

Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Penerapan *Reward and Punishment* Di SD Negeri Purwasari 04 Tahun Pelajaran 2018/2019

Parijo, S.Pd
SD Negeri Purwasari 04
Parijo40@gmail.com

Abstrak

Penelitian tindakan ini dilakukan terhadap Kepala sekolah, guru di SD Negeri Purwasari 04 Kecamatan Wanareja Semester II Tahun ajaran 2018/2019 . Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan penelitian tindakan sekolah yang alurnya, yaitu membuat siklus yaitu dari rencana tindakan, melaksanakan tindakan, observasi dan refleksi pelaksanaan tindakan selama dua siklus. Hasil refleksi tersebut digunakan sebagai pedoman untuk pengambilan keputusan mengambil keputusan melanjutkan atau menghentikan penelitian. Penelitian dilakukan secara spiral dalam siklus-siklus sampai siklus kedua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru meningkat setelah dilakukan tindakan yang berupa penerapan *Reward and Punishment* selama dua siklus. Untuk meningkatkan disiplin para guru dapat diupayakan melalui bermacam-macam cara. Dalam Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini, dicobakan tindakan berupa penerapan *Reward and Punishment* untuk para guru di SD Negeri Purwasari 04 Kecamatan Wanareja. Hasil Penelitian menunjukkan pada siklus kedua, kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar meningkat dan memenuhi indikator yang telah ditetapkan sebesar 75%. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar dapat dilakukan dengan penerapan Reward and punishment kepada guru.

Kata Kunci : Reward and Punishment, kedisiplinan guru, kehadiran mengajar

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan peran guru dalam proses pembelajaran, guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan penuh kedisiplinan. Kedisiplinan guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru adalah sikap penuh keikhlasan dalam mematuhi semua tata tertib, aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugas sebagai bentuk dari rasa tanggung jawab terhadap pendidikan kepada anak didiknya. Dengan demikian, kedisiplinan merupakan modal awal dalam kesuksesan proses pembelajaran di kelas, untuk itu kedisiplinan guru perlu dilatih dan ditingkatkan. Hal ini dikarenakan guru merupakan cermin maupun teladan bagi anak didiknya.

Peningkatan kedisiplinan ini dapat dilakukan dengan pembinaan secara berkelanjutan tentang pengembangan guru dalam kompetensi profesional maupun kemampuan guru dalam pengelolaan kelas. Hal ini sangat perlu dilakukan karena di SD Negeri Purwasari 04 Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Wanareja kedisiplinan guru masih tergolong rendah. Hal ini tampak pada kehadiran

guru dalam mengajar dikelas yang melebihi waktu yang telah ditetapkan yaitu 07.00. Ketika jam menunjukkan pukul 07.00 seharusnya guru sudah mulai masuk, namun mereka baru hadir di sekolah pukul 07.10 bahkan sampai 07.30. Keterlambatan berkisar 10 menit sampai dengan 30 menit ini apabila dilakukan setiap hari, tentu akan berdampak pada penurunan performa guru dalam mengajar, juga dapat membentuk karakter yang tidak baik sehingga pada akhirnya dapat menurunkan kualitas sekolah

Sementara rendahnya kedisiplinan pada saat menepati jam istirahat juga masih nampak terlihat. Hal ini terbukti berakhir pukul 09.00, namun sampai 09.10 menit masih banyak guru yang berada di kantor. Kebanyakan guru masih asyik ngobrol menikmati minuman yang tersedia, ataupun masih ada yang asyik menulis administrasi. Sebenarnya waktu yang diperlukan untuk istirahat adalah 15 menit, namun masih ada beberapa guru yang memperpanjang waktu istirahat hingga pukul 09.20 menit. Keterlambatan guru ketika masuk kelas sebanyak 15 menit samapai dengan 20 menit ini apabila dilakukan setiap jam istirahat, tentu akan berdampak buruk pada penurunan performa guru dalam mengajar yang akhirnya dapat menurunkan kualitas pembelajaran, mutu sekolah, dan hasil out put yang tidak sesuai harapan.

