
**UPAYA MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DALAM MENGAJAR MELALUI
PENERAPAN REWARD AND PUNISHMENT DI SMKN 3 KOMODO TAHUN
PELAJARAN 2021/2022**

Oleh
Hortensia Herima
SMKN 3 Komodo
Email: osuherima@gmail.com

Abstrak

Fenomena menurunnya kedisiplinan guru dalam mengajar merupakan momok yang mencoreng citra pendidikan di Indonesia. Fenomena serupa juga terjadi di SMKN 3 Komodo. Penelitian ini bertujuan untuk mencari solusi alternatif pemecahan masalah sebagai upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui pola penerapan reward and punishment. Penelitian yang dilakukan terhadap 35 guru di SMKN 3 Komodo ini dilakukan pada bulan Februari-Maret 2021. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian tindakan sekolah dengan tiga siklus dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, pengamatan, dan wawancara. Penerapan pola reward and punishment untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar dinyatakan efektif apabila mencapai 75 %. Data penelitian dianalisis dan hasil yang diperoleh ditemukan sejumlah guru yang terlambat kurang dari 10 menit atau tidak terlambat lebih dari 10 menit masuk di kelas untuk pembelajaran yakni siklus pertama terdapat 6 guru atau 17,14 %, pada siklus kedua terdapat 28 guru atau 80 % yang masuk di kelas untuk pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan pola reward and punishment untuk meningkatkan kedisiplinan guru di SMKN 3 Komodo dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar dinilai cukup efektif.

Kata Kunci: Reward and Punishment, Penelitian Tindakan Sekolah, Kedisiplinan, Efektivitas

PENDAHULUAN

UUD 1945 mengamanatkan bahwa salah satu agenda penting pendirian negara ini adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Berbicara tentang upaya mencerdaskan kehidupan bangsa (pendidikan), erat kaitannya dengan guru. Guru merupakan salah satu unsur penting dan sentral dalam dunia pendidikan formal. Guru memegang peran penting dalam menyukseskan tujuan pendidikan nasional. Tanpa guru maka agenda besar pendirian negara ini yakni mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi sia-sia. Guru adalah pendidik dan pengajar yang mengemban tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik di setiap tingkat satuan pendidikan formal. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, guru dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mentrasfer pengetahuan yang

dimilikinya secara baik dan benar kepada peserta didik. Guru, sebagai pribadi yang digugu dan ditiru, semestinya menunjukkan kapasitasnya yang layak kepada peserta didik. Selain itu, sebagai pendidik dan pengajar, guru dituntut untuk mampu mengelola kelas dan bersama dengan kepala sekolah dan guru lainnya membangun suatu sistem kerja yang harmonis, dengan kesadaran penerapan disiplin yang tinggi.

Kedisiplinan sebagai sebuah nilai karakter penting ditanamkan dalam diri seorang guru. Secara sederhana, kedisiplinan dimaknai sebagai suatu sikap mental mentaati suatu kesepakatan yang dijalankan dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai tujuan, dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Untuk meningkatkan mutu proses belajar mengajar diperlukan profesionalisme dan kedisiplinan seorang

guru. Kedisiplinan semestinya menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Namun demikian, tidak sedikit guru yang lalai memperhatikannya. Hal ini tentu berimbas pada kedisiplinannya dalam mengajar di kelas, dimana masih banyak guru yang terlambat masuk kelas dan atau keluar lebih awal dari jam yang ditentukan.

Berhadapan dengan persoalan seperti ini, Kepala Sekolah yang adalah pemimpin dan motor penggerak di sekolah harus memikirkan solusi dan mencari alternatif pemecahan persoalan dimaksud. Dalam kaitannya dengan hal kedisiplinan ini, penulis sebagai penanggung jawab lembaga pendidikan di SMKN 3 Komodo mencermati adanya penurunan tingkat kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas. Hal inilah yang kemudian membangkitkan kesadaran dalam diri penulis untuk menelitinya lebih lanjut untuk mencari akar persoalannya sembari mencarikan solusinya.

