

UPAYA MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR DI KELAS MELALUI PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* DI SMP KRISTEN KALAM KUDUS AMBON

Imas Rosmiati

SMP Kristen Kalam Kudus Ambon

(imasrosmiat@gmail.com)

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin guru dalam pembelajaran. Siklus pertama, sosialisasi tentang sistem *reward and punishment*. Selama satu bulan observasi diperoleh data bahwa 2 guru terlambat satu kali, 2 guru terlambat 2 kali, dan 1 guru terlambat satu kali, dan 8 guru tidak pernah terlambat. Guru yang tidak pernah terlambat masuk kelas diberikan reward berupa insentif sebesar Rp 150.000,00, - sedangkan guru yang terlambat diberikan sanksi berupa (1) guru yang terlambat satu kali diberi peringatan lisan ke-1, (2) guru yang terlambat dua kali diberi peringatan lisan ke-2, dan (3) Guru yang terlambat 3 kali diberi surat teguran tertulis pertama. Pada siklus II setelah proses *punishment* dan *reward* dilakukan observasi selama 1 bulan. Perolehan data menunjukkan terjadi penurunan keterlambatan kehadiran guru di kelas. Hanya ada 1 guru yang terlambat 1 kali. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward and punishments* secara konsisten dapat meningkatkan disiplin guru.

Kata Kunci: *Reward, Hukuman, Disiplin, Kehadiran Guru*

Pendahuluan

Upaya peningkatan mutu pendidikan telah banyak dilakukan oleh berbagai pihak, baik oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Usaha peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, di mana pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan yang Maha Esa, kecerdasan, dan keterampilan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut tentunya dibutuhkan beberapa strategi, salah satunya adalah meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Di tangan gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian peningkatan mutu pendidikan tersebut. Oleh karena itu tugas dan peran guru bukan hanya sekedar dapat mengajar, mendidik, dan melatih

siswa dengan baik, tetapi untuk mendukung meningkatnya mutu pendidikan harus disertai dengan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Keteladanan guru dapat dilihat dari perilaku guru sehari-hari baik saat berada di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Salah satu sikap yang dapat diteladani dari seorang guru khususnya di lingkungan sekolah adalah kehadiran guru di kelas dalam melaksanakan tugas mengajar. Terutama kehadiran guru pada jam pertama pelajaran dimulai. Fakta di lapangan sering dijumpai kelas yang kosong pada jam pertama tanpa kehadiran guru di kelas, hal ini disebabkan karena salah satunya guru terlambat hadir di sekolah. Dengan berbagai alasan yang disampaikan guru, kekosongan pembelajaran jam pertama masih sering terjadi. Dengan seringnya terjadi kekosongan guru mengajar pada jam pertama, sangat mempengaruhi pada mutu pendidikan di sekolah tersebut. Di tangan gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, peranan guru dalam proses belajar mengajar dan keberhasilan siswa sangat bergantung pada kinerja dan kedisiplinan guru. Untuk itu, guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dengan berusaha memberi pelayanan yang maksimal dengan tetap mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas mengajar.

Ada beberapa upaya penerapan kedisiplinan kehadiran guru di kelas dalam kegiatan belajar mengajar, diantaranya: (a) Sekolah harus memiliki sistem pengendalian ketertiban dengan adanya aturan yang sudah disepakati untuk semua warga sekolah yang dikelola dengan baik, (b) Keteladanan kedisiplinan dalam sikap dan perilaku dimulai dari pimpinan sekolah, (c) Penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru mengajar di kelas.

Demikian halnya di SMP Kristen Kalam Kudus Ambon terus berupaya untuk meningkatkan kinerja guru lewat peningkatan kedisiplinan kerja guru dan karyawan. Dengan adanya sistem pengendalian ketertiban lewat aturan yang berlaku yang telah disepakati bersama antara badan pengurus yayasan, para guru dan karyawan. Upaya yang dilakukan salah satunya adalah adanya pemberian *reward* dan *punishment* bagi guru dan karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan dalam kehadiran di sekolah, khususnya kehadiran di kelas.

Sebelumnya para guru dan karyawan di Sekolah Kalam Kudus Ambon diberi penguatan tentang masalah kedisiplinan. Langkah berikutnya para guru masing-masing diminta mempelajari semua peraturan dan penerapan kedisiplinan diantaranya kedisiplinan kehadiran di sekolah, persiapan perangkat pembelajaran, kedisiplinan berpakaian, kedisiplinan melaksanakan tugas-tugas tambahan, dan kedisiplinan dalam mengikuti semua kegiatan yang diselenggarakan sekolah. Setelah mempelajarinya, mereka diminta untuk menandatangani kesepakatan peraturan yang diterapkan di sekolah. Berdasarkan peraturan yang sudah mereka tanda tangani, maka disepakati diberlakukannya sistem pemberian *reward* dan *punishment*.

Reward dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya (Nugroho, 2006). *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Sedangkan *punishment* merupakan hukuman atau konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan seseorang karena tidak melakukan kewajibannya. Tujuan

pemberian *reward* dan *punishment* merupakan salah satu alat untuk memberikan motivasi pada guru dan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Khususnya dalam konteks pembelajaran di kelas yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya sistem pemberian *reward* dan *punishment* diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam hal kehadiran di sekolah dan dalam kaitan dengan tugas mengajar. Guru diharapkan dapat disiplin dalam menjalankan tugas mengajar, misalnya masuk kelas tepat waktu, disiplin dalam menggunakan jam pembelajaran yang disediakan, jika mengajar 2 jam pelajaran maka guru akan menggunakan waktu 80 menit secara penuh untuk mengelola kegiatan pembelajaran, disiplin dalam mengevaluasi perkembangan siswa dan melakukan tindak lanjutnya dalam upaya pengembangan potensi siswa secara optimal, dan sebagainya.

Penelitian ini selanjutnya diarahkan untuk mengkaji apakah penerapan *Reward and Punishment* di SMP Kristen Kalam Kudus Ambon dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran di sekolah dan dalam tugas mengajar di kelas?

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah. Penelitian dilaksanakan di SMP Kristen Kalam Kudus Ambon dengan melibatkan 13 orang guru, yang terdiri dari 2 guru PNS dan 11 guru tetap Yayasan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Selama periode penelitian dilakukan pencatatan terhadap waktu kehadiran di sekolah menggunakan *finger print*. Selain itu juga dilakukan observasi untuk mengidentifikasi pelaksanaan pembelajaran. Peneliti juga mewawancarai siswa pada setiap kelas untuk mengidentifikasi penggunaan waktu pembelajaran pada setiap tatap muka, apakah efektif ataukah tidak.

Data yang dikumpulkan setiap hari selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan menghitung persentase kedisiplinan kehadiran di sekolah. Keberhasilan tindakan berupa *reward* dan *punishment* dilakukan mengacu pada kriteria minimal 90% kehadiran guru di sekolah tepat waktu (adaptasi dari Bloom, Madaus, Hastings, dalam Ratumanan dan Laurens, 2015).

Temuan dan Pembahasan

Temuan Penelitian

1. Siklus 1

a. Perencanaan

Pada tahap ini, perencanaan dilakukan bersama-sama pihak Yayasan. Yayasan Persekolahan Kristen Kalam Kudus Ambon membuat aturan *reward* dan *punishment* kepada para guru terkait disiplin kehadiran di sekolah untuk melaksanakan tugas pembelajaran. Ketentuan dimaksud adalah sebagai berikut:

1) Ketentuan *Reward*

Reward diberikan kepada guru dan karyawan yang menerapkan disiplin, yaitu guru dan karyawan yang selalu hadir tepat waktu selama 1 bulan penuh. Reward

diberikan dalam bentuk pemberian tambahan insentif sebesar Rp 150.000, per bulan. Hal ini diberlakukan bagi guru dan karyawan yang selama satu bulan penuh tidak pernah terlambat hadir di sekolah.

2) Ketentuan *Punishment*

Sebaliknya *punishment* akan diberikan kepada guru dan karyawan yang tidak disiplin, yaitu guru dan karyawan yang hadir di sekolah lewat dari pukul 07.00. *Punishment* diberikan dengan cara bertahap mulai dari tahapan teguran lisan sampai pada pemberhentian hubungan kerja. *Punishment* terdiri atas 7 tahapan, yakni:

- a) teguran lisan 1 oleh Kepala Sekolah,
- b) teguran lisan 2 oleh Kepala Sekolah,
- c) teguran tertulis 1 oleh Kepala Sekolah dengan tembusan kepada Ketua Yayasan,
- d) teguran tertulis 2 oleh Kepala Sekolah dengan tembusan kepada Ketua Yayasan,
- e) surat peringatan 1 (SP1) oleh Kepala Sekolah dengan tembusan kepada Ketua Yayasan,
- f) surat peringatan 2 (SP2) oleh Kepala Sekolah dengan tembusan kepada Ketua Yayasan, dan
- g) surat peringatan 3 (SP3) oleh Kepala Sekolah sekaligus sebagai pemutusan hubungan kerja oleh Yayasan kepada guru yang melakukan pelanggaran.

Tahapan *punishment* tersebut diberi tenggang waktu enam bulan. Apabila guru atau karyawan melakukan pelanggaran terlambat hadir di sekolah secara berturut-turut dalam jangka waktu enam bulan, maka secara berturut-turut pula sanksi berikutnya akan diberikan, sampai dengan sanksi pemutusan hubungan kerja. Apabila guru atau karyawan yang sudah mendapat salah satu sanksi, tetapi dalam jangka waktu enam bulan tidak melakukan pelanggaran lagi maka sanksi tersebut akan gugur dan kembali lagi pada tahap awal.

b. Tindakan

Pada tahap ini dilakukan kegiatan sebagai berikut:

- 1) Sosialisasi aturan *reward* dan *punishment* kepada para guru. Sosialisasi ini dilakukan dalam forum Rapat Kerja Persekolahan Kristen Kalam Kudus Ambon yang diikuti oleh semua guru dalam lingkup persekolahan Kristen Kalam Kudus Ambon, termasuk guru SMP. Pada acara Rapat Kerja disajikan beberapa materi penguatan kapasitas guru, yakni (1) kedisiplinan dan implementasinya terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Yayasan Kalam Kudus Ambon, dan (2) sosialisasi tentang tata tertib dan aturan pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) kepada semua guru dan karyawan. Guru akan diberikan *reward* apabila mengikuti aturan kedisiplinan yang sudah ditentukan. Sedangkan *punishment* akan diberikan kepada guru yang melanggar aturan kedisiplinan tersebut.
- 2) Distribusi dokumen tata tertib serta aturan kedisiplinan guru dan karyawan, termasuk aturan *reward* dan *punishment*. Pada tahap ini, Badan Pengurus

Yayasan Kalam Kudus Indonesia Cabang Ambon membagikan dokumen tata tertib guru dan karyawan. Semua guru dan karyawan diminta untuk mempelajari kembali berbagai tata terib kedisiplinan kerja di Yayasan Kalam Kudus Ambon, termasuk di dalamnya aturan tentang kehadiran guru di sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Guru dan karyawan harus sudah hadir di sekolah, 15 menit sebelum kegiatan siswa dimulai. Kegiatan siswa dimulai pada pukul 07.15 WIT, ini berarti guru dan karyawan sudah harus hadir di sekolah selambat-lambatnya pukul 07.00 WIT. Guru atau karyawan yang melakukan *finger print* lewat dari pukul 07.00 WIT dinyatakan terlambat. Guru dan karyawan yang tepat waktu akan diberikan *reward* dan yang terlambat akan diberikan *punishment* berupa sanksi.

- 3) Pemberian pilihan bagi guru untuk menyetujui atau tidak. Setelah guru dan karyawan mempelajari aturan tata tertib tersebut, pihak Yayasan memberikan kebebasan bagi guru dan karyawan untuk menentukan pilihannya. Guru dan karyawan diberikan pilihan menyetujui atau tidak peraturan tersebut. Guru yang menyatakan pilihannya pada dokumen yang dibagikan dan menandatangani. Guru yang menyatakan persetujuan untuk melaksanakan peraturan tata tertib dan disiplin, melanjutkan pelayanannya sebagai guru dan karyawan pada persekolahan Kristen Kalam Kudus. Sedangkan, guru dan karyawan yang tidak menyetujui, dibebastugaskan dari persekolahan Kristen Kalam Kudus Ambon.

c. Observasi

Selama 1 (satu) bulan, dilakukan pengumpulan data berdasarkan hasil *finger print*, observasi, dan wawancara. Dari data yang terkumpul dan diolah, diketahui bahwa terdapat kasus keterlambatan kehadiran ke sekolah, seperti disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Deskripsi Keterlambatan Guru pada Siklus 1

Jumlah Keterlambatan	frekuensi	%	Keterangan Initial
0 hari	8	61,5	M.S, N.Sa, W.L, N.So, K.T, H.S, L.T, S.N.
1 hari	2	15,4	E.S, W. T
2 hari	2	15,4	I. M, G. T.
3 hari	1	7,7	M. P.
4 hari	-	-	-
5 hari	-	-	-
6 hari	-	-	-
Jumlah Kasus Terlambat	5	38,5%	

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa persentase keterlambatan relatif besar. Terdapat 5 (lima) guru yang terlambat hadir di sekolah, dengan jumlah keterlambatan yang bervariasi, yakni 2 guru (15,4%) hanya 1 hari terlambat, 2 guru (15,4%) terlambat masuk sekolah dalam 2 hari, dan 1 guru (7,7%).

Dari observasi kegiatan belajar mengajar, diperoleh informasi bahwa guru masuk di kelas tepat waktu sesuai dengan jam mengajar, kecuali mereka yang terlambat datang ke sekolah juga terlambat masuk ke kelas.

d. Refleksi

Data pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa disiplin guru dalam bentuk kehadiran tepat waktu di sekolah sesuai dengan tata tertib dan aturan disiplin guru belum dipatuhi sepenuhnya, dan belum mencapai target yakni minimal 90%. Dari wawancara dengan para guru diketahui terdapat beragam alasan keterlambatan guru, antara lain masalah transportasi, adanya urusan keluarga yang harus diselesaikan terlebih dahulu, dan terlambat bangun. Karena target minimal disiplin para guru belum tercapai, maka penelitian tindakan sekolah ini dilanjutkan pada siklus kedua dengan memberikan perhatian pada penerapan aturan *reward* dan *punishment* kepada para guru

2. Siklus 2

a. Perencanaan

Mengacu pada hasil refleksi pada hasil refleksi siklus pertama, selanjutnya dibuat perencanaan sebagai berikut:

- 1) Rencana pertemuan evaluasi bersama para guru. Pertemuan ini dimaksudkan untuk mengevaluasi penerapan aturan tata tertib dan disiplin kehadiran para guru di sekolah. Pada pertemuan ini direncanakan untuk mengingatkan kembali para guru terhadap kesepakatan yang telah ditandatangani.
- 2) Merencanakan tindak lanjut hasil observasi pada siklus 1, dalam bentuk pemberian *reward* dan *punishment*. Untuk pemberian *reward*, kepala sekolah melaporkan dan berkoordinasi dengan pihak pengurus Yayasan Kristen Kalam Kudus. Sedangkan untuk pemberian sanksi, direncanakan untuk memberikan teguran lisan pada kelima guru yang terlambat ke sekolah.

b. Tindakan

Pada tahap ini dilakukan tindakan sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan aturan sebagaimana yang tertulis pada tata tertib dan disiplin, yakni sebagai berikut:
 - a) E.S dan W.T yang terlambat satu kali, diberikan teguran lisan 1
 - b) I.M dan G.T terlambat dua kali, diberikan teguran lisan 1 dan teguran lisan 2
 - c) M.P terlambat tiga kali, diberikan teguran lisan 1, teguran lisan 2, dan teguran tertulis 1 oleh kepala sekolah. Surat teguran tertulis tersebut tembusannya dikirim ke Ketua Yayasan Persekolahan Kalam Kudus Ambon.
 - d) M.S, N.Sa, W.L, N.So, K.T, H.S, L.T, S.N selama 1 bulan hadir tepat waktu. Kepada mereka diberikan *reward* oleh Yayasan Kalam Kudus Ambon berupa insentif sebesar Rp. 150.000,- per orang.
- 2) Kepala sekolah mengadakan pertemuan kembali secara khusus untuk guru di jenjang SMP Kalam Kudus dan menyampaikan hasil evaluasi ketertiban para guru dan karyawan. Kepala sekolah mengevaluasi ketertiban kehadiran masing-

masing guru/karyawan dan mengingatkan kembali tentang pemberlakuan tata tertib tersebut, serta menegaskan pemberlakuan secara objektif sesuai dengan kesepakatan yang sudah mereka tanda tangani. Bahwa dalam tata tertib tersebut disepakati prosedur pemberlakuan tentang pemberian *reward* bagi guru/karyawan yang sudah melaksanakan tata tertib dengan baik. Sebaliknya bagi guru yang melanggar tata tertib khususnya dalam hal kehadiran di sekolah tetap akan diberlakukan *punishment* secara bertahap sesuai dengan tahapan-tahapan yang sudah disampaikan sebelumnya pada saat sosialisasi pelaksanaan tata tertib tersebut.

c. Observasi (Hasil Tindakan)

Pada siklus kedua ini, dilakukan observasi kehadiran guru di sekolah selama 1 (satu) bulan. Juga diperhatikan catatan jam kehadiran di sekolah sesuai dengan yang tercatat pada *finger print*. Dari proses ini diperoleh data keterlambatan guru pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Keterlambatan Guru pada Siklus 2

Jumlah Keterlambatan	Frekuensi	%	Keterangan Initial
0 hari	12	92,3	
1 hari	1	7,7	W.T
2 hari	-	-	
3 hari	-	-	
4 hari	-	-	
5 hari	-	-	
6 hari	-	-	

Tabel 2 memperlihatkan adanya peningkatan kehadiran guru tepat waktu di sekolah. Dengan kata lain disiplin guru dalam hal kehadiran tepat waktu di sekolah meningkat. Jika pada siklus 1 terdapat 5 orang (38,5%) guru yang terlambat, maka pada siklus 2 hanya terdapat satu guru (7,7%) yang terlambat, yakni W.T. Hal menarik lainnya adalah bahwa guru yang disiplin (hadir tepat waktu) pada siklus 1 tetap mempertahankan perilaku disiplin (hadir tepat waktu) pada siklus kedua. Dari kedelapan guru yang hadir tepat waktu pada siklus pertama, setelah memperoleh *reward* berupa insentif dari Yayasan dan diberikan apresiasi berupa pujian verbal dalam pertemuan evaluasi, 100% dari guru tersebut mempertahankan disiplin (kehadiran tepat waktu), pada siklus kedua.

Dari hasil observasi kelas dan informasi dari ketua kelas juga diketahui bahwa disiplin waktu dalam kaitan dengan tugas mengajar guru juga semakin baik. Guru yang hadir tepat waktu di sekolah, juga masuk kelas untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran tepat waktu. Demikian pula, guru yang pada siklus 1 terlambat masuk kelas karena terlambat ke sekolah, mulai menampakkan kedisiplinannya, yakni masuk kelas tepat waktu. Tepat waktu yang dimaksudkan disini diukur dari bel masuk kelas atau bel pergantian pelajaran. Begitu bel berbunyi, guru langsung meninggalkan ruang guru menuju kelas yang hanya berjarak 4 – 30 m dari ruang guru.

d. Refleksi

Dari hasil observasi sebagaimana dideskripsikan di atas, diketahui bahwa tingkat kehadiran guru tepat waktu di sekolah meningkat menjadi 92,3%. Ini berarti bahwa disiplin guru dalam kaitan dengan waktu kehadiran guru di sekolah telah melampaui target atau standar yang ditetapkan, yakni 90%. Dengan demikian, penelitian sampai dengan siklus 2 dianggap berhasil, dan siklus selanjutnya tidak perlu lagi dilaksanakan. Pada siklus ini telah dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di sekolah dan dalam kehadiran mengajar di kelas.

Meskipun siklus ketiga dalam penelitian ini tidak lagi dilaksanakan, tetapi karena masih terdapat satu guru yang terlambat (tidak disiplin waktu), maka tindakan *punishment* tetap harus dilaksanakan. Hal ini penting untuk tetap menjamin terbangunnya budaya disiplin di kalangan para guru.

Pembahasan

Disiplin waktu merupakan aspek penting dalam tugas pembelajaran. Keterlambatan 5 menit saja di dalam kelas untuk mengajar selama dua jam pembelajaran di SMP memberikan dampak kehilangan 6,25% waktu efektif untuk mengajar. Untuk setiap keterlambatan waktu mengajar tersebut, guru akan mensiasatinya dengan berbagai cara, antara lain (1) menghilangkan atau mengurangi alokasi waktu untuk langkah tertentu dalam pembelajaran, (2) mengurangi waktu untuk pembahasan materi tertentu, atau (3) membatasi ruang lingkup dan kedalaman materi tertentu. Hal ini jelas berdampak pada efektivitas pembelajaran. Jika keterlambatan waktu masuk kelas terjadi berkali-kali, dapat diperkirakan besarnya kerugian siswa dalam kaitannya dengan pencapaian kompetensi yang seharusnya diperoleh.

Reward dan *punishment* merupakan salah satu strategi penting yang dapat diterapkan dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru. *Reward* dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain melalui pemberian pujian atau ungkapan verbal, pemberian hadiah dalam bentuk barang atau benda tertentu sebagai apresiasi atas kinerja, pemberian penghargaan dalam bentuk surat penghargaan atau sertifikat, promosi jabatan, dan pemberian insentif berupa tambahan uang. Dalam praktik di persekolahan Kalam Kudus Ambon, *reward* kepada guru diberikan dalam bentuk pemberian insentif berupa uang sebesar Rp. 150.000,- per guru per bulan. Selanjutnya *punishment* atau sanksi juga dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti teguran (lisan dan tertulis), peringatan, dan pemutusan hubungan kerja. Bentuk-bentuk *punishment* ini dipraktikkan di persekolahan Kristen Kalam Kudus Ambon, mengikuti tahap-tahap yang sudah diatur dalam peraturan tata tertib dan disiplin guru dan karyawan.

Penelitian ini dilakukan sehubungan dengan adanya kebijakan Yayasan Kalam Kudus Ambon untuk menerapkan aturan tata tertib dan disiplin bagi guru dan karyawan di lingkungan persekolahan Kristen Kalam Kudus Ambon. Guru yang disiplin dalam menjalankan tugasnya, termasuk hadir tepat waktu di sekolah diberikan *reward*

berupa tambahan insentif sebesar Rp. 150.000,- per bulan. Sedangkan guru yang tidak disiplin, yang diukur dari keterlambatan hadir di sekolah diberikan *punishment* berupa sanksi teguran lisan, teguran tertulis, surat peringatan, sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada siklus 1, terdapat 5 guru (38,5%) yang terlambat hadir ke sekolah dengan jumlah keterlambatan bervariasi, yakni 1 kali, 2 kali, dan 3 kali. Sesuai dengan peraturan dan persetujuan yang telah diberikan para guru, maka kepala sekolah melaksanakan tindak lanjut berupa pemberian teguran lisan 1 bagi guru yang satu kali terlambat, teguran lisan 2 bagi guru yang dua kali terlambat, dan teguran tertulis 1 bagi guru yang tiga kali terlambat. Selain itu, 8 guru yang hadir tepat waktu selama sebulan penuh diusulkan kepada Yayasan untuk pemberian *reward*. Ketua Yayasan selanjutnya memberikan insentif sebesar Rp. 150.000,- kepada kedelapan guru tersebut.

Pemberian *reward* dan *punishment* ini ternyata efektif untuk meningkatkan disiplin guru untuk hadir tepat waktu di sekolah. Pada siklus kedua, guru yang pada siklus 1 terlambat ke sekolah sebanyak 5 guru (38,5%), pada siklus 2 berkurang menjadi hanya 1 guru (7,7%). Demikian pula, jika dilihat dari jumlah hari, pada siklus 1 sebanyak 9 hari keterlambatan, pada siklus 2 menurun menjadi hanya 1 hari keterlambatan masuk sekolah.

Beberapa penelitian memberikan dukungan terhadap pengaruh *reward* dan *punishment*. Penelitian dimaksud antara lain:

1. Metode *reward* dan *punishment* efektif digunakan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru dengan beberapa indikator sebagai berikut; (1) terjadi peningkatan parameter kehadiran guru tepat waktu dari 60% menjadi 86%. (2) Kelengkapan administrasi guru mengalami peningkatan dari 60% menjadi 85%, (3) Durasi penyelesaian mengajar KBM di kelas, kegiatan tatap muka guru mengalami peningkatan dari 70% menjadi 85%, dan (4) Pencapaian target KKM prestasi siswa yang semula 60% menjadi 80% (Zuhdiah, 2019).
2. Ada peningkatan yang signifikan terhadap kedisiplinan kinerja guru-guru dalam pembelajaran di SMA Negeri 1 Jangka Kabupaten Bireuen dengan penerapan *reward* and *punishment* (Jamaludin, 2017).
3. Penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMP Negeri 3 Selat (Irawati, 2017).
4. Penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SD Negeri 018 Gemilang Jaya (Irianto, 2019). Pemberian *reward* dapat meningkatkan kedisiplinan guru di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta. Kedisiplinan guru dalam hal ini diukur dengan indikator kedisiplinan dalam hal kehadiran.
5. *Reward* dan *punishment* dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam mampu menjadikan siswa semakin termotivasi dalam mengikuti proses pembelajaran. Prestasi belajar Pendidikan Agama Islam terhadap siswa SMA di Kabupaten Pidie setelah diberikan *reward* dan *punishment* berupa perhatian siswa terhadap pembelajaran semakin meningkat, tingkat keyakinan siswa terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas pembelajaran, kepuasan terhadap proses

pembelajaran, serta mampu menentukan perbuatan yang harus dilakukan (Raihan, 2019).

6. Pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya (Nugroho, 2015).

Hal lain yang menarik pula untuk dibahas adalah bahwa guru yang disiplin atau hadir tepat waktu pada siklus 1, juga tetap disiplin (hadir tepat waktu) pada siklus kedua. Ini dapat diinterpretasikan bahwa *reward* dapat mempertahankan bahkan meningkatkan perilaku positif. Guru yang dihargai atau diapresiasi karena kinerja atau perilaku positif akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja atau perilaku positif tersebut. Hal ini relevan dengan teori *Law of effect* dari Thorndike dan teori *reinforcement* dari Skinner (Ratumanan, 2015), bahwa penguatan akan berdampak pada perilaku akan diperkuat atau diulangi lagi. Sehubungan dengan hal tersebut, meskipun pada siklus kedua, hasil berupa tingkat kehadiran tepat waktu (disiplin) sudah mencapai standar yang ditetapkan dan kajian dalam penelitian ini dinyatakan selesai, tetapi tindakan berupa *reward* dan *punishment* tetap dilakukan, meskipun hasilnya tidak lagi dianalisis sebagai bagian dari penelitian. Hasil tindakan selanjutnya tetap dicatat sebagai bagian dari mekanisme evaluasi dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan.

Selain itu, perlu pula diperhatikan bahwa penerapan sistem atau model *reward* dan *punishment* harus dilakukan secara konsisten. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* dalam 2 (dua) bulan pertama menunjukkan adanya peningkatan disiplin guru yang cukup signifikan. Penerapan *reward* dan *punishment* yang dilakukan secara konsisten akan dapat menjamin terbangunnya karakter bahkan budaya disiplin pada semua warga sekolah (pendidik, karyawan, dan siswa). Tetapi jika penerapan model ini tidak konsisten atau tidak berkelanjutan maka dimungkinkan kondisi disiplin yang sudah baik akan kembali menurun. Pavlov (dalam Ratumanan, T. G, 2015) mengemukakan bahwa jika perilaku terkondisi tidak diteruskan (dikuatkan) atau bila stimulus tidak terkondisi (ST) berulang-ulang tidak diberikan, maka respons terkondisi (RD), kadarnya makin menurun dan akhirnya dapat menghilang sama sekali. Ini yang disebut Pavlov dengan konsep pemunahan (*extinction*).

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran di sekolah dan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran pada SMP Kristen Kalam Kudus Ambon. Pada siklus 1 tingkat kehadiran tepat waktu sebesar 61,5%, setelah pemberian tindakan berupa *reward* dan *punishment* tingkat kehadiran tepat waktu meningkat menjadi 92,3%.

Mengacu pada simpulan tersebut disarankan kepada pihak Yayasan dan kepala sekolah untuk mengembangkan sistem *reward* dan *punishment* pada masing-masing

sekolah. Selain itu, penerapan *reward* dan *punishment* harus dilakukan secara konsisten untuk terjadinya peningkatan dan perbaikan secara berkelanjutan.

Daftar Rujukan

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit remaja Rosdakarya
- Azis. 2016. Reward-Punishment Sebagai Motivasi Pendidikan (Perspektif Barat Dan Islam). *Cendekia* 14(2). 333-346.
- Irawati, Harini. 2017. Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di kelas Melalui Penerapan Reward And Punishment Di Smp Negeri 3 Selat Kabupaten Kapuas Tahun 2017. <https://media.neliti.com/media/publications/296765-upaya-meningkatkan-disiplin-guru-dalam-k-dafa48ed.pdf>.
- Irianto. 2019. Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Penerapan Reward And Punishment di SD Negeri 018 Gemilang Jaya Kecamatan Batang Tuaka. *Widyasari Press*. 3(1). <https://widyasari-press.com/upaya-meningkatkan-disiplin-guru-melalui-penerapan-reward-and-punishment-3/>.
- Jamaluddin. 2017. Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kinerja Guru dalam Pembelajaran melalui Penerapan Reward and Punishment di SMA Negeri 1 Jangka. *Jurnal Serambi PTK* . 4(1). 25-35.
- Nugroho, A.D. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*. 4(2). 4 – 14.
- Nugroho, Bambang. (2006). *Reward and Punishment*. Buletin Ciptakarya. Departemen Pekerjaan Umum Edisi no 6/IV.
- Raihan. 2019. Penerapan Reward dan Punishment dalam Peningkatan Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam Terhadap Siswa SMA di Kabupaten Pidie. *DAYAH: Journal of Islamic Education*. 2(1). 115-130
- Rahmanto, Agung. 2018. Peningkatan Kedisiplinan Guru Melalui Pemberian Reward di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta. *Tadjudikasi*. 8(2). 125-136.
- Ratumanan, T. G. 2015. *Belajar dan Pembelajaran, serta Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Pensil Komunika.
- Ritonga, Muhammad Arifin. 2017. Reward Dan Punishment Sebagai Motivasi Peningkatan Kinerja Guru. *Babussalam*. 2(1).1-18.
- Suryadilaga, R. M., Al Musadieq, M., Nurtjahjono, G. E. 2016. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 39(1). 156-163
- Yana, D., Hajiddin, & Safiah, I. 2016. Pemberian Reward dan Punishment Sebagai Upaya Meningkatkan Prestasi Siswa Kelas V di SDN 15 Lhokseumawe. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Unsyiah*, 1(2). 11-18.
- Zuhdiah. 2019. Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pemberian Reward Dan Punishment. *Jurnal Vidya Karya*, 34(1). 53-59.