Rendahnya kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas maupun menepati jam istirahat, seharusnya tidak dilakukan secara terus menerus karena akan menurunkan kinerja dan performa guru. Bahkan dampak terburuknya adalah kepada anak didik yang diasuhnya. Sikap tidak disiplin akan ditiru atau mudah dicontoh oleh anak-anak. Seharusnya guru merupakan figur yang perlu dicontoh oleh anak didiknya. Rendahnya kedisiplinan guru dalam kehadirannya mengajar di kelas maupun menepati jam istirahat perlu ditingkatkan. Hal ini dikarenakan kedisiplinannya kunci keberhasilan untuk meraih prestasi dan menggapai predikat seorang pendidik yang profesional. Berdasarkan fakta tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tindakan sekolah tentang **“Upaya Peningkatan Kedisiplinan Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan *Reward And Punishment* di SD Negeri Purwasari 04 Kecamatan Wanareja Tahun Pelajaran 2018/2019”**

Dengan menerapkan *reward and punishment*, diharapkan kedisiplinan guru di SD Negeri Purwasari 04, Kecamatan Wanareja, Kabupaten Cilacap dapat meningkat secara signifikan.

2. KAJIAN TEORI

Menurut Hasibuan (1997) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sejalan dengan hal tersebut Davis dalam Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan yang dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan kesediaan oleh individu dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan 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.

Untuk mewujudkan kedisiplinan di sekolah seorang kepala sekolah harus profesional, cerdas serta bijaksana. Menurut Karwati dan Priansa (2013) menjelaskan bahwa tugas profesional kepala sekolah adalah *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator* atau disingkat EMASLIM. Kepala sekolah harus berperan sebagai *leaders for learning* (The Institute for Educational Leadership, 2000). Selain itu kepala sekolah harus mengetahui isi pelajaran dan teknik-teknik paedagogis, bekerja bersama dengan guru untuk meningkatkan keterampilan, mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan data untuk menumbuhkan keunggulan.

Guru sebagai tenaga pendidik adalah seseorang atau sekelompok orang yang berprofesi mengelola kegiatan belajar mengajar. Kedudukan guru dipahami sedemikian penting sebagai ujung tombak dalam pembelajaran dan pencapaian mutu hasil belajar peserta didik (Sagala, 2003). Kinerja guru menjadi salah satu unsur dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Kinerja guru meliputi kedisiplinan guru dan etos kerja. Apabila kedisiplinan telah menjadi budaya sekolah, maka arah pencapaian peningkatan mutu sekolah akan tercapai.

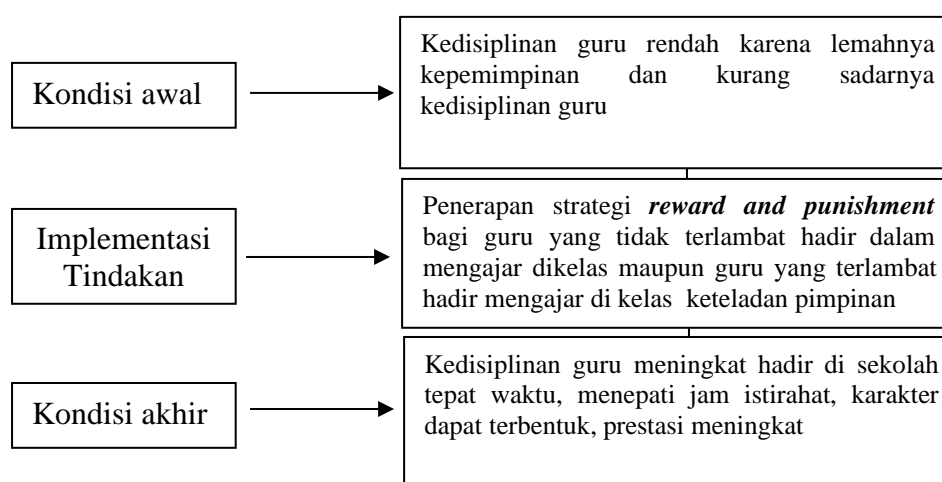
Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran (Akhmad Sudrajat, 2010).

Upaya pengembangan budaya sekolah seyogyanya mengacu kepada beberapa prinsip berikut ini: (1) Berfokus pada Visi, Misi dan Tujuan Sekolah; (2) Penciptaan Komunikasi Formal dan Informal.; (3) Inovatif dan Bersedia Mengambil Resiko; (4) Memiliki Strategi yang Jelas; (5) Berorientasi Kinerja; (6) Sistem Evaluasi yang Jelas; (7) Memiliki Komitmen yang Kuat; (8) Keputusan Berdasarkan Konsensus; (9) Sistem Imbalan yang Jelas; (10) Evaluasi Diri. Penerapan budaya sekolah termasuk penerapan disiplin semua warga sekolah dapat terwujud apabila semua warga sekolah mempunyai komitmen yang kuat untuk mewujudkannya. Penerapan disiplin warga sekolah, khususnya disiplin guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar sangat berkaitan dengan 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.

