

UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN DISIPLIN KEHADIRAN GURU MENGAJAR MELALUI PENERAPAN REWARD AND PUNISHMENT DI SMP NEGERI 2 BOGOR

Emas Mustikawati^(*)

^{a)}SMP Negeri 2 Kota Bogor, Bogor, Indonesia

^{*}Corresponding Author: emas.mustikawati@gmail.com

Abstrak

Article history

received 01 August 2021

revised 23 August 2021

accepted 28 August 2021

Kehadiran guru dalam mengajar di kelas pada SMP Negeri 2 Kota Bogor merupakan masalah yang melatar belakangi dilakukannya penelitian tindakan sekolah. Peningkatan mutu pembelajaran di sekolah sangat tergantung dari beberapa faktor salah satunya adalah kedisiplinan guru dalam mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk; (1) mengetahui penerapan reward and punishment dapat meningkatkan disiplin kehadiran dalam mengajar, (2) menggambarkan proses peningkatan disiplin kehadiran di kelas setelah diterapkan reward and punishment, (3) mengukur besarnya peningkatan disiplin kehadiran guru dalam mengajar di kelas setelah diterapkan reward and punishment. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Tindakan Sekolah dengan dua siklus. Dalam setiap siklus terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan refleksi. Hasil penelitian ini adalah persentase keterlambatan guru masuk kelas kurang dari 10 menit yang didapat pada prasiklus sebesar 10% meningkat menjadi 50% pada siklus I, dan meningkat lagi menjadi 80% pada siklus II. Hal ini sudah melebihi dari target yang ditentukan yaitu sebesar 80% guru tidak terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit. Sedangkan persentase guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pada prasiklus sebesar 0% yang artinya 10 orang guru yang menjadi subyek penelitian meninggalkan kelas lebih awal dari jadwal yang ditentukan, pada siklus I terjadi peningkatan sebesar 50% guru meningkatkan kedisiplinan kehadiran dalam mengajar dengan meninggalkan kelas sesuai jadwal, dan meningkat lagi menjadi 100% pada siklus II. Hal ini sudah mencapai target yang ditentukan yaitu sebesar 100% guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pelajaran. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penerapan reward and punishment pada guru dapat meningkatkan disiplin kehadiran guru SMP Negeri 2 Bogor.

Kata kunci: disiplin kehadiran, reward and punishment

THE PRINCIPAL'S EFFORTS TO IMPROVE THE DISCIPLINE OF TEACHING TEACHER ATTENDANCE THROUGH THE APPLICATION OF REWARD AND PUNISHMENT IN JUNIOR HIGH SCHOOLS (SMP NEGERI 2 KOTA BOGOR)

Abstract. The presence of teachers in teaching classes at Junior High Schools (SMP Negeri 2 Kota Bogor) is the problem behind conducting school action research. Improving the quality of learning in schools is very dependent on several factors, one of which is the discipline of teachers in teaching. This research aims to; (1) knowing the application of reward and punishment can improve attendance discipline in teaching, (2) describing the process of increasing class attendance discipline after applying reward and punishment, (3) measuring the magnitude of the increase in teacher attendance discipline in teaching in class after applying reward and punishment. This type of research is School Action Research with two cycles. Each cycle consists of planning, implementing, observing and reflecting. The results of this study are the percentage of teacher delays in class less than 10 minutes obtained in the pre-cycle of 10% increased to 50% in the first cycle, and increased again to 80% in the second cycle. This has exceeded the specified target, which is 80% of teachers are not late for class more than 10 minutes. While the percentage of teachers leaving the class according to the schedule in the pre-cycle is 0%, which means 10 teachers who are the subjects of the study left the class earlier than the specified schedule, in the first cycle there was an increase of 50% of teachers increasing the discipline of attendance in teaching by leaving the class on schedule, and increased again to 100% in cycle II. This has reached the specified target of 100% of teachers leaving the class according to the lesson schedule. Based on the results of these studies, it can be concluded that the application of reward and punishment to teachers can improve the discipline of teacher attendance in junior high schools (SMP Negeri 2 Kota Bogor).

