



**MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR DIKELAS
MELALUI PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* DI SMP NEGERI 3
MATARAM SEMESTER GANJIL TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

Oleh
Suherman
Guru SMP Negeri 3 Mataram

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui peningkatan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Dikelas Melalui penerapan *Reward* dan *Punishment* di SMP Negeri 3 Mataram Semester ganjil Tahun pelajaran 2017/2018 . Penelitian ini dirancang dengan menggunakan Penelitian Tindakan Sekolah. Subjek dalam penelitian ini yaitu Guru SMP Negeri 3 Mataram, Sedangkan prosedur penelitian melalui tahapan yaitu Perencanaan, Pelaksanaan Tindakan, Pengamatan, dan refleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapapan *Reward and Punishment* dapat meningkatkan kedisiplinan Guru dalam Kehadiran Mengajar dikelas , pada siklus I jumlah guru yang terlambat kurang dari 10 menit hanya 19,03 % dari 42 guru, meningkat pada siklus II menjadi 83,33 %.Meningkatnya kedisiplinan guru ini tentunya didukung oleh kesadaran serta kerja sama dengan guru dengan menerapkan *reward and punishment*. Pencapaian hasil kedisiplinan guru pada siklus II sudah melampaui indikator tindakan yaitu guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebesar 75 % .

Kata Kunci: *Disiplin, Guru, Reward dan Punishment*

PENDAHULUAN

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. 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.

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.

Namun kondisi tersebut tidak terlihat sempurna dalam proses belajar mengajar di SMPN 3 Mataram ,tentunya hal tersebut diatas terlihat pada rendahnya kedisiplinan guru masuk sekolah dan masuk mengajar di kelas terutama setiap pergantian jam pelajaran, guru –guru cenderung mengundur-ngundur waktu, dan asyik ngobrol di ruang guru.

Kondisi diatas tentunya disebabkan oleh beberapa faktor antara lain adalah; dari guru sendiri, yakni perhatian dan minat untuk menjalankan tugas yang masih rendah (1), kurangnya kemampuan guru untuk menyesuaikan model dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, sehingga minat belajar anak kurang dan membuat guru jadi malas.(2)



.Kurangnya pembinaan dan perhatian pada pimpinan yang ada di sekolah tersebut. (3)

Langkah nyata yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah menerapkan *Reward and Punishment* karena dapat :(1). peningkatan motivasi(2). bisa meng-asosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang (3), seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. (4).

Untuk mengetahui peningkatan disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar dikelas melalui penerapan Reward and Punishment di SMP Negeri 3 Mataram Semester ganjil Tahun pelajaran 2017/2018 .”maka dipandang perlu untuk mengadakan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dengan judul Peningkatan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Dikelas Melalui penerapan Reward and Punishment di SMP Negeri 3 Mataram Semester ganjil Tahun pelajaran 2017/2018 .

Adapun ruang lingkup Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) adalah waktu kehadiran guru di kelas untuk mengajar sesuai dengan jam mengajarnya pada setiap hari dari jam I sampai pada jam terakhir.

LANDASAN TEORI

Di masa lalu, kepala sekolah yang berperan sebagai manajer yang efektif telah dianggap cukup. Di masa itu, kebanyakan kepala sekolah diharapkan mentaati ketentuan dan kebijakan Dinas Pendidikan, mengatasi isu-isu ketenagaan, pengadaan fasilitas dan infrastruktur, menyesuaikan anggaran, memelihara agar gedung sekolah nyaman dan aman, memelihara hubungan dengan masyarakat, memastikan kantin sekolah dan UKS berjalan lancar. Semua ini masih tetap harus dilakukan oleh kepala sekolah. Akan tetapi, sekarang kepala sekolah harus melakukan hal yang lebih dari semua itu. 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* (The Institute for Educational Leadership, 2000). 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..