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. *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Metode ini bisa meng-asosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif, maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, namun jika *punishment* diberikan secara tepat dan bijaksana dapat menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada

seseorang agar tidak melakukan sesuatu yang jahat. Sehingga Jadi, hukuman yang dilakukan harus bersifat paedagogies, 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. 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. Pemberian *reward and punishments* sangat berkaitan dengan terlaksananya kedisiplinan guru dalam kegiatan belajar mengajar dikelas. Kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran mempunyai peran yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu. Salah satu faktor yang penting adalah adanya keteladanan (contoh) dalam kedisiplinan yang diberikan oleh kepala sekolah. Hal ini seperti falsafah pendidikan yang dikemukakan oleh Ki Hadjar Dewantara, "*Ing Ngarso Sung Tuladha.*"

Dengan diterapkannya penerapan *reward and punishment* yang berkelanjutan dan berkesinambungan bagi guru yang tidak terlambat datang di sekolah maupun guru yang menepati jam istirahat, jelas akan meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas sehingga guru memiliki karakter yang baik dan muaranya prestasi siswa meningkat. Kerangka pikir dapat ini dapat digambarkan sebagai berikut:



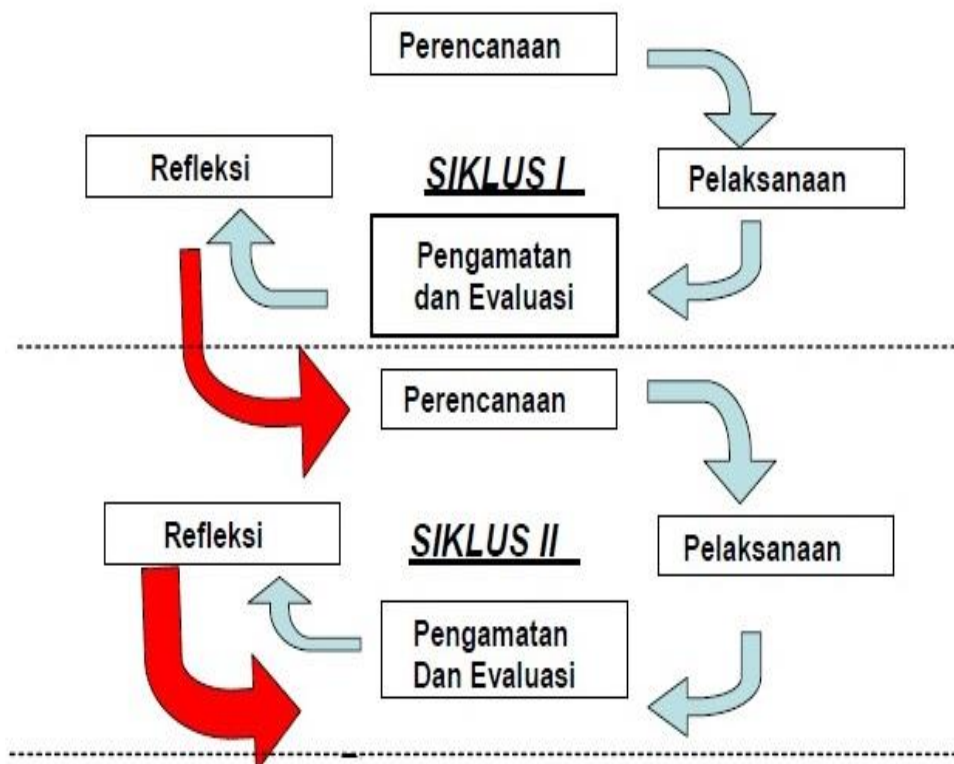
Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, kajian teori dan kerangka berfikir yang sudah dibahas sebelumnya, maka dapat disusun suatu hipotesis tindakan sebagai berikut: “penerapan *reward and punishment* dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas pada SD Negeri Purwasari 04 Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap tahun pelajaran 2018/2019”.

3. METODE PENELITIAN

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 ditindak lanjuti dengan cara menerapkan sebuah model pembinaan kepada guru berupa penerapan *reward* dan *punishment* yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kegiatan tersebut diamati kemudian dianalisis dan direfleksi. Hasil revisi kemudian diterapkan kembali pada siklus-siklus berikutnya.