Keywords: attendance discipline, reward and punishment

I. PENDAHULUAN

Guru sebagai seorang pendidik. Harus bisa menanamkan serta membentuk sikap dan karakter peserta didik untuk nanti peserta didik menjadi pribadi yang baik

ketika mereka terjun di masyarakat. Guru harus bisa membentuk sikap dan karakter peserta didik sesuai nilai dan norma yang berlaku [1]. Agar dapat membuat seorang peserta didik yang disiplin serta bertanggung jawab, guru

juga harus mencontohkan sesuatu yang baik yang nantinya akan ditiru oleh peserta didik, baik di lingkungan sekolah, luar sekolah, atau sosial masyarakat. Manamakan kedisiplinan peserta didik merupakan tugas seorang guru. Untuk menanamkan kedisiplinan peserta didik ini harus dimulai dari dalam diri kita sendiri, barulah kita dapat mendisiplinkan orang lain [2]. Sehingga akan tercipta ketenangan, ketentraman, dan keharmonisan. Seorang guru tidak akan efektif mengajar apabila ia sendiri tidak mengetahui apa yang menjadi keinginan peserta didik, dan seorang guru tidak akan hidup dengan norma pancasila bila dia tidak meyakini dan menghayatinya [3]. 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 bagaimanapun seorang guru atau tenaga kependidikan, merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik [4].

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan akan efektif dalam kepemimpinannya, jika para guru dan tenaga kependidikan berdisiplin baik, memelihara dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kedisiplinannya [5]. Pada kenyataannya hal tersebut kurang sesuai harapan. Masih ada guru yang kurang disiplin, misalnya tidak tepat waktu datang ke kelas saat jam pelajaran sudah dimulai. Hal ini bisa menyebabkan peserta didik tidak memiliki kedisiplinan manakala melihat gurunya sendiri juga tidak disiplin. Guru harus menghindari kebiasaan masuk menggunakan jam karet, molor dan selalu terlambat masuk kelas. Penegakan disiplin harus diikuti dengan pemberian sanksi atas pelanggaran. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja umumnya berlaku dalam suatu organisasi [6] yaitu: 1) sanksi pelanggaran ringan dengan jenis teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis; 2) sanksi pelanggaran sedang dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, dan pemecatan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu dilakukan Tindakan Sekolah sebagai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kehadiran guru mengajar melalui penerapan reward and punishment [7].

Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain- lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan [8]. Kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi [9]. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah. Pada umumnya kepala

sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kepeserta didikan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi school plant, dan perlengkapan serta organisasi sekolah [10]. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Cara kerja kepala sekolah dan cara memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepala sekolah di bidang pengajaran [11]. Pelayanan pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan- harapan atas peranan kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah [12].

Konsep disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan, atau norma dalam kehidupan bersama (yang melibatkan orang banyak). Menurut Moeliono disiplin artinya adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib, aturan, atau norma, dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian guru adalah suatu komponen manusia dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan aktif dalam usaha pembentukan sumber daya manusia” (A.M. Sardiman, [13]). Sedangkan Dimiyati [14] dalam bukunya mengatakan bahwa “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Ini berarti bahwa seorang guru minimal harus memiliki dasar-dasar kompetensi sehingga memiliki wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya terutama agar dapat meningkatkan suasana belajar yang kondusif”. Dalam rangka peningkatan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas, ada tiga hal yang perlu diperhatikan oleh seorang guru, yaitu Kehadiran, Pelaksanaan tugas (kegiatan), Program tindak lanjut.

Guru dikatakan mengajar dengan disiplin apabila telah mentaati semua peraturan atau tata tertib di sekolah, suatu sikap yang meliputi atang pagi awal masuk sekolah tepat waktu, Disiplin masuk mengajar, Mengakhiri pembelajaran tepat waktu. Hodges [15] mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan guru terhadap peraturan suatu instansi atau sekolah tempat dia mengajar.

Disiplin waktu bagi guru dalam mengajar merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap prestasi peserta didik dalam belajar. Seorang guru harus menjadi suri tauladan bagi setiap peserta didiknya, maka dengan demikian setiap peserta didik akan termotivasi untuk dapat belajar lebih giat lagi. Kalau setiap guru tidak disiplin waktu dalam mengajar atau selalu terlambat, maka bagaimana guru itu dapat menjadi suri tauladan bagi setiap peserta didiknya. Jika guru sudah dapat disiplin dalam hal mengajar, maka peserta didiknya akan termotivasi dengan

baik dan akhirnya prestasinyaapun akan baik, tetapi sebaliknya jika guru tidak disiplin waktu dalam mengajar mungkin peserta didik malas untuk mengikuti pelajaran, maka hasilnya pun akan jelek. Dengan demikian seorang guru dituntut untuk disiplin dalam hal waktu mengajar agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Keteladanan guru dapat dilihat dari perilaku guru sehari-hari baik didalam sekolah maupun diluar sekolah [16]. 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 disiplin guru, terutama masalah disiplin guru pada saat datang di sekolah.

Ketidaktepatan dalam hal guru masuk kelas sehingga ada waktu yang bisa dimanfaatkan peserta didik untuk melakukan tindakan indisipliner. Komitmen guru dalam hal ini kadang sering menjadi penyebabnya. Dalam manajemen sekolah, biasanya pengawasan banyak yang tidak bisa berjalan dengan baik, lebih-lebih jika komitmen guru dan peserta didik rendah maka sekolah-pun akhirnya sulit majunya. Penerapan disiplin dapat ditegakan melalui pemberian reward and punishment. Reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya [17]. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua hal ini kerap kali digunakan. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara reward dengan punishment. Istilah reward diambil dari bahasa Inggris yang mengartikan ganjaran, upah, hadiah, pahala dan hukuman. Dengan ini, reward dalam bahasa Inggris bisa digunakan untuk balasan yang memiliki sifat positif atau negatif. Reward adalah memberikan sesuatu pada orang lain sebagai bentuk penghargaan untuk cenderamata atau kenang kenangan yang menjadi salah satu metode psikologi pendidikan. Reward yang diberikan pada orang lain bisa memiliki banyak bentuk tergantung dari pemberi reward atau juga bisa disesuaikan dengan prestasi yang sudah didapatkan seseorang [18]. Penghargaan (reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi [15]. Jika reward merupakan bentuk reinforcement yang positif, maka punishment sebagai bentuk reinforcement yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat paedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Hukuman (punishment) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan [19].

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: Waktu, Intensitas, Jadwal, Klarifikasi, dan Impersonalitas (tidak bersifat pribadi). 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 [20].

Reward adalah metode yang bersifat positif terhadap proses pembelajaran untuk meningkatkan motivasi belajar. Reward yang diberikan ada berbagai macam bentuk. Secara garis besar reward dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu: Pujian, Penghormatan, Hadiah, Tanda penghargaan. Dalam pelaksanaan metode hukuman ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pendidik sebagai berikut Hukuman supaya diikuti dengan penjelasan dan harapan serta diakhiri permintaan maaf, Memberi hukuman harus disesuaikan dengan jenis kesalahan, Hukuman yang dijatuhkan hendaknya dapat dimengerti olehnya, sehingga ia sadar akan kesalahannya dan tidak mengulangnya, Pemberian hukuman harus tetap dalam jalinan cinta kasih dan sayang, Pemberian hukuman jangan pada waktu keadaan marah atau emosi., Hukuman diberikan dalam metode kuratif yang artinya untuk memperbaiki diri dari melakukan kesalahan, Penerapan hukumann disesuaikan dengan jenis, usia, dan sifat guru [21].

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tindakan ini ialah pendekatan kualitatif deskriptif yang artinya prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang diamati. Penelitian ini dilakukan karena ditemukan permasalahan rendahnya tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada proses kegiatan belajar mengajar. Permasalahan ini ditindak lanjuti dengan cara menerapkan sebuah model pembinaan kepada guru berupa penerapan Reward and Punishment yang dilakukan oleh kepala sekolah, kegiatan tersebut diamati kemudian dianalisis dan direfleksikan. Hasil revisi kemudian diterapkan kembali pada siklus-siklus berikutnya. Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Bogor Semester Ganjil tahun pelajaran 2019/2020, Sumber data dalam penelitian kualitatif deskriptif yaitu melalui wawancara, observasi, foto, dan lainnya. Metode pengumpulan data merupakan langkah

yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Instrumen merupakan alat pada waktu peneliti menggunakan suatu metode. Dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Maka dari itu, instrumen yang dibutuhkan adalah pedoman observasi, pedoman wawancara, serta alat tulis.

Instrumen dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri (human instrument). Dalam penelitian kualitatif, peneliti memiliki kedudukan sebagai perencana, pelaksana, pengumpulan data, analisis, penafsir data dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitiannya. Teknik Analisis data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan suatu uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Beberapa tahapan model analisis interaktif melalui empat tahap, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Prosedur Penelitian Tindakan Sekolah ini dilaksanakan dalam dua siklus merupakan proses pengkajian melalui sistem yang berdaur ulang dari berbagai kegiatan pelatihan. Dalam setiap siklus terdiri dari 4 (empat) tahapan yaitu: perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan refleksi[22].



Gambar 1. Desain Penelitian Tindakan Kelas

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Masalah yang paling mendasar untuk dilakukan Penelitian Tindakan Sekolah ini adalah karena kurangnya kedisiplinan kehadiran guru dalam mengajar di kelas yaitu keterlambatan guru masuk ke kelas dan waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran. Dalam melaksanakan Penelitian Tindakan Sekolah ini, langkah awal yang dilakukan kepala sekolah adalah melakukan observasi awal terhadap guru-guru yang dinilai memiliki catatan keterlambatan masuk kelas yang lebih sering dibandingkan dengan guru lainnya. Berdasarkan observasi awal terhadap kedisiplinan kehadiran guru dalam mengajar di kelas diperoleh 10 orang guru yang memiliki catatan keterlambatan yang lebih sering. Berdasarkan analisis data pada prasiklus, siklus I dan siklus II dengan menerapkan tindakan *reward and punishment* terhadap kedisiplinan guru mengajar di kelas, didapat peningkatan kedisiplinan

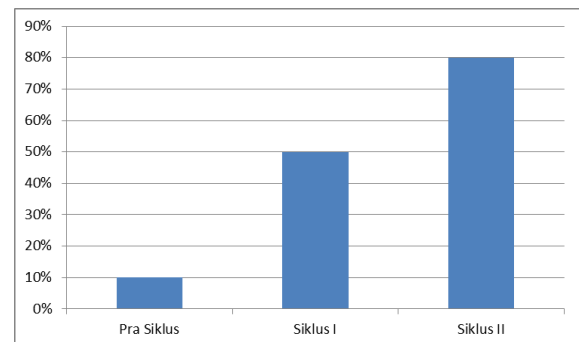
pada sepuluh orang guru yang dijadikan subyek penelitian. Penelitian menitikberatkan pada tingkat keterlambatan guru masuk kelas dan waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran.

Tabel 1. Waktu Keterlambatan Guru Masuk Kelas Pada Pra Siklus, Siklus I dan Siklus II

| No | Waktu Keterlambatan | Pra Siklus | Siklus I | Siklus II |
|----|------------------------------------|------------|----------|-----------|
| 1 | < 10 menit | 1 | 5 | 8 |
| 2 | 10 s.d 15 menit | 4 | 4 | 2 |
| 3 | > 15 menit | 5 | 1 | 0 |
| | Persentase keterlambatan <10 menit | 10% | 50% | 80% |

Sumber: Lembar Penilaian Guru Oleh Peserta didik Pada Pra Siklus, Siklus I, Siklus II

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa setelah diterapkan reward and punishment terhadap waktu guru masuk kelas mengalami peningkatan. Persentase keterlambatan guru masuk kelas kurang dari 10 menit yang didapat pada prasiklus sebesar 10% meningkat menjadi 50% pada siklus I, dan meningkat lagi menjadi 80% pada siklus II. Hal ini sudah melebihi dari target yang ditentukan yaitu sebesar 80% guru tidak terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit.



Gambar 1. Persentase keterlambatan <10 menit

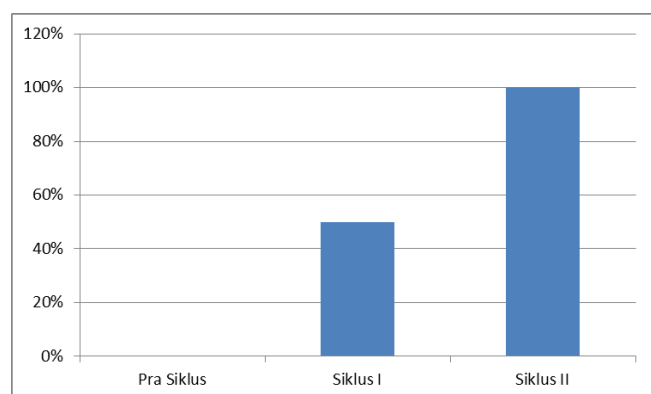
Tabel 2. Waktu Meninggalkan Kelas Pada Pra Siklus, Siklus I dan Siklus II

| No | Waktu Meninggalkan Kelas | Pra Siklus | Siklus I | Siklus II |
|----|---|------------|----------|-----------|
| 1 | Sesuai Jadwal | 0 | 5 | 10 |
| 2 | <10 menit dari jadwal | 4 | 5 | 0 |
| 3 | > 10 menit dari jadwal | 6 | 0 | 0 |
| | Persentase meninggalkan kelas sesuai jadwal | 0% | 50% | 100% |

Sumber: Lembar Penilaian Guru Oleh Peserta didik Pada Pra Siklus, Siklus I, Siklus II

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa setelah diterapkan reward and punishment terhadap waktu guru meninggalkan kelas mengalami peningkatan. Persentase guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pada pra siklus sebesar 0% yang artinya sepuluh orang guru yang

menjadi subyek penelitian meninggalkan kelas lebih awal dari jadwal yang ditentukan, pada siklus I terjadi peningkatan sebesar 50% guru meningkatkan kedisiplinan kehadirannya dalam mengajar dengan meninggalkan kelas sesuai jadwal, dan meningkat lagi menjadi 100% pada siklus II. Hal ini sudah mencapai target yang ditentukan yaitu sebesar 100% guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pelajaran.



Gambar 2. Waktu Meninggalkan Kelas Sesuai jadwal

Sebelum melakukan tindakan, kepala sekolah terlebih dahulu memberikan arahan kepada guru, menyampaikan tujuan tindakan yang akan dilakukan. Kegiatan selanjutnya adalah kepala sekolah menyebarkan lembar penilaian kepada beberapa ketua kelas pilihan sebagai informan yang memberikan data yang akurat sesuai dengan kenyataan di lapangan. Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas, kepala sekolah memberikan reward atas meningkatnya kedisiplinan yang telah dicapai oleh guru dalam mengajar di kelas.

Pada kondisi awal sebelum tindakan dilakukan, terlihat beberapa guru masih menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam mengajar di kelas, beberapa guru masih terlihat santai meskipun bel tanda dimulainya pelajaran berbunyi. Setelah dilakukan tindakan perbaikan di siklus I dan dilaksanakan pengamatan terhadap penerapan tindakan reward and punishment, terjadi peningkatan yaitu sebagian guru mampu meningkatkan kedisiplinannya dengan ketepatan kehadiran guru saat mengajar di kelas maupun ketepatan waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran. Pada siklus II peningkatan kedisiplinan guru terlihat lebih jelas dan signifikan. Hal-hal tersebut yang menyebabkan pelaksanaan pembelajaran di SMP Negeri 2 menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian pada siklus II maka hasil refleksi selama kegiatan penelitian yang dimulai dari persiapan sampai pada pelaksanaan dianggap sudah berhasil, hal ini berdasarkan tingkat kedisiplinan guru yang sudah baik.

IV. KESIMPULAN

Setelah dilakukan tindakan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kehadiran guru SMP Negeri 2 Kota Bogor dalam mengajar di kelas melalui

tindakan reward and punishment ternyata dapat meningkatkan semangat dan kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas. Selain itu juga terjadi keefektifan dalam pembelajaran karena peserta didik menerima pembelajaran sesuai jadwal yang ditentukan. Dengan demikian maka berdasarkan paparan penelitian di atas maka disimpulkan Penerapan reward and punishment dapat meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru dalam mengajar di SMP Negeri Peningkatan kedisiplinan kehadiran guru dalam mengajar di kelas membuat peserta didik mendapatkan haknya untuk memperoleh pembelajaran sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik di sekolah.

Besar peningkatan kedisiplinan kehadiran guru yang dicapai melalui penerapan reward and punishment pada guru adalah persentase keterlambatan guru masuk kelas kurang dari 10 menit yang didapat pada prasiklus sebesar 10% meningkat menjadi 50% pada siklus I, dan meningkat lagi menjadi 80% pada siklus II. Hal ini sudah melebihi dari target yang ditentukan yaitu sebesar 80% guru tidak terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit. Sedangkan persentase guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pada pra siklus sebesar 0% yang artinya 10 orang guru yang menjadi subyek penelitian meninggalkan kelas lebih awal dari jadwal yang ditentukan, pada siklus I terjadi peningkatan sebesar 50% guru meningkatkan kedisiplinan kehadirannya dalam mengajar dengan meninggalkan kelas sesuai jadwal, dan meningkat lagi menjadi 100% pada siklus II. Hal ini sudah mencapai target yang ditentukan yaitu sebesar 100% guru meninggalkan kelas sesuai jadwal pelajaran

REFERENSI

- [1] R. Pertiwi, Y. Suchyadi, and R. Handayani, "Implementasi Program Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar Negeri Lawangintung 01 Kota Bogor," *J. Pendidik. Pengajaran Guru Sekol. Dasar (JPPGuseda)*, vol. 02, no. 01, pp. 41–46, 2019.
- [2] Y. Suchyadi, O. Sunardi, and L. Novita, "Kontribusi Sikap Disiplin Terhadap Kemandirian Belajar Siswa Di Sekolah Dasar," *J. Pendidik. dan Pengajaran Guru Sekol. Dasar*, vol. 3, no. 2, pp. 115–118, 2020.
- [3] R. Purnamasari *et al.*, "Student Center Based Class Management Assistance Through The Implementation Of Digital Learning Models," *J. Community Engagem.*, vol. 02, no. 02, pp. 41–44, 2020.
- [4] S. Setiarani and Y. Suchyadi, "Pola Asuh Orang Tua Terhadap Anak Tuna Netra Berprestasi," *J. Pendidik. Pengajaran Guru Sekol. Dasar*, vol. 01, no. 01, pp. 15–18, 2018.
- [5] N. Karmila and Y. Suchyadi, "Supervisi Pendidikan Di Sekolah Alam Bogor," *J. Pendidik. dan Pengajaran Guru Sekol. Dasar*, vol. 03, pp. 31–33, 2020.
- [6] Y. Suchyadi and Nurjanah, "Relationship between Principal Supervision in Increasing the Job Satisfaction of Private Junior High School Teachers in East Bogor District," *JHSS (Journal Humanit. Soc. Stud.)*, vol. 02, no. 01, pp. 26–29, 2018.

- [7] Arikunto, S. *Dasar-dasar supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- [8] Gumelar dan Dahyat. *Supervisi pendidikan Indonesia*. Jakarta: Gramedia. 2002.
- [9] Jelantik, K. *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. Yogyakarta: Deepublish. 2005.
- [10] Mulyasa, E. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2007.
- [11] Mukhtar dan Iskandar. *Orientasi baru supervisi pendidikan*. Jakarta: Referensi. 2013.
- [12] Hidayat, S. *Teori dan prinsip pendidikan*. Tangerang: Pustaka Mandiri. 2013.
- [13] Sardiman, A.N. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2012.
- [14] Dimiyati. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Depdikbud. 2005.
- [15] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2016.
- [16] Sudjana, N. *Dasar-dasar proses belajar mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensinda. 2009.
- [17] Suwanto, FX. *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya. 2010.
- [18] Sagala, S. *Supervisi pembelajaran*. Medan: Alfabeta. 2010.
- [19] Hamalik, O. *Proses belajar mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- [20] Purwanto, N. *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002.
- [21] Pidarta, M. *Supervisi pendidikan kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- [22] Muslihuddin. *Kiat sukses melakukan penelitian tindakan kelas dan sekolah*. Bandung: Rizqi Press. 2010.