Pendidikan bukan hanya sekedar mengawetkan kebudayaan dan meneruskannya dari generasi ke generasi, akan tetapi juga diharapkan pendidikan ini dapat mengubah dan mengembangkan suatu pengetahuan. Pendidikan bukan hanya menyampaikan keterampilan yang sudah dikenal, namun harus dapat meramalkan berbagai jenis keterampilan dan kemahiran yang akan datang, dan sekaligus menemukan cara yang tepat dan cepat dikuasai oleh anak didik.(Budiningsih,2005).

Keberhasilan siswa dalam pembelajaran serta peningkatan mutu sekolah tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah saja, akan tetapi menjadi tanggung jawab bersama antara, guru, orang tua atau masyarakat serta pemerintah. Dalam bidang pendidikan, yang dimaksud dengan mutu memiliki pengertian sesuai dengan makna yang terkandung dalam siklus pembelajaran. Secara ringkas dapat disebutkan beberapa kata kunci pengertian mutu, yaitu: sesuai standar (*fitness to standard*), sesuai penggunaan pasar/pelanggan (*fitness to use*), sesuai perkembangan kebutuhan (*fitness to latent requirements*), dan sesuai lingkungan global (*fitness to global environmental requirements*). Adapun yang dimaksud mutu sesuai dengan standar, yaitu jika salah satu aspek dalam pengelolaan pendidikan itu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Garvin seperti dikutip Gaspersz mendefinisikan delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik suatu mutu, yaitu: (1) kinerja (*performance*), (2) *feature*, (3)

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



kehandalan (*reliability*), (4) konfirmasi (*conformance*), (5) *durability*, (6) kompetensi pelayanan (*servitability*), (7) estetika (*aesthetics*), dan (8) kualitas yang dipersepsikan pelanggan yang bersifat subjektif. Dalam pandangan masyarakat umum sering dijumpai bahwa mutu sekolah atau keunggulan sekolah dapat dilihat dari ukuran fisik sekolah, seperti gedung dan jumlah ekstra kurikuler yang disediakan..

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.

Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya sekolah, diantaranya : (1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal; (3) lebih terbuka dan transparan; (4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi; (4) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan; (5) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki; dan (6) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK. Selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu (pribadi) dan kelompok adalah : (1) meningkatkan kepuasan kerja; (2) pergaulan lebih akrab; (3) disiplin meningkat; (4) pengawasan fungsional bisa lebih ringan; (5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif; (6) belajar dan berprestasi terus serta; dan (7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.

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.

Selain mengacu kepada sejumlah prinsip di atas, upaya pengembangan budaya sekolah juga seyogyanya berpegang pada asas-asas berikut ini:

1. Kerjasama tim (*team work*).
2. Kemampuan.
3. Keinginan.
4. Kegembiraan (*happiness*).
5. Hormat (*respect*).
6. Jujur (*honesty*).
7. Disiplin (*discipline*).
8. Empati (*empathy*).
9. Pengetahuan dan Kesopanan.

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 berkit kepada 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. 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.

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, 221:10).

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”.

Dilihat dari sisi manajemen, terjadinya disiplin kerja itu akan melibatkan dua kegiatan pendisiplinan : yaitu preventif dan korektif.

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap 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 dikelas 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 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 *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. *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.

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. 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. Oleh karena itu, prinsip keadilan sangat dibutuhkan dalam pemberian *reward*.

Sebaliknya, jika *punishment* memang harus diberlakukan, maka laksanakanlah dengan cara yang bijak lagi mendidik, tidak boleh sewenang-wenang, tidak pula menimbulkan rasa kebencian yang berlebihan sehingga merusak tali silaturahmi.

Dalam konteks pembelajaran dikelas yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas, penerapan metode *reward dan punishment* juga dapat meningkatkan motivasi guru untuk hadir tepat waktu pada kegiatan pembelajaran didalam kelas. Bukanlah hal yang aneh kalau siswa sering mengeluh tentang ketidakhadiran guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Bagi guru, ketidakhadiran dalam mengajar sesuai jadwal terkadang merupakan suatu hal yang tidak terhindarkan, mengingat suatu kali mereka mempunyai keperluan yang



mendadak dalam waktu yang sama sehingga tidak mengajar. Namun hal demikian menjadi tidak wajar jika ketidakhadiran atau keterlambatan mengajar dikelas selalu dan sering terjadi.