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 pemecahan masalah. Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini, terdiri atas beberapa tahap, yaitu: 1) Perencanaan; 2) Pelaksanaan; 3) Pengamatan; dan 4) Refleksi. Langkah-langkah penelitian tindakan sekolah dapat digambarkan seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2 Model Dasar Penelitian Tindakan Kemmis dan Taggart

Penelitian dilaksanakan di SD Negeri Purwasari 04 Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap. Alasan dipilihnya SD Negeri Purwasari 04 Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap sebagai lokasi penelitian adalah bahwa peneliti bertugas sebagai kepala sekolah di SD tersebut. Hal ini memudahkan peneliti dalam pelaksanaan tindakan dan pengumpulan data.

Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun pelajaran 2018/2019 dan dilakukan selama tiga bulan, yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2019. Alasan pemilihan waktu tersebut dilandasi bahwa selama bulan Januari, Februari dan Maret pelaksanaan kegiatan pembelajaran belum optimal karena masa-masa dan merupakan awal-awal tahun pelajaran sehingga hasil yang diperoleh dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam pengembangan kegiatan selama tahun berjalan.

Kegiatan penelitian secara rinci dapat diringkaskan ke dalam tabel berikut:

Tabel 1 Rincian Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Januari			Februari				Maret
		I	II	III	I	II	III	IV	I
1.	Persiapan	✓							
2.	Penyusunan Proposal	✓	✓						
3.	Penyusunan Instrumen		✓						
4.	Pengumpulan Data per siklus			✓	✓	✓	✓	✓	
5.	Analisis dan Laporan						✓	✓	✓

Subjek dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SD Negeri Purwasari 04 Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Wanareja, Kabupaten Cilacap yang berjumlah 6 guru.

Pengumpulan data pada penelitian tindakan kelas ini, dilakukan dengan cara: 1) Lembar Observasi atau Pengamatan; 2) Wawancara dan 3) Lembar Angket. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen pengukuran. Instrumen pengukuran dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang semestinya diukur atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Usman dan Akbar, 2003).

Agar data yang diperoleh valid maka penulis membuat rambu-rambu pengamatan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas pada siklus pertama maupun kedua. Rambu-rambu dibuat untuk pedoman penulisan pencarian tingkah laku kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas.

Penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus. Kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar dikelas dikatakan meningkat apabila memenuhi indikator yang telah ditetapkan yaitu sebesar 76%.

Kegiatan penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap-tahap dalam dalam PTS yang disampaikan oleh I.G.A.K. Wardani (2007: 24) sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, merencanakan tindakan dan persiapan (*planning*), (2) pengenalan tahap awal terhadap penerapan *reward and punishment* (3) penyusunan rencana tindakan (4) pelaksanaan yaitu implementasi tindakan (5) pengamatan, dan (6) refleksi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Kondisi Awal

Ketika peneliti melakukan penelitian di tahun 2019 kedisiplinan semacam ini di SD Negeri Purwasari 04 Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Wanareja. Hal ini nampak dalam pengamatan bahwa pukul 07:15, pembelajaran baru akan dimulai, bahkan terkadang pukul 07:20 baru terdengar lonceng tanda masuk kelas. Keterlambatan semacam ini semakin intens dilakukan oleh sebagian besar guru.

Keterlambatan jam masuk kelas ternyata juga terjadi pada saat lonceng tanda berakhirnya jam istirahat. Jam istirahat yang normalnya hanya 10 menit, sering kali mengalami kemunduran waktu hingga 20 menit. Rata-rata guru masih mengobrol di kantor, menikmati hidangan, atau menyelesaikan masalah administrasi. Tingkat kedisiplinan yang rendah ini seharusnya tidak dapat dilakukan secara terus menerus karena hal ini akan berdampak pada rendahnya mutu sekolah. Bahkan dampak terburuknya, anak didik dapat mencontoh perilaku guru yang sering terlambat ini. Kondisi tingkat kedisiplinan dari kehadiran guru di SD Negeri Purwasari 04 Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Wanareja sebagai berikut:

Tabel 2. Kondisi Awal tingkat kehadiran guru

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase			
Tidak Terlambat	Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
1	2	2	1
16,67 %	33,33 %	33,33 %	16,67 %

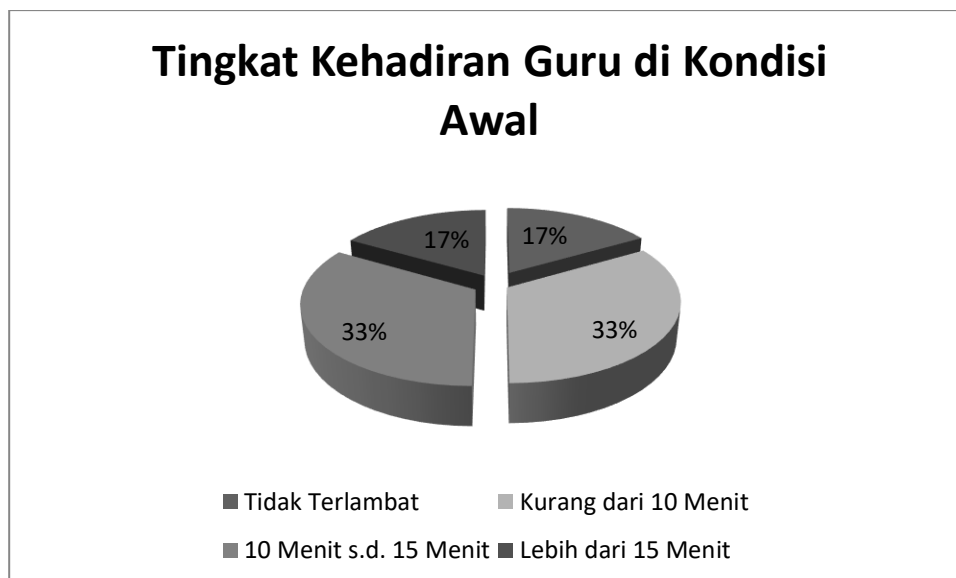
Keterangan:

Cara mencari hasil yang dicapai dalam penerapan *reward and punishment* adalah sebagai berikut:

- 1 orang guru tidak terlambat caranya $1 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 16,67 \%$.
- 8 orang guru terlambat kurang dari 10 menit caranya $2 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 33,33 \%$.
- 12 orang guru terlambat 10 menit s.d. 15 menit caranya $2 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 33,33 \%$.
- 20 orang guru terlambat lebih dari 15 Menit caranya $1 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 16,67 \%$.

Dengan melihat fenomena tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan PTS mengenai kedisiplinan di SD Negeri Purwasari 04

Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Wanareja. Metode *reward* and *punishment* peneliti pilih untuk merangsang tingkat kedisiplinan guru. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada diagram di bawah ini:



Gambar 4 Diagram Kondisi Awal

Sementara pada siklus I ini ternyata sudah ada peningkatan. Hal ini dapat dilihat hasil validasi antara pengamatan dari peneliti maupun angket yang diisi oleh ketua kelas dari masing-masing rombongan belajar. Namun demikian, masih perlu diupayakan motivasi dalam penerapan *reward* and *punishment*. Oleh karena itu, perlu adanya siklus II untuk mencapai indikator yang telah ditentukan 76%.

4.1.2 Hasil Penelitian Siklus I

Hasil Tindakan Siklus I dan Evaluasi

Untuk mengatasi permasalahan yang dialami guru dalam upaya peningkatan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas, penelitian ini menerapkan model *reward* and *punishment*. Dengan harapan model penerapan *reward* and *punishment* ini dapat memperoleh hasil yang optimal dan maksimal sehingga nilai indikator yang sudah ditentukan 76% dapat tercapai. Di samping itu model penerapan *reward* and *punishment* ini dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi guru.

Tabel 3. Hasil Tindakan Siklus I sebagai berikut:

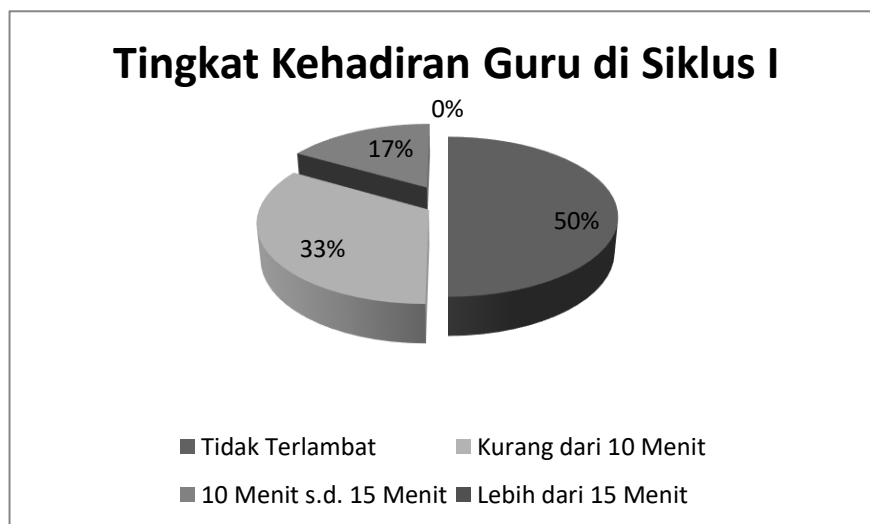
Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase			
Tidak Terlambat	Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
3	2	1	0
50,00 %	33,33 %	16,67 %	0,00 %

Keterangan:

Cara mencari hasil yang dicapai dalam penerapan *reward and punishment* adalah sebagai berikut:

1. 3 orang guru tidak terlambat caranya $3 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 50,00 \%$.
2. 1 orang guru terlambat kurang dari 10 menit caranya $2 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 33,33 \%$.
3. 2 orang guru terlambat 10 menit s.d. 15 menit caranya $0 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 0,00 \%$.
4. 0 orang guru terlambat lebih dari 15 Menit caranya $0 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 0,00 \%$.

Dari hasil rekapitulasi tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas diperoleh data bahwa hanya sebanyak 3 orang guru saja yang tidak terlambat masuk kelas, sementara 3 orang guru masih terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit ada 1 orang atau 33,33% dan 1 orang guru atau 16,67% terlambat masuk kelas antara 10-15 menit dan tidak ada satu orangpun guru atau 0% yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada diagram di bawah ini:

**Gambar 4 Diagram Kondisi Siklus I**

Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas kurang dari

10 menit masih tinggi yaitu 2 orang atau 33,33% dan terlambat antara 10 – 15 menit yaitu 1 orang atau 16,67%. Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 76 %, atau bila 76 % guru tidak terlambat lebih dari 10 menit. Pada siklus pertama ini guru yang terlambat lebih dari 10 menit baru 16,67 %. Jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus II.

4.1.3 Hasil Penelitian Siklus II

Hasil observasi mengenai penerapan *reward and punishment* dalam upaya peningkatan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas, guru sangat senang. Hal ini terbukti ketika peneliti melakukan pengamatan salah seorang guru datangnya lebih awal dari biasanya. Sikap yang lain juga ditunjukkan oleh salah satu guru yang biasanya hadir pukul 07.00 setelah dilakukan *reward* berusaha datang lebih awal. Sementara peningkatan yang lain ditunjukkan salah seorang guru yang biasa hadir pukul 07.15 setelah diterapkan model *reward* juga mengalami peningkatan hadir pukul 06.50. Pola penerapan *reward and punishment*, dari hasil pemantauan beberapa perubahan telah dilakukan oleh guru seperti tidak akan terlambat, datang tepat waktu, hadir di kelas dalam mengajar tepat waktu, menepati jam istirahat, sudah mulai ada perubahan pada siklus II.

Tabel 3. Hasil Tindakan Siklus II sebagai berikut:

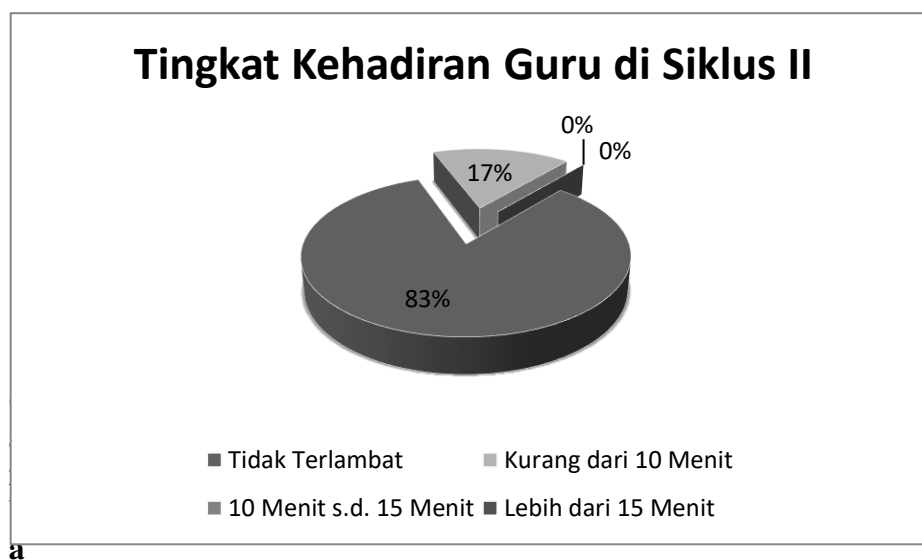
Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase			
Tidak Terlambat	Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
5	1	0	0
83,33%	16,67%	0,00%	0,00%

Keterangan:

Cara mencari hasil yang dicapai dalam penerapan *reward and punishment* adalah sebagai berikut:

1. 5 orang guru tidak terlambat caranya $5 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 83,33\%$.
2. 1 orang guru terlambat kurang dari 10 menit caranya $1 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 16,67\%$.
3. 0 orang guru terlambat 10 menit s.d. 15 menit caranya $0 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 0,00\%$.
4. 0 orang guru terlambat lebih dari 15 Menit caranya $0 : 6 \text{ orang guru yang diteliti} \times 100 = 0,00\%$

Dari hasil rekapitulasi tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas diperoleh data, sebanyak 5 orang guru atau 83,33% tidak terlambat masuk kelas. Kurang dari 10 menit 1 orang guru atau 33,33% terlambat masuk kelas, dan tidak ada satu orangpun guru atau 0% baik yang terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit maupun lebih dari 15 menit. Untuk lebih jelasnya, tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas pada siklus II ini dapat digambarkan pada diagram di bawah ini:



r 5. Diagram Kondisi Siklus II

Dalam tahap refleksi ini peneliti melakukan validasi data yang diperoleh dari pengamatan dan pengisian angket. Pelaksanaan validasi ini dilakukan setelah pembelajaran selesai. Hal ini disebabkan selain sebagai peneliti juga pengawas. Setelah mendapat hasil dari validasi akan untuk langkah yang tepat dalam proses siklus selanjutnya.

Upaya peningkatan disiplin guru dalam mengajar di kelas melalui penerapan *reward and punishment* pada siklus II ini, ternyata sudah menunjukkan peningkatan baik dari pada siklus I. Dalam siklus II ini ternyata sudah menunjukkan peningkatan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil validasi pengamatan dan angket.

4.2 Pembahasan Tiap Siklus dan Antar Siklus

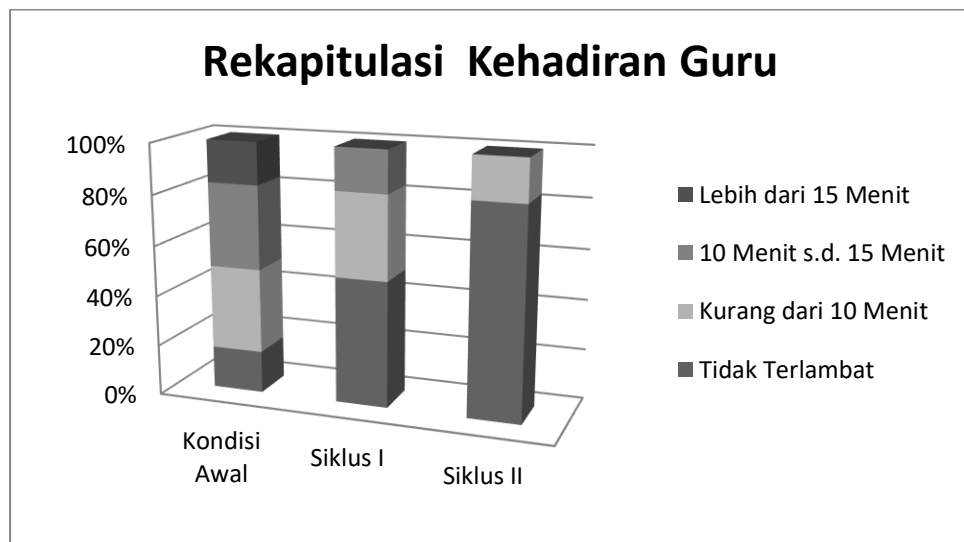
Kondisi awal, siklus I dan siklus II diawali dengan deskriptif komparatif tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas yang terlambat 5 orang atau 83,33% sedangkan pada siklus I kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas yang terlambat 3 orang atau 59% berarti ada penurunan tidak terlambat sebesar 7%, sedangkan pada siklus II kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas yang terlambat tinggal 1 orang atau 16,67%. Dengan peningkatan kedisiplinan guru semakin tinggi atau tinggal 1 orang guru yang terlambat hadir dikelas yang diakhiri pada siklus II, maka tingkat kedisiplinan guru dirasa sudah cukup baik untuk dipertahankan.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh di atas, dapat dievaluasi bahwa ternyata setelah diterapkan *reward and punishment* dalam siklus II kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas mengalami peningkatan. Guru semakin termotivasi untuk berdisiplin dan dengan kesadaran untuk hadir di sekolah tidak terlambat. Hasil Tindakan Siklus I dan Siklus II serta Evaluasi. Rekapitulasi hasil analisis kehadiran guru pada kondisi awal, siklus I dan II dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Rekapitulasi Kondisi Awal, Siklus I, dan Siklus II

