guru, kedisiplinan guru juga menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh guru sebagai seorang pengajar dan pendidik.

Indonesia saat ini masih dilanda wabah virus Covid-19. Hampir seluruh wilayah Indonesia terkena dampaknya. Covid-19 merupakan salah satu virus yang menyebabkan gangguan pada sistem pada pernapasan, infeksi pada paru-paru, hingga kematian. Hingga kini masih ada penambahan jumlah masyarakat yang terpapar. Di setiap daerah peningkatan jumlah kasus berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Pandemi Covid-19 memberikan dampak yang besar pada pendidikan di Indonesia, rapat koordinasi dilakukan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Anwar Makarim bersama Menteri Dalam Negeri Muhammad Tito Karnavian dengan seluruh kepala daerah untuk memastikan kebijakan pembelajaran di masa Pandemi Covid-19 terlaksana dengan baik.

Pelaksanaan pembelajaran daring adalah salah satu model pembelajaran yang dilakukan pada masa pandemi, karena dalam prinsip kebijakan pendidikan di masa pandemi Covid-19 adalah mengutamakan kesehatan dan keselamatan para peserta didik, para pendidik, tenaga kependidikan, keluarga, dan masyarakat pada umumnya, dalam rangka pemenuhan layanan pendidikan selama masa pandemi.

Penerapan pembelajaran daring ini tentu menuntut kesiapan berbagai pihak, baik dari pihak sekolah, pemangku jabatan, dan pihak peserta didik itu sendiri. Pembelajaran daring dapat dilaksanakan dengan menggunakan model interaktif berbasis internet dan Learning Manajemen System (LSM). Misalnya dengan menggunakan aplikasi WhatsApp, Google, Zoom, dan lain-lain.

Di tengah Pandemi ini dalam menggunakan pembelajaran daring tentu memberikan dampak bagi kita yang menjalankannya. Salah satu dampak positifnya adalah guru dan siswa menjadi lebih mampu dalam menggunakan aplikasi pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran menjadi lebih fleksibel sebab bisa dilaksanakan di rumah

dan bisa dilaksanakan di mana saja. Selain itu pembelajaran ini tentu juga memiliki dampak negatif bagi yang menjalankannya. Seperti terjadinya kesalahpahaman, karena komunikasi dilakukan tanpa tatap muka, jaringan internet sering tidak lancar terutama daerah pelosok yang susah jangkauan, dan memerlukan teknologi yang baik.

Adanya pembelajaran daring ini membuat dilema tersendiri bagi orang-orang yang menjalankannya, bagi para siswa, guru, terutama bagi orangtua yang harus mendampingi anak-anaknya belajar, terlebih lagi orangtua yang memiliki lebih dari satu orang anak. Tak jarang orangtua banyak yang mengeluh dan merasa kewalahan akan pembelajaran daring. Anak-anak tentunya membutuhkan pendampingan dalam belajar, mereka harus melaksanakan berbagai macam tugas yang harus dikumpulkan dalam waktu yang telah ditentukan.

Guru dalam pembelajaran daring ini juga mempunyai dilema tersendiri, yakni sulitnya mengukur pencapaian pembelajaran karena antara materi yang satu dengan yang lainnya. Terkadang ada diantara peserta didik yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan oleh guru, dan walaupun ada menyelesaikan tentunya sulit memastikan apakah itu hasil kerja anak atau hasil kerja orang lain, dalam hal ini tentu orangtua.

Pembelajaran daring di tengah pandemi ini memiliki dilema tersendiri, namun pembelajaran daring merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencegah penyebaran Covid-19 di Indonesia. Pembelajaran daring tentunya memiliki dampak positif dan negatif. Guru, siswa, dan seluruh pihak yang terlibat harus bijaksana dalam menyikapi pembelajaran daring yang sedang berlangsung di tengah pandemi ini agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan lancar sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Setidaknya ada 3 kesulitan yang saya temukan dalam pembelajaran sistem Daring dan Luring antara lain:

**Pertama**, jaringan internet yang lemot. Sistem pembelajaran Daring dan Luring dapat berjalan efektif jika jaringan internetnya bagus. Sebaliknya, ketika jaringan internetnya jelek/buruk, maka secara otomatis proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) online pasti terhambat.

Belum lagi ada peserta didik yang membuat alasan yang mengada-ada. Artinya, banyak juga peserta didik yang mengatasmanakan jaringan

jelek lalu mengurung niatnya mengikuti kegiatan pembelajaran online. Hal ini sangat mungkin terjadi. Apalagi Kepala Sekolah dan guru-guru tidak dapat mengontrol secara langsung keberadaan mereka di rumah.