Reward dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan.

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.

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 Bapak Pendidikan Nasional Ki Hadjar Dewantara, "Ing Ngarso Sung Tuladha."

Kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran harus bisa memberikan contoh kepada semua warga sekolah agar tercipta budaya disiplin disekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah.

Variabel harapan dalam penelitian tindakan Sekolah (PTS) ini adalah meningkatnya Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Dikelas Melalui penerapan Reward and Punishment di SMP Negeri 3 Mataram Semester ganjil Tahun pelajaran 2017/2018.

METODE PENELITIAN

Setting Penelitian

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilakukan secara individu saat bertugas di sekolah sesuai dengan jadwal mengajar dengan mengobservasi rekan guru di SMPN 3 Mataram sebagai pengamatan selama proses penelitian untuk mengetahui

kekurangan atau kelemahan pada setiap siklusnya. Penelitian ini dilakukan di SMPN 3 Mataram semester ganjil tahun pelajaran 2015/2016. dengan jumlah guru sebanyak 42 orang.

Jenis Tindakan dan Hasil yang diharapkan.

Melakukan observasi kedisiplinan dan kehadiran guru di kelas dengan mempersiapkan lembar observasi baik melalui guru piket maupun ketua kelas, memberikan *Reward and Punishment kepada gurudi* SMPN 3 Mataram .

Dampak yang diharapkan:

Meningkatnya Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Dikelas di SMP Negeri 3 Mataram Semester ganjil Tahun pelajaran 2017/2018

Perencanaan tindakan

a. Perencanaan.

Langkah awal yang dapat dilakukan dalam fase perencanaan, Merumuskan masalah yang akan dicari solusinya, (1) merumuskan tujuan penyelesaian masalah/tujuan (2) merumuskan indikator keberhasilan penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar, (3) Merumuskan langkah-langkahtindakan (4) Mengidentifikasi warga sekolah dan atau pihak-pihak terkait lainnya yang dilibatkan dalam tindakan (5) ,Mengidentifikasi metode pengumpulan data yang akan digunakan (6) Penyusunan instrumen pengamatan dan evaluasi (7). Mengidenifikasi fasilitas yang diperlukan (8).

b. Pelaksanaan Tindakan

(a) Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap Ketua Kelas atau Sekretaris kelas sebanyak 20 set, (b) Berkoordinasi dengan petugas piket setiap hari (c) rekapitulasi dari hasil pengamatan, oleh guru piket, dan penulis. (d) Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama dua pekan (satu siklus).

c. Refleksi

Pada tahap ini peneliti mendiskusikan dengan guru pengamat tentang kelangsungan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



proses penelitian, menanyakan hasil pengamatan, kekurangan, maupun pencapaian dari penerapan model pembelajaran yang diteliti, sebagai acuan untuk pelaksanaan dan perbaikan pada siklus berikutnya.

SIKLUS TINDAKAN

Pada penelitian ini direncanakan 2 (dua) siklus, masing-masing 1 siklus terdiri dari dua pekan, setiap usai pertemuan dianalisis hasil observasi untuk perbaikan siklus berikutnya.