Salah satu strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas adalah dengan menerapkan pola pemberian reward and punishment. Penerapannya dalam dunia pendidikan diharapkan tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Sasaran pemberlakuannya juga tidak terbatas hanya untuk peserta didik semata melainkan berlaku untuk para guru dan tenaga kependidikan yang ada di satuan pendidikan manakala mereka melakukan tindakan indisipliner. Penerapan reward and punishment dalam dunia pendidikan diharapkan tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Sasaran pemberlakuannya juga tidak terbatas hanya untuk peserta didik semata melainkan berlaku untuk para guru dan tenaga kependidikan yang ada di satuan pendidikan manakala mereka melakukan tindakan indisipliner.

Berdasarkan uraian di atas, penulis sebagai Kepala Sekolah berikhtiar melakukan Penelitian Tindakan Sekolah dengan mengangkat judul “Upaya Meningkatkan

Kedisiplinan Guru dalam Mengajar Melalui Penerapan Reward and Punishment di SMKN 3 Komodo Tahun Pelajaran 2021/2022”.

Penelitian ini secara umum dimaksudkan untuk menemukan akar persoalan menurunnya tingkat disiplin guru dalam mengajar dan solusi untuk mengatasinya yakni melalui penerapan reward and punishment sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar.

LANDASAN TEORI

Hasil Penelitian Yang Relevan

Ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Andi Efendi (2020) dengan judul: Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan Reward and Punishment di SMP Negeri 6 Dumai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan yang sangat signifikan sebesar 85% dalam hal kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas. Peneliti merekomendasikan metode ini diterapkan sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Penelitian Moh Zaiful Rosyid (2018) dengan judul Reward and punishment dalam pendidikan. Menurut penelitian ini, metode reward and punishment dapat memperkuat perilaku positif dan memperlemah perilaku negatif. Respon positif bertujuan agar tingkah laku yang sudah baik frekuensinya akan berkurang atau hilang. Reward and punishment merupakan bagian dari motivasi bagi peserta didik untuk mengubah tingkah laku seseorang.
3. Penelitian Rapi Monoarfa (2020) dengan judul: Penerapan Reward and Punishment dalam Upaya Peningkatan Disiplin Kehadiran Mengajar Guru di SDN 03 Duhiadaa. Penelitian tindakan kelas ini

dilaksanakan dalam dua siklus dan terdapat peningkatan yang signifikan dan memenuhi indikator yang telah ditetapkan sebesar 75%.

Konsep Penelitian

Problem Kedisiplinan Sekolah

Secara etimologis, kedisiplinan berasal dari kata bahasa Latin yakni *disciple* yang berarti pengikut atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan. Dalam KBBI V, disiplin diartikan sebagai; tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dan sebagainya); ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya); bidang studi yang memiliki objek, sistem, dan metode tertentu. Goods dalam *Dictionary of Education* (1959) mengemukakan beberapa pengertian disiplin, sebagai berikut: 1) proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih sangkil; 2) mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, sekalipun menghadapi rintangan; 3) pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah; 4) pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan.

Tentang kedisiplinan, beberapa ahli mendefinisikannya sebagai berikut. Menurut Liang Gie (1972), kedisiplinan adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati. Soegeng Prijodarminto dalam bukunya 'Disiplin Kiat Menuju Sukses' mendefinisikan kedisiplinan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan atau ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan dalam keluarga, pendidikan dan pengalaman (Prijodarminto, 1994:23).

Secara sederhana dikatakan bahwa disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan secara sadar. Setidaknya dalam

dunia pendidikan, kata disiplin digunakan dalam dua bidang yaitu dalam bidang akademik dan dalam bidang perilaku. Disiplin dalam bidang akademik berarti suatu cabang studi atau subjek yang khusus digunakan dalam tingkatan universitas. Sementara disiplin dalam perilaku berarti tunduk atau patuh terhadap peraturan. Dalam penelitian ini, disiplin dibatasi hanya pada kehadiran guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar.

