

# UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR DI KELAS MELALUI PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* GURU SD NEGERI CIBALAGUNG 2 KOTA BOGOR

N. Nurhidayah <sup>a\*)</sup>

<sup>a)</sup>SD Negeri Cibalagung 2 Kota Bogor, Bogor, Indonesia

<sup>\*)</sup>Corresponding Author: n.nurhidayah@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33751/jssah.v3i2.9108>

## Abstrak

### Article history

received 11 May 2023

revised 23 May 2023

accepted 20 June 2023

Peningkatan mutu pembelajaran disekolah sangat tergantung dari beberapa faktor. Faktor yang sangat penting antara lain adalah penerapan budaya sekolah kearah peningkatan mutu. Budaya sekolah merupakan hal yang positif yang harus dipertahankan dan dilaksanakan oleh semua warga sekolah tanpa merasa terpaksa. Budaya sekolah yang harus dipertahankan salah satunya adalah masalah kedisiplinan, termasuk disiplin para guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar. Untuk meningkatkan disiplin para guru dapat diupayakan melalui bermacam-macam cara. Dalam Penelitian Tindakan Sekolah ini, dicobakan tindakan berupa penerapan *Reward and Punishment* untuk para guru di SDN Cibalagung 2 Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. Penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus, karena dari hasil penelitian dan analisa data, ternyata pada siklus kedua, kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar meningkat dan memenuhi indikator yang telah ditetapkan sebesar 75%. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar dapat dilakukan dengan penerapan *Reward and Punishment* kepada guru.

**Kata kunci:** disiplin guru, kehadiran mengajar, *reward and punishment*.

## Efforts to Improve Teacher Discipline in Teaching Attendance in Class Through the Implementation of Reward and Punishment for Elementary School Teachers (SD Negeri Cibalagung 2 Kota Bogor)

**Abstract.** Improving the quality of learning in schools really depends on several factors. A very important factor, among others, is the implementation of school culture towards improving quality. School culture is a positive thing that must be maintained and implemented by all school members without feeling forced. One of the school cultures that must be maintained is the issue of discipline, including teacher discipline in attending class during the teaching and learning process. To improve teacher discipline, efforts can be made in various ways. In this School Action Research, action was tried in the form of implementing Reward and Punishment for teachers at SDN Cibalagung 2, West Bogor District, Bogor City. This research was carried out in two cycles, because from the results of the research and data analysis, it turned out that in the second cycle, teacher discipline in class attendance during the teaching and learning process increased and met the indicators that had been set at 75%. From the results of this research, it can be concluded that improving teacher discipline in class attendance during teaching and learning activities can be done by implementing Reward and Punishment for teachers.

**Keywords:** teacher discipline, teaching attendance, reward and punishment

## I. PENDAHULUAN

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada beberapa faktor diantaranya adalah faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi [1]. Sehingga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik. Tugas mendidik adalah tugas yang amat mulia atas dasar "panggilan" yang teramat suci. Sebagai komponen sentral dalam sistem pendidikan, pendidik mempunyai peran utama

dalam membangun fondamen-fondamen hari depan corak kemanusiaan [2]. 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 [3]. Fakta dilapangan yang sering kita jumpai disekolah adalah kurang disiplinnya guru, terutama masalah disiplin guru masuk kedalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran dikelas.

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 [4]. Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi [5].

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 [6]. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan [4]. Dilihat dari sisi manajemen, terjadinya disiplin kerja itu akan melibatkan dua kegiatan pendisiplinan: Preventif, pada pokoknya, dalam kegiatan ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan, agar mengikuti berbagai standar atau aturan. Sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah. Korektif, kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut [7]. (Heldjrachman dkk, 1990). 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 [4]. 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.

Sekolah yang menegakkan disiplin akan menjadi sekolah yang berkualitas, baik dari segi apapun juga,

benarkah itu? Ini adalah bahasan sekilas dari satu sisi namun justru sangat primer (proses belajar-mengajar saja), tapi ini banyak terjadi di beberapa sekolah. Konon bagaimanapun atau apapun model dan kualitas inputnya semua akan menjadi berkualitas, semua bisa dilakukan lewat disiplin. Mungkin ada benarnya. Setidaknya membuat lingkungan sekolah berdisiplin, terutama disiplin dalam belajar dan proses mengajar. Setidaknya pengkondisian dalam soal disiplin akan membuat image tersendiri di lingkungan sekitar tentang kondisi sekolah. Disiplin di sini diartikan ketaatan pada peraturan. Dari sini semuanya bermula, sebelum disiplin diterapkan perlu dibuat peraturan atau tata tertib yang benar-benar realistis menuju suatu titik, yaitu kualitas tadi. Lalu mengapa banyak sekolah yang mutunya rendah baik ditinjau dari nilai-nilai siswa, kinerja personal sekolah. Jawabannya mungkin disebabkan masih belum jelasnya peraturan sehingga tidak mudah diaplikasikan, atau buruknya pengawalan penerapan peraturan itu. Dalam hal ini kekurangkonsistenan semua pihak. Bahkan kadang gurupun tidak tahu apa yang harus dilakukan dalam kelas, sehingga ia hanya mengajar apa adanya terkesan menghabiskan waktu mengajar saja.

Reward dan punishment dikenal sebagai ganjaran, merupakan dua metode yang lazim diterapkan di sebuah organisasi, instansi, atau perusahaan yang menargetkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya. Menurut Amaryllia, konsultan manajemen dan strategi dari Sien Consultan, dalam sejarahnya, reward dan punishment kali pertama banyak diterapkan di bidang penjualan (sales). Namun, kini metode tersebut banyak diadopsi oleh organisasi, perusahaan yang bergerak di pelbagai bidang, bahkan dunia pendidikan. Penerapan reward dan punishment dalam dunia pendidikan dapat diterapkan sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Penerapan reward dan punishment juga tidak hanya diterapkan kepada siswa yang berprestasi atau yang melanggar tata-tertib, tetapi juga dapat diterapkan kepada guru-guru agar mereka berdisiplin dalam mengajar untuk memenuhi tugas mereka memberikan pelajaran kepada siswanya [8].

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. 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 pedagogis, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik [9]. 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. Dalam proses penataan birokrasi menjadi efektif lagi menyenangkan, hendaklah pemerintah dengan tegas memperhatikan dan menata sistem reward dan punishment. Hal ini harus diimplementasikan sampai level bawah pemerintahan. 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.

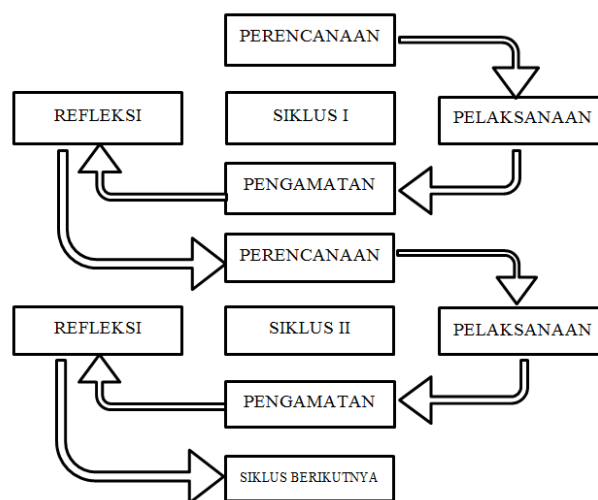
Peran reward dan punishment bagi SDM inipun juga harus dibawa menjadi bentuk participative. Likert menyebutkan dalam salah satu sistem manajemen participative ini mengakui dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusiawi para pekerja. Tidak saja kebutuhan faali, tetapi juga kebutuhan-kebutuhan lainnya. 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 (favorable) 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 [10].

Penerapan lain juga bisa diterapkan bagi karyawan atau aparaturnya untuk meningkatkan disiplin SDM aparaturnya yang masih rendah dengan perubahan perilaku yang mendasar [11]. 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 [12]. 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 [13]. 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.

## II. 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). 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 [14]. 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 yang diadopsi oleh Arikunto [14] 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 suatu ancap-ancang pemecahan masalah. Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini, terdiri atas beberapa tahap, yaitu: Perencanaan, Pelaksanaan, Pengamatan, Refleksi. Lokasi Penelitian di SD Negeri Ciblagung 2 Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor, Dalam Suharsimi Arikunto yang disajikan dalam Gambar 1.

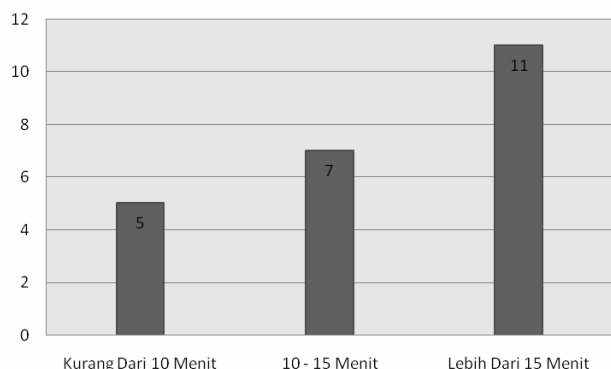


Gambar 1. Desain penelitian tindakan (action research) Model Stephen Kemmis dan Mc. Taggart

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilaksanakan dalam dua siklus. Hali ini dikarenakan keterbatasan waktu yang tersedia, serta dengan dua siklus sudah penulis anggap cukup untuk peningkatan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar. Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain: Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap Ketua Kelas atau Sekretaris kelas sebanyak 7 set, sesuai dengan banyaknya jumlah rombongan belajar di SDN Cibalagung 2 Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor sebanyak 7 rombongan belajar. Dalam lembar pengamatan itu, telah dibuat daftar guru yang mengajar dikelas itu setiap jam dan diberi kolom jam masuk kelas serta jam keluar kelas. Lembar pengamatan dapat dilihat pada lampiran. Berkoordinasi dengan petugas piket yang setiap hari terdiri dari 2 orang petugas, yaitu dari guru yang tidak mempunyai jam mengajar pada hari itu dan satu orang dari tata usaha. Petugas piket akan mengedarkan daftar hadir guru dikelas yang telah dibuat agar dapat melihat tingkat kehadiran guru disetiap kelas dan disetiap pergantian jam pelajaran. Guru yang terlambat lebih dari 15 menit, dianggap tidak hadir dan diberi tanda silang. Daftar hadir guru dapat dilihat dalam lampiran. Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket, dari siswa maupun dari penulis. Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu siklus. Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu, untuk semua guru yang berjumlah 10 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi: Kehadiran guru dikelas, Tingkat keterlambatan guru masuk kelas, Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran, Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru dikelas.

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

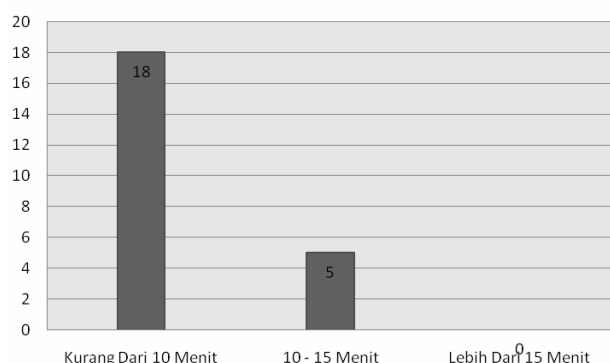


Gambar 2. Grafik keterlambatan siklus 1

Dari data diatas 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 indicator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75%, atau bila 75% guru tidak terlambat lebih dari 10 menit. Pada siklus pertama ini guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit baru 21,74%, jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua. Setelah selesai satu siklus maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus pertama. Refleksi dilaksanakan bersama-sama kolaborator untuk menentukan tindakan perbaikan pada siklus berikutnya. Dari hasil refleksi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan Reward dan Punishment yang lebih tegas lagi daripada siklus pertama. Siklus 2 terdiri atas beberapa tahap, sama seperti siklus 1 yaitu: (1) Perencanaan, (2) Pelaksanaan, (3) Pengamatan dan Evaluasi, dan (4) Refleksi.

Dari hasil refleksi pada siklus pertama, peneliti merencanakan untuk melakukan tindakan Reward dan Punishment yang lebih tegas dibandingkan dengan siklus pertama. Peneliti merencanakan untuk mengumumkan hasil observasi mengenai tingkat keterlambatan guru masuk kelas dalam proses belajar mengajar, pada kegiatan upacara bendera hari Senin. Hal ini terlebih dahulu disosialisasikan kepada semua guru pada saat refleksi siklus pertama. Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah pada siklus yang kedua ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain: Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap Ketua Kelas atau Sekretaris kelas sebanyak 8 set, sesuai dengan banyaknya jumlah rombongan belajar di SDN Cibalagung 2 Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor sebanyak 8 rombongan belajar. Dalam lembar pengamatan itu, telah dibuat daftar guru yang mengajar dikelas itu setiap jam dan diberi kolom jam masuk kelas serta jam keluar kelas. Lembar pengamatan dapat dilihat pada lampiran. Berkoordinasi dengan petugas piket yang setiap hari terdiri dari 2 orang petugas, yaitu dari guru yang tidak mempunyai jam mengajar pada hari itu dan satu orang dari tata usaha. Petugas piket akan mengedarkan daftar hadir guru dikelas yang telah dibuat agar dapat melihat tingkat kehadiran guru disetiap kelas dan disetiap pergantian jam pelajaran. Guru yang terlambat lebih dari 15 menit, dianggap tidak hadir dan diberi tanda silang. Daftar hadir guru dapat dilihat dalam lampiran. Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket, dari siswa maupun dari penulis. Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu minggu (satu siklus) pada siklus kedua. Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 10 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi: Kehadiran guru dikelas, Tingkat keterlambatan guru masuk kelas, Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran. Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru dikelas. Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran

diperoleh data, sebanyak 8 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 2 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.



Gambar 2. Grafik keterlambatan siklus 1

Dari hasil observasi pada siklus pertama dan siklus kedua dapat dilihat ada penurunan tingkat keterlambatan guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar, atau terdapat peningkatan kehadiran guru dikelas. Setelah selesai pelaksanaan tindakan pada siklus kedua maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus kedua tersebut. Dari hasil observasi dan data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus kedua dinyatakan berhasil, karena terdapat 80% guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan Reward dan Punishment efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru dikelas 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 8 orang guru. Penerapan Reward dan Punishment dapat meningkatkan disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar SDN Cibalagung 2 Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

#### REFERENSI

- [1] S. Setyaningsih and Y. Suchyadi, "Implementation of Principal Academic Supervision To Improve Teacher Performance in North Bogor," *Jhss (Journal Humanit. Soc. Stud.)*, vol. 5, no. 2, pp. 179–183, 2021, doi: 10.33751/jhss.v5i2.3909.
- [2] Y. Suchyadi and Nurjanah, "Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 10, no. 02, pp. 125–130, 2022, [Online]. Available:

- 10.33751/jmp.v10i2.6103
- [3] H. Suharyati, H. Laihah, and Y. Suchyadi, "Development of Teacher Creativity Models to Improve Teacher's Pedagogic Competency in the Educational Era 4.0," *Int. J. Innov. Creat. Chang. www.ijicc.net*, vol. 5, no. 6, pp. 919–929, 2019, [Online]. Available: www.ijicc.net
- [4] E. Mustikawati, "Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Disiplin Kehadiran Guru Mengajar Melalui Penerapan Reward And Punishment Di SMP Negeri 2 Bogor," *J. Soc. Stud. Arts Humanit.*, vol. 01, no. 01, pp. 46–51, 2021, doi: 10.33751/jssah.v1i01.4002.
- [5] A. Imron, "Penggunaan Media Pembelajaran Kartu Doli Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP Pada Materi Listrik," *J. Soc. Stud. Arts Humanit.*, vol. 02, no. 01, pp. 12–18, 2022, [Online]. Available: https://journal.unpak.ac.id/index.php/proceedings
- [6] S. Setyaningsih and Y. Suchyadi, "IMPLEMENTATION OF PRINCIPAL ACADEMIC SUPERVISION TO IMPROVE TEACHER PERFORMANCE IN NORTH BOGOR," *JHSS (JOURNAL Humanit. Soc. Stud.)*, vol. 05, no. 02, pp. 179–183, 2021, doi: https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3909.
- [7] R. Herawati, R. Retnowati, and S. Harijanto, "Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Penguatan Supervisi Akademik Dan Disiplin Kerja," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 1, pp. 60–66, 2021, doi: 10.33751/jmp.v9i1.3369.
- [8] Y. Suchyadi and N. 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. 2, no. 1, pp. 26–29, Aug. 2018, doi: 10.33751/jhss.v2i1.818.
- [9] N. Nurlela, Y. Suchyadi, and R. S. Indriani, "Analysis of Student Self-Regulated Learning in an Effort To Increase the Effectiveness of Online Lectures in the Pandemic Period," *Jhss (Journal Humanit. Soc. Stud.)*, vol. 6, no. 1, pp. 120–125, 2022, doi: 10.33751/jhss.v6i1.5382.
- [10] 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, doi: https://doi.org/10.33751/jce.v2i2.2801.
- [11] Bambang Nugroho. (2006). Reward dan Punishment. Bulletin CiptaKarya Departemen Pekerjaan Umum Edisi No. 6/IV/Juni 2006
- [12] Amstrong. Michael. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2019.
- [13] Megawangi, Ratna. *Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Holistik Berbasis Karakter*. Jakarta: Indonesian Heritage Foundation. 2014
- [14] Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2020.