Perencanaan

a. Perencanaan.

langkah awal yang dapat dilakukan dalam fase perencanaan, Merumuskan masalah yang akan dicari solusinya, Merumuskan tujuan penyelesaian masalah/tujuan, melakukan inovasi/tindakan, merumuskan indikator keberhasilan penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di kelas pada proses belajar mengajar, Merumuskan langkah-langkah kegiatan penyelesaian masalah/kegiatan menghadapi tantangan/kegiatan melakukan tindakan, Mengidentifikasi warga sekolah dan atau pihak-pihak terkait lainnya yang terlibat dalam penyelesaian masalah., Mengidentifikasi metode pengumpulan data yang akan digunakan, penyusunan instrumen pengamatan dan evaluasi, mengidentifikasi fasilitas yang diperlukan.

b. Pelaksanaan Tindakan

- (1) Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap Ketua Kelas atau Sekretaris kelas sebanyak 20 set, sesuai dengan banyaknya jumlah rombongan belajar di SMP Negeri 3 Mataram sebanyak 20 rombongan belajar.
- (2) Berkoordinasi dengan petugas piket dan staf TU.
- (3) Rekapitulasi dari hasil pengamatan, oleh guru piket, dan penulis.
- (4) Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama dua pekan (satu siklus).

c. Refleksi

Kegiatan yang dilakukan pada tahap refleksi adalah :

1. Pengolahan dan analisa data baik data observasi
2. Mencocokkan hasil olah dan analisis data dengan indikator keberhasilan.
3. Analisa penyebab kekurangan pada siklus I
4. Rencana perbaikan dan tindakan pada siklus selanjutnya.

Siklus II

Siklus ke dua semua kegiatan sama dengan siklus satu, sifatnya mengulang dan memperbaiki terhadap tindakan dari hasil observasi dan refleksi pada siklus satu.

Indikator Keberhasilan

1. Hasil kedisiplinan guru dikatakan berhasil apabila keterlambatan kehadiran guru di kelas kurang dari 10 menit mencapai skor $\geq 75\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Laporan Hasil

Deskripsi Bahasa Indonesia I Siklus I

Tahap perencanaan

Kegiatan yang dilakukan oleh guru atau peneliti tahap ini adalah menyusun skenario penelitian, menyusun lembar observasi guru, menyusun lembar observasi peserta didik, Tahap Pelaksanaan

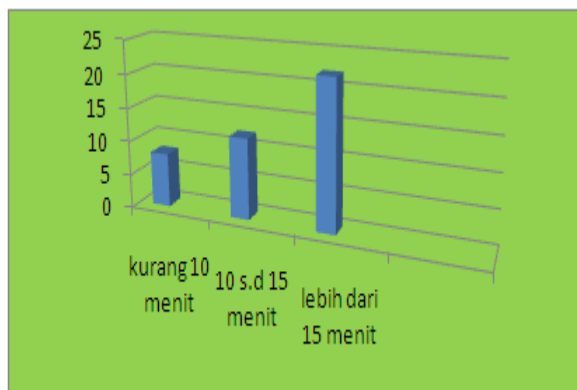
a. Pelaksanaan Tindakan

- (1) Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap Ketua Kelas atau Sekretaris kelas sebanyak 20 set, sesuai dengan banyaknya jumlah rombongan belajar di SMP Negeri 3 Mataram sebanyak 20 rombongan belajar.
- (2) Berkoordinasi dengan petugas piket dan staf TU.
- (3) Rekapitulasi dari hasil pengamatan, oleh guru piket, dan penulis.
- (4) Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama dua pekan (satu siklus).

Tahap Observasi



Pada pelaksanaan Penelitian Tindakan Sekolah ini didampingi oleh rekan guru piket dan KTU sebagai Observer, untuk mengetahui efektifitas metode yang digunakan



Gambar 1: Grafik Tingkat keterlambatan guru siklus I

Tahap refleksi

Kegiatan ini dilakukan dengan cara menganalisa hasil observasi guru, observasi kehadiran guru mengajar di kelas. lebih memotivasi guru dengan memberikan *Reward* dan *Punishment*. dan indikator keberhasilan belum tercapai dan diteruskan pada siklus II.