Dalam konteks pendidikan, kedisiplinan merupakan hal yang urgen untuk diterapkan oleh seluruh warga sekolah. Pada lingkup sekolah, disiplin merupakan satu tatanan dan kesepakatan yang harus ditaati dan dijalankan oleh semua komponen, untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Maman Rachman dalam Akhmad Sudrajat, (2008: 1) mengemukakan bahwa tujuan disiplin sekolah adalah: (1) memberi dukungan bagi terciptanya perilaku yang tidak menyimpang, (2) mendorong siswa melakukan perbuatan yang baik dan benar, (3) membantu siswa memahami dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungannya dan tidak melakukan hal-hal yang dilarang oleh sekolah, dan (4) siswa belajar hidup dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik dan bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Berdasarkan gambaran tujuan disiplin sebagaimana yang dikemukakan di atas, tersirat makna bahwa siswa adalah komponen yang belajar untuk hidup berdisiplin melalui lingkungan sekolah terutama mengambil contoh hidup atau keteladanan yang dijalankan guru-gurunya. Para guru menjalankan hidup di sekolah dengan menaati norma, hukum, dan tata aturan yang ditetapkan bersama, termasuk disiplin dalam hal ketepatan waktu kehadiran di sekolah dan di kelas. Kedisiplinan seorang guru dapat dikatakan menjadi panutan bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, sepatutnya seorang guru melaksanakan tugas panggilannya menjadi guru yang profesional dengan disiplin termasuk membangun budaya hidup yang berintegritas dan menjadi panutan peserta didiknya. Tingkah laku dan kesadaran kedisiplinan guru berpengaruh terhadap

pembelajaran dan sikap atau perilaku peserta didik di sekolah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa cermin sosial seorang guru adalah feedback penting dari semua perilaku pengajaran dalam kaca mata peserta didiknya.

Agar seluruh warga sekolah bisa disiplin, sebaiknya kepala sekolah menciptakan kondisi yang kondusif dan memastikan para staf mengetahui tanggungjawab dan tugas mereka dan apa saja kondisi yang terkait dengan pekerjaannya. Dalam membangun disiplin, guru harus bisa menjadi contoh yang baik bagi peserta didiknya. Harus disadari bahwa disiplin diri tidak bisa tercipta dari paksaan dan rasa takut. Beberapa contoh tingkah laku dan disiplin yang baik dalam sekolah sebagaimana yang digambarkan oleh Wukir (2013 : 93-94), antara lain : a) bekerja keras dengan penuh dedikasi dengan melakukan persiapan kerja yang baik, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak meninggalkan sekolah sebelum waktunya, meminta ijin sebelumnya apabila berhalangan hadir, b) menaati aturan dan perundang-undangan khususnya yang terkait dengan profesi, c) staf sekolah harus bisa menunjukkan sopan santun, rasa hormat, perhatian, sikap profesional, jujur, tepat waktu dan komunikasi yang baik di lingkungan sekolah, d) bersikap hormat dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja, e) memelihara hubungan dan komunikasi yang baik dengan atasan, rekan kerja, orang tua dan peserta didik serta pihak terkait lainnya, f) berpenampilan pantas dan sesuai dengan lingkungan pendidikan.

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Dalam upaya penerapan kedisiplinan guru pada kehadiran di kelas dalam kegiatan belajar mengajar, bisa ditempuh dengan beberapa upaya. Adapun upaya dalam meningkatkan disiplin guru adalah sebagai berikut: (a) sekolah memiliki sistem pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik, (b) adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku dimulai dari pimpinan sekolah, (c) mewajibkan guru untuk mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket, (d) pada awal masuk sekolah kepala sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan, (e) memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket, (d) pada awal masuk sekolah kepala sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan, (e) memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas, dan (f) setiap rapat pembinaan diumumkan frekuensi pelanggaran terendah. Dengan strategi tersebut diatas kultur disiplin guru dalam kegiatan pembelajaran bisa terpelihara dengan baik, suasana lingkungan belajar aman dan terkendali sehingga siswa bisa mencapai prestasi belajar yang optimal.

Penerapan disiplin dapat ditegakan melalui pemberian kompensasi untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Handoko dalam H. Wukir (2021: 84) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial dan nonfinansial pada periode yang tetap. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan terhadap kemajuan dan hasil kerjanya, di luar gaji pokok.

Selanjutnya Hasibuan (2000: 121) mengemukakan bahwa terjadi korelasi antara

kompensasi dan kedisiplinan serta prestasi kerja seorang karyawan. Kompensasi yang cukup besar, berbanding lurus dengan disiplin guru dan pegawai, serta menjadikan para karyawan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku. Miller, (1987: 87) menguraikan bahwa dalam sistem imbalan terdapat struktur tugas dan prosedur yang sangat luas memungkinkan organisasi untuk melakukan penambahan, penghapusan atau penyesuaian segi-segi pekerjaan guna menambah ketertarikan bagi karyawan. Dengan demikian memahami sistem imbalan tidak hanya berwujud promosi dan peningkatan gaji atas dasar kecakapan tetapi bagaimana basis sistem ini dijamin.

Reward and Punishment

Dalam dunia pendidikan, reward and punishment diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman. Penghargaan di sini bukan hanya penghargaan dalam bentuk materi saja termasuk di dalamnya adalah pujian kepada guru yang dipandang disiplin dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar dan teguran atau hukuman kepada guru yang sering terlambat masuk kelas. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah karena dalam rangka menegakan disiplin sekolah secara umum maka kepala sekolah bersama semua guru dan staf tata usaha terlebih dahulu harus menjadi contoh dalam hal disiplin. Dan kemudian kepala sekolah sebaiknya memperlakukan staf dengan baik dan berusaha untuk membangun situasi positif yang dapat membantu staf untuk mengembangkan perilaku disiplin.

Sikap keteladanan yang ditampilkan oleh kepala sekolah diyakini akan membangun hubungan, memperbaiki kredibilitas dan meningkatkan pengaruh positif terhadap para guru dan staf tata usaha serta peserta didik. Oleh karena itu peran 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.

Dalam kamus Bahasa Inggris karya John M. Echols dan Hassan Shadily (2015:

607&572) reward berarti ganjaran atau hadiah. Dapat diartikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada seseorang yang berprestasi baik. Punishment artinya hukuman yang diberikan kepada seseorang yang melanggar suatu aturan atau berprestasi buruk. Reward and punishment adalah dua bentuk metode dalam memotivasi petugas layanan publik untuk dapat memberikan layanan prima dan meningkatkan prestasinya. Penerapan reward and punishment sejalan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005–2025 yang mengamanatkan pendayagunaan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Pentingnya reformasi birokrasi juga ditegaskan dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2015 -2019, dengan ditematkannya reformasi birokrasi sebagai Agenda Pembangunan Nasional, untuk membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.

Dikatakan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah pekerjaan dan tugas mereka. Reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya dalam memperbaiki atau memperbaiki prestasinya. 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 metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada

seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi hukuman yang diberikan mesti bersifat pedagogis yakni untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Penerapan reward and punishment dalam dunia pendidikan diharapkan tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Sasaran pemberlakuannya juga tidak terbatas hanya untuk peserta didik semata melainkan berlaku untuk para guru dan tenaga kependidikan yang ada di satuan pendidikan manakala mereka melakukan tindakan indisipliner. Menurut Martoyo (1998) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi organisasi (perusahaan/employers) maupun karyawan (employees) baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Hal tersebut dipertegas dengan pendapat Walker (1993) dalam H. Wukir (2013: 86) yang menyatakan bahwa ada dua program yang digunakan dalam rangka pemberian intensif prestasi yakni program finansial dan program non-finansial. Program intensif bersifat finansial misalnya seperti upah, bonus, pembagian keuntungan, kepemilikan saham, dan tunjangan. Sementara insentif bersifat non-finansial misalnya seperti tantangan pekerjaan, kesempatan berkembang, rasa aman, rasa memiliki, mendapatkan pengakuan atas pekerjaannya, promosi jabatan, rekreasi dan lainnya dapat memotivasi karyawan dan guru atau tenaga pendidik.

Pemberian kompensasi harus berimbang dan sesuai dengan tujuan pendidikan yang sebenarnya. Pemberian kompensasi yang tidak teratur atau tidak berimbang dapat menurunkan motivasi guru untuk mengajar. Oleh karena itu, sistem kompensasi guru yang baik akan memantapkan sistem pendidikan dan menurunkan ketidakhadiran yang akan mendongkrak partisipasi kerja. Faktor-faktor yang motivasi non-finansial sebagai berikut : a) status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi staf, b) Pengakuan/penghargaan:

staf dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi, c) delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat staf merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen, d) kondisi tempat kerja : motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, dan ruangan kerja yang nyaman, e) hubungan yang harmonis : hubungan kerja yang terjalin antara anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi staf, f) atasan yang baik : atasan dengan keahlian dan kepemimpinan yang baik seperti pintar, berpengalaman, matang dan mempunyai personalitas yang baik dapat mempengaruhi motivasi staf, g) beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi staf untuk bekerja optimal.

Kedisiplinan kepala sekolah serta guru-guru dan staf tata usaha setidaknya menjadi contoh bagi peserta didik dalam membangun komunitas hidup bersama di sekolah. Apabila disiplin sudah terbangun secara baik di lingkungan sekolah maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru yang didukung dengan faktor-faktor lainnya. Dengan demikian akan tercipta situasi dan kondisi sekolah yang kondusif yang pada akhirnya tujuan sekolah menjadi sekolah yang bermutu akan terwujud.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan atau action research dengan sasaran pada tindakan sekolah. Penelitian ini dilaksanakan di SMKN 3 Komodo Kecamatan Komodo, Kabupaten Manggarai Barat. Subjek dalam penelitian ini adalah para guru di SMKN 3 Komodo, Manggarai Barat. Adapun

jumlah guru yang menjadi subjek dalam penelitian ini berjumlah 35 orang guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam dunia pendidikan, reward and punishment diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman. Penghargaan di sini bukan hanya penghargaan dalam bentuk materi saja termasuk di dalamnya adalah pujian kepada guru yang dipandang disiplin dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar dan teguran atau hukuman kepada guru yang sering terlambat masuk kelas. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah karena dalam rangka menegakan disiplin sekolah secara umum maka kepala sekolah bersama semua guru dan staf tata usaha terlebih dahulu harus menjadi contoh dalam hal disiplin. Dan kemudian kepala sekolah sebaiknya memperlakukan staf dengan baik dan berusaha untuk membangun situasi positif yang dapat membantu staf untuk mengembangkan perilaku disiplin. Sikap keteladanan yang ditampilkan oleh kepala sekolah diyakini akan membangun hubungan, memperbaiki kredibilitas dan meningkatkan pengaruh positif terhadap para guru dan staf tata usaha serta peserta didik. Oleh karena itu peran 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.

Berikut ini penulis paparkan hasil penelitian tindakan sekolah yang dilakukan di SMKN 3 Komodo, Manggarai Barat.

Siklus I

1. Perencanaan

Perencanaan adalah langkah yang dilakukan oleh penulis ketika akan memulai tindakan. Pada tahap ini penulis akan menyusun sebuah rancangan kegiatan sebagai rencana tindakan sebagai berikut:

a. Merumuskan masalah yang akan dicari solusinya. Dalam penelitian ini masalah yang akan dicari solusinya adalah masih banyaknya guru yang kurang disiplin dalam kehadiran di kelas pada proses pembelajaran.

- b. Merumuskan tujuan penyelesaian masalah. Dalam penelitian ini penulis mengambil rencana untuk melakukan tindakan memberikan reward and punishment kepada guru-guru untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas pada proses pembelajaran
- c. Menetapkan indikator keberhasilan penerapan reward and punishment dalam meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di kelas pada pembelajaran. Penerapan pola reward and punishment untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di kelas untuk pembelajaran dinyatakan efektif bila mencapai 75 %.
- d. Merumuskan tahapan kegiatan penyelesaian masalah yakni dengan menyampaikan sosialisasi kepada para guru mengenai penelitian yang akan dilaksanakan, serta menyampaikan tujuan dari penerapan tindakan yang dilakukan serta penerapan reward and punishment sebagai upaya meningkatkan disiplin guru. Pada siklus pertama ini, penulis akan mengumumkan kepada guru-guru dan pegawai tentang peringkat nama-nama guru yang paling rendah tingkat keterlambatan masuk kelasnya sampai yang paling tinggi tingkat keterlambatannya.
- e. Mengidentifikasi warga sekolah dan atau pihak-pihak terkait lainnya yang terlibat dalam penyelesaian masalah dan melakukan tindakan. Pihak-pihak yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah: guru, pegawai Tata Usaha dan siswa.
- f. Mengidentifikasi metode pengumpulan data yang akan digunakan: Metode pengumpulan data yang dipakai merupakan data kualitatif melalui observasi, pengamatan serta wawancara kepada siswa mengenai kehadiran guru di kelas pada kegiatan pembelajaran
- g. Penyusunan instrumen pengamatan dan evaluasi. Pada tahap ini penulis menggunakan instrumen berupa lembar observasi/pengamatan, skala penilaian

serta angket yang disebarakan kepada siswa, untuk mengetahui penilaian dari siswa mengenai tingkat kehadiran guru di kelas dalam proses kegiatan belajar mengajar.