**Kedua**, kuota internet terbatas. Orang tua yang terkena dampak Covid -19 pasti akan kesulitan untuk membeli kuota internet. Terutama orang tua yang secara ekonomi tidak memadai. Hal ini perlu dipikirkan secara matang oleh pihak sekolah dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kasihan juga orang tua. Mereka sudah terbebani karena di-PHK oleh perusahaan, ditimpal lagi oleh beban keharusan membeli kuota internet.

**Ketiga**, KBM tidak efektif. Sistem pembelajaran Daring dan Luring tentu tidak seefektif pembelajaran di sekolah. Hal ini terjadi karena beberapa faktor. Misalnya pengurangan jam mengajar. Guru-guru yang biasanya mengajar 4 jam di sekolah, terpaksa hanya mengajar selama satu jam.

Fakta di lapangan pembelajaran system pembelajaran daring dan luring yang dilaksanakan dengan pengurangan jam mengajar guru di sekolah ,namun demikian masih banyak di dapati guru yang kurang disiplin dalam pembelajaran di kelas secara luring , mereka sering terlambat kedatangannya di kelas yang membuat siswa harus menunggu beberapa menit untuk mulai pembelajaran luring.

Fakta di lapangan yang sering kita jumpai di sekolah adalah kurang disiplinnya guru, terutama masalah disiplin guru masuk ke dalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran di kelas. Guru masih sering terlambat masuk kelas.

## KAJIAN PUSTAKA

### Definisi Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan pada peraturan (tata tertib). Dalam penelitian ini, disiplin dibatasi hanya pada kehadiran guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar.

Penerapan disiplin warga sekolah, khususnya disiplin guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar sangat berkaitan 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 menaati semua peraturan sekolah 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 sekolah 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).

Ketidaktepatan dalam hal guru masuk kelas sehingga jeda waktu pergantian jam bisa dimanfaatkan siswa untuk melakukan tindakan indisipliner. Komitmen guru dalam hal ini kadang sering menjadi penyebabnya. Dalam manajemen sekolah, biasanya pengawasan banyak yang tidak bisa berjalan dengan baik, lebih-lebih jika komitmen guru dan siswa rendah maka sekolah pun akhirnya sulit maju.

Penerapan disiplin dapat ditegakkan 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 keduanya 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 guru 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 hakikatnya 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 sekolah yang menargetkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari para gurunya. 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 metode ini kerap kali digunakan. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara reward dengan punishment?

Bagi guru, ketidakhadiran dalam mengajar sesuai jadwal terkadang merupakan suatu hal yang tidak terhindarkan, mengingat suatu kali mereka mempunyai keperluan yang mendadak dalam waktu yang sama sehingga tidak mengajar. Namun hal demikian menjadi tidak wajar jika ketidakhadiran atau keterlambatan mengajar di kelas selalu dan sering terjadi. Hal ini berdampak buruk terhadap proses pembelajaran. Pertama, siswa menjadi kecewa, dan hal ini dapat menurunkan motivasi belajar mereka. Siswa memperoleh contoh yang buruk tentang kedisiplinan. Kedua, guru yang mengajar dengan sungguh-sungguh merasa usahanya menjadi sia-sia dan sekaligus kecewa. Apa yang mereka

bangun dipatahkan oleh rekan seprofesinya. Belum lagi, apabila guru yang disiplin dalam mengajar, memperoleh pendapatan yang sama dengan guru yang jarang mengajar di kelas. Dampak dari guru yang malas untuk mengajar bukan semata ditanggung mereka namun juga seluruh institusi atau warga sekolah. Perilaku malas untuk mengajar juga bisa menjadi virus bagi guru yang biasanya rajin mengajar.

### **Reward and Punishment**

Peran *reward* dan *punishment* bagi SDM inipun juga harus dibawa menjadi bentuk *participative*. Likert (1967) menyebutkan dalam salah satu sistem manajemen *participative* ini mengakui dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusiawi para pekerja. Tidak saja kebutuhan faali, tetapi juga kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Motivasi kerja tidak saja ditimbulkan melalui hadiah-hadiah ekonomis, tetapi juga melalui partisipasi dalam kelompok dan keterlibatannya dalam menentukan tujuan-tujuan pekerjaannya. Sikap kooperatif dan tenggang rasa (*favorable*) terhadap para tenaga kerja lainnya dalam organisasi. Bentuk partisipasi pengambilan keputusan dilakukan meluas dalam organisasi. Namun terintegrasi dengan baik. Dalam sistem manajemen ini dapat dikatakan tidak dirasakan adanya hubungan ketergantungan yang tidak seimbang dari bawahan terhadap atasan.