No	Indikator	Data Awal	Siklus I	Siklus II
1	Tidak Terlambat	1 16,67%	3 50%	5 83,33%
2	Kurang dari 10 Menit	2 33,33%	2 33,33%	1 16,67%
3	10 Menit s.d. 15 Menit	2 33,33%	1 16,67%	0 0,00%
4	Lebih dari 15 Menit	1 16,67%	0 0,00%	0 0,00%

Hasil analisis kedisiplinan guru khususnya pada kehadiran guru mengajar di kelas akan lebih jelas terlihat peningkatannya dari tiap pelaksanaan pembelajaran digambarkan pada grafik dibawah ini:



Gambar 6 Perbandingan Antara Siklus I dan II

5. SIMPULAN dan SARAN

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan *reward and punishment* efektif untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas. Data menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan *reward and punishment*, terdapat 5 orang guru yang sudah tidak terlambat datang atau 83,33%. Penerapan *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kedisiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas di SD Negeri Purwasari 04 Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Wanareja, Kabupaten Cilacap.
2. Penerapan *reward and punishment* yang dilakukan peneliti untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas membawa dampak positif bagi SD Negeri Purwasari 04. Guru semakin disiplin dalam dalam kehadiran mengajarnya. Guru tepat waktu dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru lebih menghargai waktu, menepati jam istirahat maupun mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu. Karakter guru menjadi baik sehingga sudah sepatasnya guru dapat di contoh siswanya.
3. Bagi siswa metode *reward and punishment* untuk kedisiplinan guru ini, dapat memberikan hak yang penuh dalam menerima pembelajaran, sehingga prestasi siswa meningkat

5.2 Saran

1. Kepala Sekolah disarankan melakukan Penerapan *Reward and Punishment* untuk meningkatkan kedisiplinan guru;
2. Guru diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam kehadiran di sekolah, menepati jam istirahat, maupun ketepatan selesai jam pembelajaran sebagai bentuk pelayanan dan figur contoh bagi peserta didik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat, (2010) Manfaat Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah.[OnLine].<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/03/04/manfaat-prinsip-dan-asas-pengembangan-budaya-sekolah/>. Diakses 7 April 2020.
- Alex S Nitisemito. (1986). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). Manajemen sumber daya manusia Bandung: PT. Ramaja Rosdakarya.
- AR Syamsuddin, dan Damaianti S Vismaia. (2006). Metode Penelitian Pendidikan

- Bahasa. Bandung: Rosda Karya.
- Boeree, George. (2008). *Dasar-Dasar Psikologi*. Yogyakarta: Prismsophie.
- Budiningsih, Asri. (2005). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Byars dan Rue. (1995). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of Life*. Profit. Fourth Edition New York: McGraw-Hill, Inc.
- Davis, Keith, (2004), *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- De.Cenzo,David A., Stephen P. Robbins. (1994). *Human Resource Management, Concept and Practices*, Fourth edition. USA: Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Depdiknas. (2008). *Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Garvin & Davis. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*. Terjemahan M.N. Nasution. Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron,R.A. (1993). *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. USA: Allyn & Bacon.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, (2002), *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFY).
- I.G.A.K. Wardani. (2007). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Universitas Terbuka KTSP SD/MI 2011.
- Institute for Educational Leadership. (2000). *Reinventing the Principalsip (Leadership for Student Learning Series)*. Washington, DC: Author.
- Kemmis, S. & Mc. Taggart, R. (1988). *The Action Research Planner*. Victoria: Deakin University Press.
- Malhotra Naresh K, (1993). *Marketing Research and Applied Orientation*. USA: Prentice Hall International.
- Nugroho, Bambang. (2006). *Reward and Punishment*. Bulletin Cipta Karya,

Departemen Pekerjaan Umum Edisi No 6/IV/Juni 2006.

Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Susilo Martoyo, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Sutopo. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.

Sutrisno, E., & Desanti, N. (2013). *Perkembangan Kecerdasan Emosi Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis)*.

Syaiful Sagala. (2003). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Usman, Hundaeni dan P.S Akbar. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.