- h. Mengidentifikasi fasilitas yang diperlukan. Fasilitas atau alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: kertas/lembar pengamatan, balpoin, serta jam dinding yang ada di setiap kelas, serta rekapan jumlah kehadiran dari setiap guru.

2. Pelaksanaan

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

- a. Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap ketua kelas sebanyak 24 set, sesuai dengan banyaknya jumlah rombongan belajar di SMKN 3 Komodo sebanyak 15 rombongan belajar. Dalam lembar pengamatan itu, telah dibuat daftar guru yang mengajar di kelas itu setiap jam dan diberi kolom jam masuk kelas serta jam keluar kelas.
- b. 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. Petugas piket akan mengedarkan daftar hadir guru di kelas yang telah dibuat agar dapat melihat tingkat kehadiran guru di setiap kelas dan di setiap pergantian jam pelajaran. Guru yang terlambat lebih dari 15 menit, dianggap tidak hadir dan diberi tanda silang.

Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik

- a. Dari guru piket, dari siswa maupun dari penulis.
- b. Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu minggu (satu siklus).

3. Pengamatan

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus),

untuk semua guru yang berjumlah 24 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi:

- a. Waktu 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 di kelas. Dari hasil pengamatan serta rekapan tingkat kehadiran guru di kelas 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
6	18	11
17,14	51,42	31,42

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 6 orang guru terlambat masuk kelas dengan waktu kurang dari 10 menit, 18 orang guru terlambat masuk kelas dengan waktu 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 11 orang guru terlambat masuk kelas dengan waktu lebih dari 15 menit. Sehingga kesimpulannya bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas dengan waktu 10 menit sampai dengan 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 18 orang atau 51,42 %. Sementara tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit adalah 11 orang guru atau sebesar 31,42 %. 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 adalah 6 orang atau baru sebesar 17,14 %, jadi peneliti berkesimpulan harus

diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

4. Refleksi

Setelah selesai siklus pertama, maka penulis bersama kolaborator mengadakan refleksi mengenai kekurangan dan kelemahan serta menentukan tindakan selanjutnya.

Dari hasil refleksi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan reward and punishment yang lebih tegas lagi dari pada siklus pertama.

Siklus II

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

1. Perencanaan

Dari hasil refleksi pada siklus pertama, peneliti merencanakan untuk melakukan tindakan reward and punishment yang lebih tegas dibandingkan dengan siklus pertama. Peneliti melaksanakan rapat sosialisasi bersama rekan guru dan pegawai dan akan mengumumkan hasil observasi mengenai tingkat keterlambatan guru masuk kelas dalam proses belajar mengajar pada kegiatan upacara bendera atau apel waktu pagi hari.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah pada siklus kedua ini terdiri atas beberapa kegiatan, antara lain:

- Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap ketua kelas sebanyak 24 set, sesuai dengan banyaknya jumlah rombongan belajar di SMKN 3 Komodo yaitu sebanyak 24 rombongan belajar. Dalam lembar pengamatan itu, telah dibuat daftar guru yang mengajar di kelas itu setiap jam dan diberi kolom jam masuk kelas serta jam keluar kelas.
- 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. Petugas piket akan mengedarkan daftar hadir guru di kelas yang telah dibuat agar dapat melihat tingkat kehadiran guru di setiap kelas dan

di setiap pergantian jam pelajaran. Guru yang terlambat lebih dari 15 menit, dianggap tidak hadir dan diberi tanda silang.

- Selanjutnya peneliti melakukan rekapitulasi data kehadiran masing-masing guru selama satu minggu.

3. Pengamatan

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 24 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi:

- Waktu kehadiran guru di kelas
- 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 di kelas.

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

Tabel 2
REKAPITULASI TINGKAT
KETERLAMBATAN GURU PADA
KEHADIRAN DIKELAS
SIKLUS II

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
28	5	2
80	14,28	5,71

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 28 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 5 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 2 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Jadi kesimpulannya bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar

mengalami penurunan yaitu dari 11 orang pada siklus pertama atau sebesar 31,42 % menjadi 1 orang atau sebesar 5,71 % pada siklus kedua. Di sisi lain pada tingkat keterlambatan guru masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit juga berkurang di mana pada siklus pertama ada 18 atau sebesar 52,42 % dan pada siklus kedua berkurang menjadi 5 orang guru atau sebesar 14,28 %. Sementara pada siklus kedua ini guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit menjadi 28 orang baru 80 % dan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75%, sehingga penelitian tindakan ini berhasil pada siklus kedua.