Deskripsi Siklus II

Tahap perencanaan

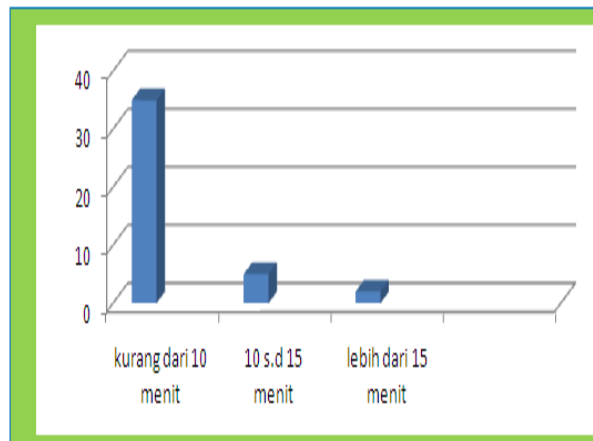
Kegiatan siklus II pada prinsipnya sama dengan siklus I yaitu, menyusun skenario pengamatan, menyusun lembaran observasi guru.

Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian pada siklus II sama dengan pelaksanaan pada siklus I.

Tahap Observasi

Observasi Penelitian Tindakan Sekolah di SMPN 3 Mataram semester ganjil tahun pelajaran 2017/2018 dengan *Reward* dan *Punishment* siklus II diperoleh hasil sebagaimana yang ditunjukkan oleh gambar 2.



Gambar 2: Perbandingan tingkat keterlambatan guru masuk kelas siklus II

Tahap refleksi

Kegiatan ini dilakukan dengan cara menganalisa hasil observasi guru, observasi kemampuan menulis Biografidan hasil belajar peserta didik, dan lebih memotivasi peserta didik.

Pembahasan

1. Siklus I

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 8 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 12 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 22 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit atau pencapaiannya baru mencapai 19,05 %

2. Siklus II

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 35 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 yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. Atau guru yang terlambat kurang dari 10 menit sudah mencapai 83,33 % dan sudah melebihi indikator pencapaian.



PENUTUP

Kesimpulan

Hasil kedisiplinan kehadiran guru mengajar di kelas di SMP Negeri 3 Mataram tahun pelajaran 2017/2018, dengan menggunakan *Reward* dan *Punishment* dapat ditingkatkan dengan prosentasi pencapaian pada siklus I guru yang terlambat kurang dari 10 menit hanya mencapai 19,05 %, meningkat pada siklus II. Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 35 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 yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit dengan prosentasi kedisiplinan kehadiran guru di kelas telah mencapai 83,33 %., hasil diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan kedisiplinan guru-guru masuk mengajar di kelas di SMPN 3 Mataram. Semester ganjil tahun pelajaran 2017/2018.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian tersebut di atas, dapat disarankan bahwa:

1. Dengan penggunaan strategi *Reward* dan *Punishment* sebagai salah satu alternatif strategi untuk meningkatkan kedisiplinan guru-guru, baik dalam kegiatan atau proses belajar mengajar maupun pada kegiatan- lain di sekolah..
2. Karena kegiatan ini sangat bermanfaat khususnya bagi kepala sekolah dan guru maka diharapkan kegiatan ini dapat dilakukan secara berkesinambungan di sekolah-sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arif Sardiman. (2003). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- [2] Al Muchtar, S. (2002). *Analisis Pembaharuan Kurikulum Pendidikan BAHASA INDONESIA*. Makalah pada Seminar Nasional dan Musda I HISPISI Jawa Barat, UPI Bandung, 31 Oktober 2002.
- [3] Awan Mutakin (1998) *Model Pembelajaran BAHASA INDONESIA*. Jakarta: P3MTK-Ditjen Dikti.
- [4] Encos Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [5] Muhaimin. (2004). *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [6] Nana Sudjana. (2000). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [7] Slameto. (2003). *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [8] Zainal Aqib. (2007). *Penelitian Tindakan Sekolah Untuk Guru*. Bandung: AYrama Widya.
- [9] Zakiah Drajat. (2004). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] [https://id.wikipedia.org/wiki/PembelajaranMedia gambar berseri](https://id.wikipedia.org/wiki/PembelajaranMedia_gambar_berseri)



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN