

*Research Article*

**Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan *Reward and Punishment* di SMAN 1 Anam Ruteng Kabupaten Manggarai**

**Emanuel Adrianus Wagu**

SMA Negeri 1 Anam Ruteng Kabupaten Manggarai

emanwagu@gmail.com

Informasi Artikel	ABSTRACT
Submit: 13 – 03 – 2023 Diterima: 01 – 04 – 2023 Dipublikasikan: 29 – 04 – 2023	<p>The problems discussed in the research on Efforts to Improve Teacher Discipline in Teaching Attendance in Class through the Implementation of Rewards and Punishment at SMAN I Anam Ruteng Manggari Elementary School show that teachers' understanding of Efforts to Improve Teacher Discipline in Teaching Attendance in Class through the Implementation of Rewards and Punishment at SMAN I Anam Ruteng, Manggarai Regency, is still low. This study aims to describe the teacher's discipline in teaching attendance in class through the application of reward and punishment at SMAN I Anam Ruteng, Manggari district. The subjects of this study were teachers at SMAN I Anam Ruteng, Manggarai Regency. In this study, the data collection technique used a test instrument. This test was used to determine the teacher's ability. The type of research used is descriptive qualitative research, the researcher collects data related to Teacher Discipline in Teaching Attendance in Class through the Implementation of Rewards and Punishment, then the data will be analyzed using the steps proposed by Miles and Huberman namely, data reduction, data presentation, as well as drawing conclusions. The results of this study indicate that the application of Reward and Punishment is effective in increasing the discipline of teacher presence in class in teaching and learning activities. The data obtained shows that after implementing the action in the form of Reward and Punishment, there were 5 teachers who were late for more than 15 minutes and teachers who were late for less than 10 minutes as many as 18 teachers. The application of Reward and Punishment can increase teacher discipline in attending class during teaching and learning activities at SMAN I Anam Ruteng, Manggarai Regency.</p>
Keywords: ability, teacher discipline, reward and punishment	
Penerbit	ABSTRAK
Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia IKIP Budi Utomo, Malang, Indonesia	Masalah yang dibahas dalam penelitian tentang Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan <i>Reward and Punishment</i> di SMAN I Anam Ruteng Kabupaten Manggarai menunjukkan bahwa pemahaman guru dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Guru

dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan *Reward and Punishment* di SMAN I Anam Ruteng Kabupaten Manggarai masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan *Reward And Punishment* di SMAN I Anam Ruteng Kabupaten Manggarai. Subjek penelitian ini adalah guru SMAN I Anam Ruteng Kabupaten Manggarai. Dalam penelitian ini teknik pengambilan datanya dengan menggunakan instrumen tes. Tes ini digunakan untuk mengetahui kemampuan guru. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskripsi, peneliti mengumpulkan data berkaitan dengan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan *Reward and Punishment* yang kemudian data tersebut akan dianalisis menggunakan langkah-langkah yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yakni, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa *Reward* dan *Punishment*, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 5, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 18 orang guru. Penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMAN I Anam Ruteng Kabupaten Manggarai.

*Kata kunci: kemampuan, disiplin guru, reward and punishment*

## PENDAHULUAN

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.

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.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa 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. Bagaimanapun, 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 di antaranya 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). Oleh sebab itu, 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.

Pendidik berperan 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 ke dalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran di kelas.

Komitmen guru dalam hal kedisiplinan 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.

Dengan begitu, diharapkan kualitas birokrasi meningkat, begitu pula kinerja aparat birokrasi dalam dunia kerja semakin bermutu. Reward yang diberikan pun harus secara adil dan bijak. Jika tidak, *reward* malah menimbulkan rasa cemburu dan "persaingan yang tidak sehat" serta memicu rasa sombong bagi pegawai yang memperolehnya. Tidak pula membuat seseorang terlena dalam pujian dan hadiah yang diberikan sehingga membuatnya lupa diri. 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 proses penataan birokrasi, hendaknya punishment yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan telah disosialisasikan sebelumnya. Sebaiknya sanksi itu sama-sama disepakati, sehingga mendorong si terhukum untuk bisa mempertanggungjawabkan perbuatannya dengan ikhlas.

Selanjutnya hukuman yang diberikan bukanlah dengan kekerasan, tetapi diberikan dengan ketegasan. Jika hukuman dilakukan dengan kekerasan, maka hukuman tidak lagi memotivasi seseorang berbuat baik, melainkan membuatnya merasa takut dan benci sehingga bisa menimbulkan pemberontakan batin. Di sinilah dibutuhkan *skill* dari para pimpinan atau si pemberi *punishment* sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai secara efektif.

Dalam konteks pembelajaran di kelas 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. Tidak pula asing kita dengan siswa mengeluh tentang adanya guru yang menyampaikan pelajaran kurang dari waktu yang telah ditentukan, atau menyampaikan materi seadanya. Ironisnya, ada pula guru yang menuliskan kehadirannya di kelas padahal sebenarnya ia tidak menyampaikan pelajaran kepada siswanya.

Hal seperti ini tentu sangat mengecewakan siswa yang serius untuk mengikuti perkuliahan. 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. Hal ini berdampak buruk terhadap proses pembelajaran.

Pertama, siswa menjadi kecewa, dan hal ini dapat menurunkan motivasi belajar mereka. Siswa memperoleh contoh yang buruk tentang kedisiplinan. Kedua, guru yang mengajar dengan sungguh-sungguh merasa usahanya menjadi sia-sia dan sekaligus kecewa. Belum lagi, apabila guru yang disiplin dalam mengajar, memperoleh pendapatan yang sama dengan guru yang jarang mengajar di kelas.

Dampak dari guru yang malas untuk mengajar bukan semata ditanggung mereka namun juga seluruh institusi atau warga sekolah. Perilaku malas untuk mengajar juga bisa

menjadi virus bagi guru yang biasanya rajin mengajar *reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.

Peran *reward* dan *punishment* bagi SDM inipun juga harus dibawa menjadi bentuk *participative*. Likert (1967) menyebutkan dalam salah satu sistem manajemen *participative* ini mengakui dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusiawi para pekerja. Tidak saja kebutuhan faali, tetapi juga kebutuhan-kebutuhan lainnya. Motivasi kerja tidak saja ditimbulkan melalui hadiah-hadiah ekonomis, tetapi juga melalui partisipasi dalam kelompok dan keterlibatannya dalam menentukan tujuan-tujuan pekerjaannya. Sikap kooperatif dan tenggang rasa (*favorabl*) terhadap para tenaga kerja lainnya dalam organisasi. Bentuk partisipasi pengambilan keputusan dilakukan meluas dalam organisasi. Namun terintegrasi dengan baik. Dalam sistem manajemen ini dapat dikatakan tidak dirasakan adanya hubungan ketergantungan yang tidak seimbang dari bawahan terhadap atasan. 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.

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 wara sekolah agar tercipta budaya disiplin disekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah.

## 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) (Panitia Pelaksana Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Rayon 10 Jawa Barat, 2009 : 73). 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.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tindakan ini ialah pendekatan kualitatif. Artinya, penelitian ini dilakukan karena ditemukan permasalahan rendahnya tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada proses kegiatan belajar mengajar. 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 direfleksikan. 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 untuk suatuancang-ancang pemecahan masalah. Peneliti menggunakan model ini karena dianggap paling praktis dan aktual. Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini, terdiri atas empat tahap, yaitu (1) perencanaan, (2) pelaksanaan, (3) pengamatan, dan (4) refleksi.

Penelitian ini dilaksanakan pada satuan pendidikan SMAN I Anam Ruteng Kabupaten Manggarai. Penelitian ini bermula dari observasi terkait kehadiran guru di sekolah. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian tindakan sekolah adalah guru-guru di SMAN I Anam Ruteng Kabupaten Manggarai, terdiri atas guru PNS dan guru non-PNS.

Teknik pengumpulan data dari penelitian tindakan sekolah ini adalah melalui data kualitatif yang diperoleh dari observasi, wawancara maupun pengamatan. Observasi digunakan untuk melengkapi data dari wawancara dan pengumpulan dokumentasi, terutama dalam lingkup masalah penelitian, antara lain mengamati implemmentasi kebijakan yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar. Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan data dari informan secara langsung. Dalam melakukan wawancara dipergunakan pedoman wawancara yang terbuka. Teknik pengumpulan data sekunder digunakan untuk mengumpulkan data sekunder melalui dokumen-dokumen tertulis yang diyakini integritasnya karena mengambil dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian. Pengambilan sumber yang bersifat sekunder ini dapat diperoleh dari hasil dialog bersama kolaborator, database sekolah, dan lain-lain. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian tindakan sekolah ini antara lain adalah skala penilaian, Lembar pengamatan dan angket.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang bersumber dari data primer maupun empiris. Melalui analisis data ini, dapat diketahui ada tidaknya peningkatan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas melalui pemberian *reward* dan *punishment* yang merupakan fokus dari penelitian tindakan sekolah ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

*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 mengasosiasikan 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.

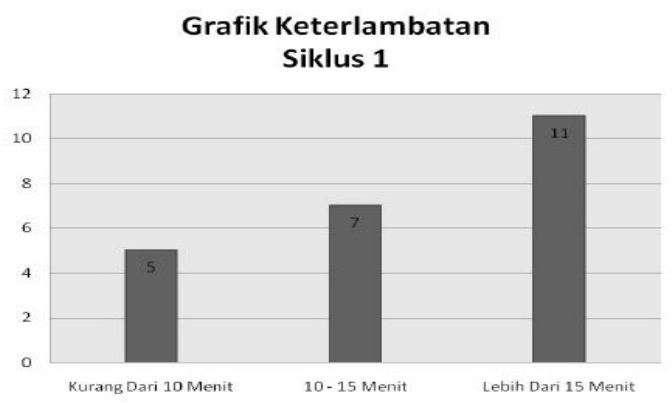
Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika *reward* merupakan bentuk reinforcement yang positif, maka *punishment* sebagai bentuk reinforcement yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa 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. Berdasarkan pemahaman di atas peneliti menemukan data sebagai berikut.

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

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
5	7	11
21,74%	30,43%	47,83%

Berdasarkan hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 5 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 7 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 11 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik berikut ini.



**Gambar 1. Grafik Keterlambatan Guru Siklus 1**

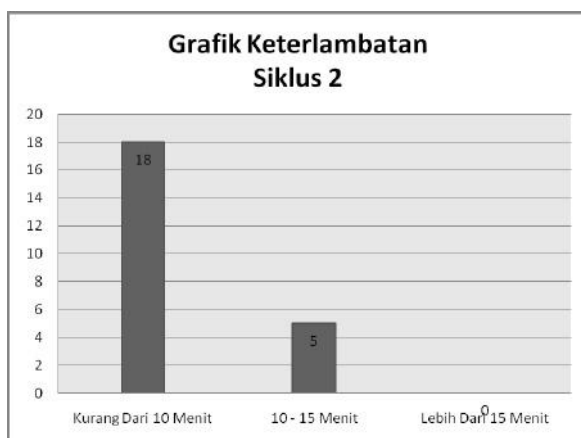
Berdasarkan data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 11 orang atau 47,83 %. Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75%, atau bila 75% guru 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. Berdasarkan hasil refleksi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan *Reward* dan *Punishment* yang lebih tegas lagi daripada siklus pertama. Berdasarkan hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru Pada Kehadiran di kelas Siklus II**

Waktu Keterlambatan/Jumlah/Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
18	5	0
78,26%	21,74%	0,00%

Berdasarkan hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 18 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 5 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan tidak ada satu orangpun guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. Jika dilihat dari hasil observasi pada siklus pertama dan siklus kedua dapat dilihat ada penurunan tingkat keterlambatan guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar, atau terdapat peningkatan kehadiran guru di kelas. Kemudian refleksi setelah selesai pelaksanaan tindakan pada siklus kedua maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus kedua tersebut.



Gambar 2. Grafik Keterlambatan Guru Siklus 2

Berdasarkan hasil observasi dan data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus kedua dinyatakan berhasil, karena terdapat 78,26% guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa *Reward* dan *Punishment*, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 18 orang guru. Penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMAN I Anam Ruteng Kabupaten Manggarai.

## UCAPAN TERIMA KASIH



Dengan terbitnya artikel ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu guru, para pegawai yang telah membantu peneliti, juga mengucapkan terima kasih kepada para siswa yang ada di SMAN I Anam Ruteng Kabupaten Manggarai sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.

#### RUJUKAN

- Amstrong. Michael, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu  
\_\_\_\_\_ (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aunurrahman. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Bambang Nugroho. 2006. *Reward dan Punishment* . Bulletin CiptaKarya Departemen Pekerjaan Umum Edisi No. 6/IV/Juni 2006
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional . Jakarta: Depdiknas
- Hidayat, Sucherli. 1986. *Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Pegawai Negeri Sipil: Kasus Indonesia* . Jakarta: Prisma
- Megawangi, Ratna. 2007. *Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Holistik Berbasis Karakter* . Jakarta: Indonesian Heritage Foundation
- Sanjaya, W. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran. Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.