4. Refleksi

Setelah selesai tindakan siklus kedua, peneliti bersama dengan kolaborator mengadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus pertama. Dari hasil refleksi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan reward and punishment yang lebih tegas lagi dari pada siklus pertama.

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa tingkat keterlambatan guru sudah mengalami perubahan menjadi lebih baik pada siklus pertama guru yang tidak telambat kurang dari 10 menit sebanyak 6 orang atau 17,14% sedangkan pada siklus kedua menjadi 28 orang atau 80% dan sesuai dengan indikator keberhasilan tindakan ini adalah 75% sehingga tidak perlu di adakan lagi penelitian pada siklus ketiga.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis data penelitian tindakan atau action research ini menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa reward dan punishment, terdapat penurunan dari jumlah guru yang terlambat lebih dari 15 menit yaitu 11 guru pada siklus pertama, jumlah guru yang terlambat lebih dari 15 menit yakni 2 guru pada siklus kedua. Jumlah guru yang terlambat 10 menit sampai dengan 15 menit juga berkurang dari 18 orang guru

pada siklus ke pertama menjadi 5 orang guru pada siklus kedua.

Demikian halnya dengan jumlah guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 6 orang guru pada siklus pertama, jumlah guru yang terlambat kurang dari 10 menit meningkat menjadi 28 orang guru pada siklus kedua atau 80%. Penerapan pola reward and punishment untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di kelas untuk pembelajaran dinyatakan efektif bila mencapai 75 %. Dengan demikian maka kesimpulan penelitian tindakan ini adalah pola penerapan reward and punishment efektif meningkatkan disiplin guru untuk hadir di dalam kelas pada proses pembelajaran di SMKN 3 Komodo.

Saran

Dengan memperhatikan hasil yang diperoleh pada penelitian tindakan ini maka disarankan kepada:

1. Kepala Sekolah dapat melakukan pola penerapan reward and punishment untuk meningkatkan kesadaran disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan pembelajaran di sekolah.
2. Para guru agar dapat melaksanakan tugas untuk meningkatkan kesadaran disiplin dalam kehadiran di kelas sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik di sekolah.
3. Diharapkan agar semua warga sekolah baik kepala sekolah, para guru dan pegawai termasuk peserta didik harus bekerja sama dan membangun komitmen untuk patuh dan taat terhadap tata tertib dan tata krama yang berlaku di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S., 2010. Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru, Kepala Sekolah & Pengawas, Yogyakarta : Aditya Media
- [2] Departemen Pendidikan Nasional, (2003). Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Depdiknas
- [3] DePorter, Bobbi, dkk., 2003. Quantum Teaching : Mempraktikkan Quantum

-
- Learning di Ruang Kelas, Bandung :
Kaifa
- [4] Gibson, A. 1996. Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses, Jakarta : Bumi Aksara
 - [5] Gitosudarsono, I, N. 1997. Manajemen Bisnis, Yogyakarta: BPF
 - [6] Mangkunegara, P.A.A.A, 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gunung Agung
 - [7] Miller L. M., 1987. Manajemen Era Baru, Jakarta: Erlangga
 - [8] Pujiriyanto, 2019. Peran Guru Dalam Pembelajaran Abad 21, Jakarta: Direktorat Pembinaan GTK PAUD dan Dikdasmen
 - [9] Sudrajad, A., 2008. Disiplin Siswa di Sekolah, akhmadsudrajat.wordpress.com
 - [10] (diakses 2 Maret 2022)
 - [11] Syafaruddin, 2013. Efektivitas Kebijakan Pendidikan, Jakarta : PT. Rineka Cipta
 - [12] Tengku Ramly, Amir, dkk. 2006. Pumping Teacher : Memompa Teknik Pengajaran Menjadi Guru Kaya, Jakarta : PT. Kawan Pustaka
 - [13] Wukir, H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi sekolah, YogyakartaMultiPresin

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN