



Banda Aceh, 19-20 Oktober 2022

Universitas Bina Bangsa Getsempena

**UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN
MENGAJAR DI KELAS MELALUI PENERAPAN REWARD AND
PUNISHMENT DI SD NEGERI LHOK SEUMELU
KABUPATEN ACEH BESAR**

Boyzami^{*1}, Zulkhaidir², Mardhatillah³

¹SD Negeri Lhok Seumelu,

²SD Negeri Blang Bntang,

³Universitas Bina Bangsa Getsempena

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mencari alternatif pemecahan masalah sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin waktu kehadiran guru di kelas melalui penerapan reward and punishment di SD Negeri Lhok Seumelu Kabupaten Aceh Besar. Penelitian ini dilakukan dalam dua siklus, setiap siklus mencakup empat tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan refleksi. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 19 orang di SD Negeri Lhok Seumelu Kabupaten Aceh Besar Tahun Pelajaran 2021/2022. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, lembar observasi digunakan untuk mengetahui disiplin guru dalam kehadiran di kelas pada proses belajar mengajar. Data yang terkumpul dianalisis dengan menghitung persentase guru yang hadir dan masuk ke kelas tepat waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan reward and punishment di SD Negeri Lhok Seumelu Kabupaten Aceh Besar efektif meningkatkan disiplin waktu kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar. Berdasarkan hasil observasi data pada akhir siklus I yaitu 21,05% guru hadir dan masuk ke kelas tepat waktu, kemudian dilanjutkan dengan siklus II dan mendapatkan hasil akhir yaitu 84,21% guru hadir dan masuk ke kelas tepat waktu. Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah minimal 80% guru hadir tepat waktu, maka 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.

Kata Kunci: Disiplin Guru, Reward, Punishment

Abstract

This study aims to find alternative solutions to problems as an effort to improve the discipline of teacher attendance at school through the application of reward and punishment at SD Negeri Lhok Seumelu, Aceh Besar District. This research was conducted in two cycles, each cycle includes four stages, namely planning, implementation, observation and reflection. The subjects in this study were all 19 teachers at SD Negeri Lhok Seumelu, Aceh Besar District, in the 2021/2022 academic year. The data collection technique used is observation, the observation sheet is used to determine the teacher's discipline in class attendance in the teaching and learning process. The data collected was analyzed by calculating the percentage of teachers who attended and entered class on time. The results of this study indicate that the application of reward and punishment at SD Negeri Lhok Seumelu, Aceh Besar Regency is effective in increasing the discipline of teacher attendance in class in the teaching and learning process. Based on the results

*correspondence Address
E-mail:

of data observations at the end of the first cycle, 21.05% of the teachers were present and entered the class on time, then continued with the second cycle and got the final result, namely 84.21% of the teachers attended and entered the class on time. Based on the indicators that have been determined that the success of this action is at least 80% of teachers are present on time, then the results of this study, it can be concluded that to improve teacher discipline in class attendance in teaching and learning activities can be done by applying Reward and Punishment to teachers.

Keywords: teacher discipline, reward, punishment.

PENDAHULUAN

Guru adalah teladan bagi peserta didiknya, setidaknya itulah makna tersirat dari Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1. Secara langsung maupun tidak langsung siswa akan belajar dari pengamatan dan kebiasaan yang dilihatnya setiap hari. Bagi anak, sekolah menjadi tempat belajar kedua setelah lingkungan keluarga. Sebagian besar waktu anak akan dihabiskan di sekolah, maka selayaknya seorang guru menjadi teladan yang baik. Seorang guru harus bertanggung jawab secara penuh dan profesional pada kewajibannya, termasuk di dalamnya adalah ketepatan waktu kedatangan dalam bekerja. Seorang guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi (Sutari Imam Barnado, 1989:44). Sehingga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik. Tugas mendidik adalah tugas yang amat mulia atas dasar “panggilan” yang teramat suci. Sebagai komponen sentral dalam sistem pendidikan, pendidik mempunyai peran utama dalam membangun fondamen-fondamen hari depan corak kemanusiaan. Corak kemanusiaan yang dibangun dalam rangka pembangunan nasional kita adalah “manusia Indonesia seutuhnya”, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, percaya diri disiplin, bermoral dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal itu, keteladanan dari seorang guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan.

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.

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. Kurang maksimalnya disiplin dikalangan guru yang cukup memprihatinkan adalah perihal waktu kedatangan guru di sekolah. Sebagai seorang guru yang profesional, wajib melaksanakan tugas dan kewajibannya. Termasuk kewajibannya untuk mentaati peraturan atau tata tertib yang berlaku di sekolah. Kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas merupakan suatu hal yang belum dapat diselesaikan permasalahannya secara maksimal terutama jam masuk sekolah di sekolah-sekolah yang berada di pedesaan. Faktor jarak dan lokasi sekolah menjadi beberapa alasan keterlambatan. Keterlambatan guru masuk ke sekolah menggambarkan belum terbentuknya sikap guru yang berkualitas dan profesional.

Permasalahan mengenai disiplin terjadi pada guru di SD Negeri Lhok Seumelu Kabupaten Aceh Besar. Berdasarkan hasil pengamatan tentang waktu kedatangan guru di SD Negeri Lhok Seumelu selama satu minggu terlihat bahwa guru SD Negeri Lhok Seumelu memiliki tingkat keterlambatan antara 53% sampai 80% dalam waktu satu minggu. Terpenuhinya kebutuhan secara finansial sebagai hak yang harus diterima sebagai pegawai negeri tidak sejalan dengan kewajiban yang harus dipenuhi guru dalam hal waktu kedatangan guru ke sekolah. Meskipun tidak seluruhnya datang terlambat namun rata-rata masih di atas 50% guru masih mendominasi keterlambatan.

Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk terhadap kualitas pembelajaran dan karakter siswa, yakni siswa akan meniru gurunya yang kurang disiplin. Mengingat pentingnya disiplin bagi guru maka masalah keterlambatan kehadiran seperti yang telah dijelaskan sebelumnya perlu diatasi.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang terbukti berhasil mengatasi permasalahan keterlambatan kehadiran guru yakni dengan menerapkan reward and 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.

Reward and Punishment diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman, penghargaan disini bukan hanya penghargaan dalam bentuk materi saja termasuk didalamnya adalah pujian kepada guru yang dipandang disiplin dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar dan teguran atau hukuman kepada guru yang sering terlambat masuk kelas.

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

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

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2011:10).

Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Menurut Davis (2002: 112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk

memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Penerapan disiplin dapat ditegakan melalui pemberian reward and punishment. Reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.

Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara reward dengan punishment?

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

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini terdiri atas 4 tahap dalam tiap siklusnya, yaitu : 1) Perencanaan, 2) Pelaksanaan, 3) Pengamatan dan Evaluasi, 4) Refleksi.

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.

Subjek dalam penelitian ini adalah Guru SD Negeri Lhok Seumelu. 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 implemementasi kebijakan yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar.

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 19 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.

Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru Pada Kehadiran di Kelas Siklus I

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	11 Menit s.d. 14 Menit	Lebih dari 15 Menit
4	6	9
21,05%	31,57%	47,36%

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 4 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 6 orang guru terlambat masuk kelas 11 menit sampai dengan 14 menit, dan 9 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 9 orang atau 47,36%. 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 21,05%, 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 19 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.

Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru Pada Kehadiran di Kelas Siklus II

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	11 Menit s.d. 14 Menit	Lebih dari 15 Menit
16	3	0
84,21%	15,78%	0%

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 16 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 3 orang guru terlambat masuk kelas 11 menit sampai dengan 14 menit, dan tidak ada lagi orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Dari hasil observasi dan data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus kedua dinyatakan berhasil, karena terdapat 84,21% guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan Reward dan Punishment efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa Reward dan Punishment, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 19 orang guru. Penerapan Reward dan Punishment dapat meningkat disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SD Negeri Lhok Seumelu Kabupaten Aceh Besar.

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