

**UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN DI
SEKOLAH MELALUI PEMBERIAN *REWARD AND PUNISHMENT*
DI SD NEGERI GEBANGSARI 01**

Ngatijan

SD NEGERI GEBANGSARI 01

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di sekolah melalui pemberian *reward and punishment* di SD Negeri Gebangsari 01. Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan sekolah (PTS). Subyek penelitian ini adalah guru-guru di SD Negeri Gebangsari 01 sejumlah 11 orang guru PNS dan 7 orang guru non PNS. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa observasi, pengamatan, dan wawancara. Penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus, yang masing-masingnya terdiri atas tahap perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan evaluasi, serta refleksi. Hasil penelitian pada siklus I menunjukkan ada 4 orang guru (22,2%) yang hadir kurang dari pukul 06.45, 6 orang guru (33,3) hadir pada pukul 06.46-07.00, serta 8 orang guru (44,4%) yang hadir lebih dari pukul 07.00. Sementara itu, pada siklus II, terjadi penurunan jumlah guru yang terlambat datang ke sekolah. Ditemukan sejumlah 14 guru (77,8%) hadir sebelum pukul 06.45 dan 4 orang guru (22,2%) hadir antara pukul 06.46-07.00. Pada siklus II ini tidak ada lagi guru yang hadir lebih dari pukul 07.00. Dengan demikian, penelitian ini dapat dikatakan berhasil.

Kata kunci: *Disiplin guru, kehadiran di sekolah, reward and punishment*

PENDAHULUAN

Usaha meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia, untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, di mana pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, dan keterampilan.

Untuk melaksanakan tugas dalam meningkatkan mutu pendidikan

maka diadakan proses belajar mengajar, guru merupakan figur sentral, di tangan gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu tugas dan peran guru bukan saja mendidik, mengajar dan melatih tetapi juga bagaimana guru dapat membaca situasi kelas dan kondisi dan kondisi siswanya dalam menerima pelajaran.

Sementara itu, untuk meningkatkan peranan guru dalam

proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa, 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.

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”.

Dalam informasi tentang wawasan Wiyatamandala, kedisiplinan guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma

yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru, merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada beberapa faktor diantaranya adalah faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi (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.

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 pada saat datang di sekolah.

Ketidak tepatan dalam hal guru masuk kelas sehingga ada waktu yang bisa 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 majunya.

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 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. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya, hukuman untuk

perbuatan jahat dan ganjaran untuk perbuatan baik.

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 dikelas.

Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tindakan sekolah dengan judul : "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran di Sekolah melalui Penerapan Reward and

Punishment Pada SD Negeri Gebangsari 01 Tahun 2017/2018 UPTD Pendidikan Kecamatan Genuk.”

METODE PENELITIAN

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.

Subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SD

Negeri Gebangsari 01 sejumlah 18 orang guru, terdiri atas 11 orang guru PNS (ASN), dan 7 orang guru Non PNS (NON ASN). Teknik pengumpulan data dari penelitian tindakan sekolah ini adalah melalui data kualitatif yang diperoleh dari observasi, pengamatan, maupun wawancara. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian tindakan sekolah ini antara lain adalah skala penilaian, lembar pengamatan, dan angket. 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 disekolah melalui pemberian reward dan punishment yang merupakan fokus dari penelitian tindakan sekolah ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Siklus I

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 18 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau

berkolaborasi dengan tata usaha.

Pengamatan oleh peneliti meliputi :

- (a) Kehadiran guru disekolah
- (b) Waktu meninggalkan sekolah setelah selesai pembelajaran

Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada seluruh guru untuk mengamati kehadiran guru disekolah.

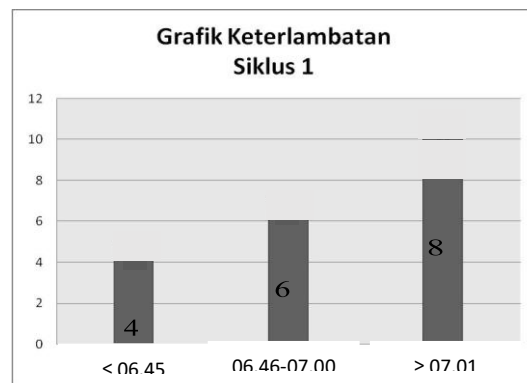
Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru disekolah pada proses belajar mengajar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru pada Kehadiran di Kelas Siklus I

Waktu Keterlambatan	Jml	Persentase
Kurang dari pukul 06.45	4	22,2 %
Antara 06.46-07.00	6	33,3 %
Lebih dari 07.01	8	44,4 %

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru disekolah pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 4 orang guru datang di

sekolah kurang dari 06.45 menit, 6 orang guru terlambat datang di sekolah antara 06.46 – 07.00, dan 8 orang guru terlambat datang di sekolah lebih dari 07.01 menit. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada grafik dibawah ini :



Gambar 1. Grafik Tingkat Keterlambatan Guru Siklus I

Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterlambatan guru datang di sekolah lebih dari pukul 07.01 menit masih tinggi yaitu 8 orang atau 44,4 %. Berdasarkan indicator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75%, atau bila 75% guru tidak terlambat kurang dari pukul 06.45 menit. Pada siklus pertama ini guru yang tidak terlambat kurang dari pukul 06.45 menit baru 22,2 %, jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

4. 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.

Siklus 2

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 18 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan TU. Pengamatan oleh peneliti meliputi :

- (d) Kehadiran guru di sekolah,
- (e) Tingkat keterlambatan guru di sekolah,
- (f) Waktu meninggalkan sekolah setelah selesai pelajaran.

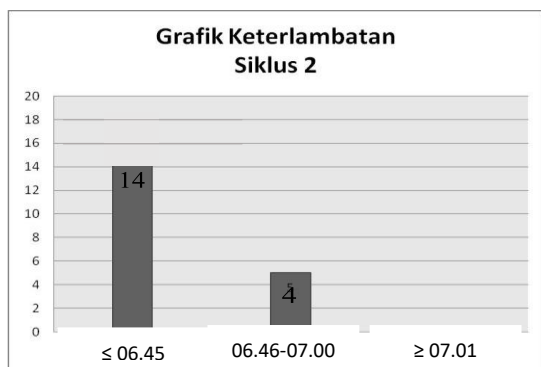
Tabel 2. Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru pada Kehadiran di Kelas Siklus II

Waktu Keterlambatan	Jml	Persentase
Kurang dari pukul 06.45	14	77,8%
Antara 06.46-07.00	4	22,2%
Lebih dari 07.01	0	0%

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

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru disekolah pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 14 orang guru terlambat datang di sekolah kurang dari pukul 06.45 menit, 4 orang guru terlambat datang di sekolah antara pukul 06.46 menit sampai dengan pukul 07.00 menit, dan tidak ada satu orangpun guru yang terlambat datang di sekolah lebih dari pukul 07.01 menit.

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



Gambar 2. Grafik Tingkat Keterlambatan Guru Siklus I

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

4. 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 berhasil, karena terdapat

77,7 % guru yang terlambat kurang dari pukul 06.45 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan Reward dan Punishment efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru disekolah.

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 4 orang guru. Penerapan Reward dan Punishment dapat meningkat disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SD Negeri Gebangsari 01 Tahun Pelajaran 2017/2018, UPTD Pendidikan Kecamatan Genuk, Kota Semarang.

SARAN

Karena adanya pengaruh positif Penerapan Reward dan Punishment terhadap disiplin guru hadir di sekolah pada kegiatan belajar mengajar, maka melalui kesempatan ini penulis mengajukan beberapa saran, yaitu

semua kepada Kepala Sekolah disarankan melakukan Penerapan Reward dan Punishment untuk meningkatkan disiplin guru hadir di sekolah, serta kepada semua guru dalam melaksanakan tugas untuk dapat

meningkatkan disiplin dalam kehadiran di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Nugroho, B. (2006). *Reward dan Punishment*. Bulletin Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Edisi No. 6/IV/Juni 2006.