Penerapan lain juga bisa diterapkan bagi karyawan atau aparatur meningkatkan disiplin SDM 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 di kelas. 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*." Kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran harus bisa memberikan contoh

kepada semua warga sekolah agar tercipta budaya disiplin di sekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pentahapan Penelitian Tindakan**

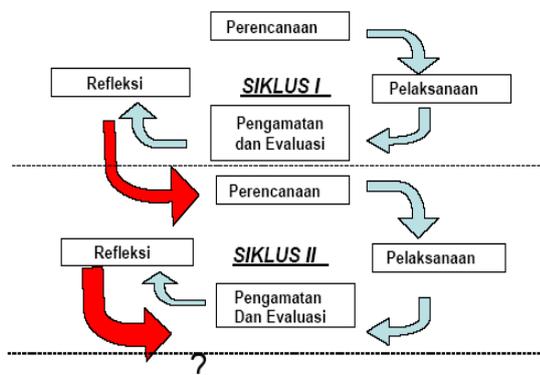
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). PTS merupakan suatu prosedur penelitian yang diadaptasi dari Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Penelitian tindakan sekolah merupakan "(1) penelitian partisipatoris yang menekankan pada tindakan dan refleksi berdasarkan 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 tindakan perbaikan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tindakan ini ialah 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* dan *punishment* yang dilakukan oleh kepala sekolah, kegiatan tersebut diamati kemudian dianalisis dan direfleksikan. 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; 49) 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 ancap-ancang pemecahan masalah. Seperti yang diungkapkan oleh Mills (200;17) "*Stephen Kemmis has created a well known representation of the action research spiral ...*". Peneliti 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



### Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian : SD Negeri 003 Pagaran Tapah Darussalam
2. Waktu Penelitian : 08 Januari 2021 s.d. 20 Februari 2021

### Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SD Negeri 003 Pagaran Tapah Darussalam sejumlah 12 orang guru, terdiri atas 7 orang guru PNS, dan 5 orang guru Non PNS.

### Tindakan

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.

### Teknik Pengumpulan Data

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. Wawancara dilaksanakan menggunakan pedoman wawancara yang terbuka.
2. Pengumpulan data sekunder  
Teknik ini digunakan untuk mengumpul 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 di kelas pada kegiatan belajar mengajar.

### Instrumen Penelitian

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

1. Skala Penilaian
2. Lembar Pengamatan
3. Angket

### Teknik Analisis Data

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 di kelas melalui pemberian *reward* dan *punishment* yang merupakan fokus dari penelitian tindakan sekolah ini.

### SIKLUS TINDAKAN

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

#### A. Siklus 1

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

##### 1. Perencanaan

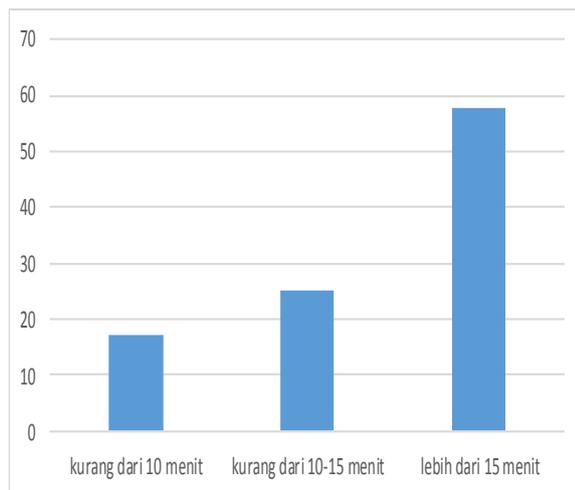
Perencanaan adalah langkah awal yang dilakukan oleh penulis saat akan memulai tindakan. Agar perencanaan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh penulis yang akan melakukan tindakan, maka penulis membuat rencana tindakan sebagai berikut :

**REKAPITULASI TINGKAT  
KETERLAMBATAN  
GURU PADA KEHADIRAN DI KELAS  
SIKLUS I**

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Persentase		
Kurang dari 10 Menit	10 - 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
2	3	7
17,12	25,14	57,74

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 2 (dua) orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 4 (empat ) orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 6 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada grafik di bawah ini :



Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 6 orang atau 57,74%. 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 17,12%, jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

**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 suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan *reward* dan *punishment* yang lebih tegas lagi daripada siklus pertama.

