

UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN GURU MELALUI SISTEM *REWARD* DAN *FUNISHMENT*

Sri Wahyuni

SMP Negeri 1 Pulo Bandring, Kab. Asahan

e-mail: sriwahyuni@gmail.com

Abstract: The implementation of this classroom action research departs from the background of the need for renewal in teaching and learning activities carried out by both teachers and students, especially those aimed at achieving the vision and mission of SMPN 1 Pulo Bandring. The aim of this study ; 1. Efforts to Improve Teacher Discipline through the Reward and Funishment System at SMPN 1 Pulo Bandring, Kab. Asahan TP. 2019/2020; 2. Describe the management of learning by the teacher. The school action research was conducted at SMPN 1 Pulo bandring Kab. Asahan. The subjects of this study were teachers of SMPN 1 Pulo bandring, Kab. Asahan, data were collected through observation, interviews, tests, and study documentation. This school action research was carried out in 2 cycles, consisting of planning, acting, observing and reflecting.

Keywords: funishment; teacher discipline; reward.

Abstrak: Dilaksanakannya penelitian tindakan kelas ini berangkat dari latar belakang perlunya pembaruan dalam kegiatan belajar mengajar baik yang dilakukan oleh guru maupun oleh siswa khususnya yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi SMPN 1 Pulo bandring. Penelitian ini bertujuan ; 1. Upaya Peningkatan Disiplin Guru Melalui Sistem Reward dan Funishment di SMPN 1 Pulo bandring Kab. Asahan TP. 2019/2020; 2. Mendeskripsikan pengelolaan pembelajaran oleh guru. Penelitian tindakan sekolah dilaksanakan di SMPN 1 Pulo bandring Kab. Asahan. Subjek penelitian ini adalah guru SMPN 1 Pulo bandring Kab. Asahan, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, test, dan study dokumentasi. Penelitian tindakan Sekolah ini dilaksanakan dalam 2 siklus, terdiri dari perencanaan, pelaksanaan tindakan, pengamatan dan refleksi.

Kata Kunci : disiplin guru; *funishment*; *reward*.

PENDAHULUAN

Guru diwajibkan untuk melaksanakan pembelajaran yang meliputi proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi untuk mengubah paradigma pendidikan yaitu dari paradigma pengajaran ke paradigma pembelajaran. Sebuah kendala bagi guru, karena harus meninggalkan strategi pembelajaran yang berpusat pada guru (*teacher centre oriented*) ke strategi pembelajaran yang berpusat pada siswa (*student centre oriented*). Manfaat penelitian ini, khususnya bagi guru-guru yang menjadi subjek penelitian, adalah meningkatnya komitmen dan kemampuan guru. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa guru yang tidak memiliki kemampuan yang memadai, tidak akan mungkin dapat membawa kemajuan bagi anak didiknya.

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 ketrampilan. 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. Untuk meningkatkan peranan guru dalam proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa, maka guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan mampu mengelola kelas.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sementara pegawai dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dalam informasi tentang wawasan Wiyatamandala, kedisiplinan guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, kedisiplinan guru dan pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai), merupakan cermin bagi anak didiknya

dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

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, 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 masuk kedalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran dikelas.

Berbagai penelitian menunjukkan peran kunci yang dapat dilakukan kepala sekolah agar dapat meningkatkan belajar dan pembelajaran, jelas bahwa kepala sekolah harus berperan sebagai *leaders for learning*. Para kepala sekolah harus mengetahui isi pelajaran dan teknik-teknik pedagogis. Para kepala sekolah harus bekerja bersama guru untuk meningkatkan keterampilan. Kepala sekolah harus mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan data dengan cara-cara yang menumbuhkan keunggulan. Mereka harus berkumpul siswa, guru, orang tua, organisasi-organisasi layanan sosial dan kesehatan.

Banyak hal yang harus ditangani dalam ranah pendidikan di sekolah, tapi jika itu terlalu berat mungkin bisa saja sedikit dikurangi hanya untuk hal belajar dan mengajar saja. Selama ini yang terjadi di beberapa sekolah adalah seringnya kelas kosong saat jam belajar. Ini

dikarenakan guru tidak masuk kelas dan tanpa ada tugas yang harus dikerjakan siswa. Ketidak masukan guru itu bisa saja karena kepentingan dinas atau yang lain. Ketidak tepatan dalam hal guru masuk kelas sehingga jeda waktu pergantian jam bisa dimanfaatkan siswa untuk melakukan tindakan indiscipliner.

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 ditegakkan melalui pemberian *reward and punishment*.

Reward dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun 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, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja. *Reward* dan *punishment* dikenal sebagai ganjaran, merupakan dua metode yang lazim

diterapkan di sebuah organisasi, instansi, atau perusahaan yang menargetkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya. Menurut Amaryllia, konsultan manajemen dan strategi dari Sien Consultan, dalam sejarahnya, reward dan punishment kali pertama banyak diterapkan di bidang penjualan (*sales*). Namun, kini metode tersebut banyak diadopsi oleh organisasi, perusahaan yang bergerak di pelbagai bidang, bahkan dunia pendidikan.

Penerapan *reward* dan *punishment* dalam dunia pendidikan dapat diterapkan sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Penerapan reward dan punishment juga tidak hanya diterapkan kepada siswa yang berprestasi atau yang melanggar tata-tertib, tetapi juga dapat diterapkan kepada guru-guru agar mereka berdisiplin dalam mengajar untuk memenuhi tugas mereka memberikan pelajaran kepada siswanya. *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan.

METODE

Metode yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS).

Permasalahan ini ditindaklanjuti dengan cara menerapkan sebuah model pembinaan kepada guru berupa penerapan *Reward* dan *Punishment* yang dilakukan oleh kepala sekolah, kegiatan tersebut diamati kemudian dianalisis dan direfleksi. Hasil revisi kemudian diterapkan kembali pada siklus-siklus berikutnya.

Penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Pulo Bandring. Setiap siklus terdiri dari 2 kali pertemuan/tatap muka dan pertemuan berlangsung 2 x 35 menit sesuai jadwal pelajaran SMPN 1 Pulo bandring Kab. Asahan. Subjek dalam penelitian ini adalah Guru SMPN 1 Pulo bandring Kab. Asahan. 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, Angket.

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 11 orang. Selama pengamatan peneliti

dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi :

1. Kehadiran guru dikelas
2. Tingkat keterlambatan guru masuk kelas
3. 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 rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 2 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 5 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 4 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Berdasarkan data yang ada, bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 4 orang atau 36.4 %. 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 21,74%, 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.

Siklus II

Peneliti melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru dikelas. Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 9 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 2 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit. 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 dikelas.

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 81.8 % guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Penerapan *Reward* dan *Punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar.
2. 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 9 orang guru.

3. Penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMPN 1 Pulo bandring Kab. Asahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat, (2010) Manfaat Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah. [On Line]. Tersedia : <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/03/04/manfaatprinsip-dan-asas-pengembangan-budaya-sekolah/> [06 Oktober 2010]
- 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
- 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
- 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
Kependidikan.

Tenaga