**B. Siklus 2**

Siklus 2 terdiri atas beberapa tahap, sama seperti siklus 1 yaitu :

- 1) Perencanaan,
- 2) Pelaksanaan,
- 3) Pengamatan dan Evaluasi, dan
- 4) Refleksi.

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 12 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 pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru di kelas.

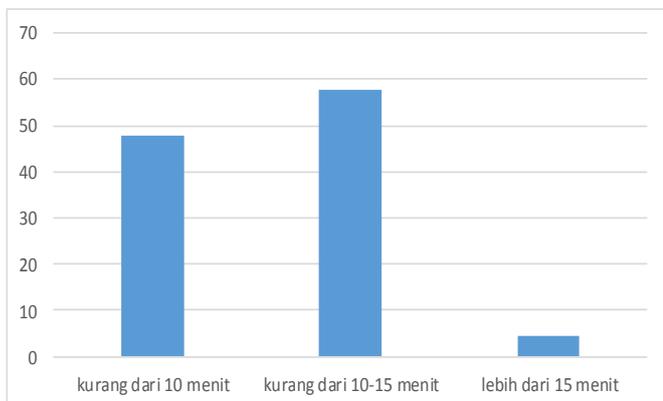
Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar di siklus kedua dapat dilihat pada tabel berikut :

**REKAPITULASI TINGKAT  
KETERLAMBATAN  
GURU PADA KEHADIRAN DI KELAS  
SIKLUS II**

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Persentase		
Kurang dari 10 Menit	10 - 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
5	6	1
47,78	57,89	4,33

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 5 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 6 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan hanya ada satu orang guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

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



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

**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 masih belum berhasil, karena hanya dihasilkan 47,78% guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau masih kurang dari target yang telah ditentukan yaitu sebesar 75%. Dengan demikian perlu dilanjutkan pada siklus 3.

**C. Siklus 3**

Seperti halnya pada siklus 2, siklus 3 melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Perencanaan,
2. Pelaksanaan,
3. Pengamatan dan Evaluasi, dan
4. Refleksi.

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 12 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 pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru di kelas.

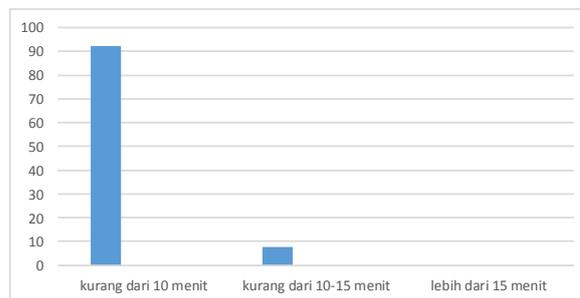
Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar pada siklus ketiga dapat dilihat pada tabel berikut :

**REKAPITULASI TINGKAT KETERLAMBATAN GURU PADA KEHADIRAN DI KELAS SIKLUS III**

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Persentase		
Kurang dari 10 Menit	10 - 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
11	1	0
92,21	7,79	0,00

Hasil obsevasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 11 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 1 (satu) orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan tidak ada satu orang pun guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Untuk lebih jelasnya, tingkat keterlambatan guru masuk kelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua, dapat digambarkan pada grafik di bawah ini :



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

**1. Refleksi**

Hasil pengamatan dari data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus ketiga dinyatakan berhasil, karena jumlah persentase keterlambatan diperoleh 92.21% guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan yaitu sebesar 75%. Dengan demikian penelitian tindakan kelas pada siklus III telah berhasil.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

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

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa *reward* dan *punishment* di siklus ketiga, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 11 orang guru dan 2 orang guru yang terlambat antara 10-15 menit. Penerapan *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SD Negeri 003 Pagaran Tapah Darussalam.

### Saran

Karena adanya pengaruh positif penerapan *reward* dan *punishment* terhadap disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar, maka melalui kesempatan ini penulis mengajukan beberapa saran

1. Semua kepala sekolah disarankan melakukan Penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di sekolah.
2. Kepada semua guru dalam melaksanakan tugas untuk dapat meningkatkan disiplin dalam kehadiran di kelas sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat, (2010) Manfaat Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah. [On Line]. Tersedia : <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/03/04/manfaatprinsip-dan-asas-pengembangan-budaya-sekolah/> [06 Oktober 2010]
- Amstrong. Michael, (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. (1994). *Psikologi Perusahaan*. Bandung:PT. Trigenda Karya
- (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia 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 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.
- 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://subagiosubagio.blogspot.com/2010/03/kompetensi-guru-dalammeningkatkanmutu.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