

**PENINGKATAN DISIPLIN GURU MELALUI PENERAPAN
BUDAYA SEKOLAH DENGAN MEMBERIKAN *REWARD AND
PUNISHMENT*
DI SMA NEGERI 1 KOTA TANGERANG**

Hikmat¹

¹Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf

Email: hikmatachdiat@mail.com

Abstrak.

Penelitian tindakan sekolah ini dilakukan tindakan berupa penerapan budaya sekolah dengan memberikan *Reward and Punishment* untuk para guru di SMA Negeri 1 Kota Tangerang. 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%. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan pada siklus I, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 18 orang atau 41,86%, guru yang terlambat 10 menit s.d 15 menit adalah 15 orang atau 34,88%, serta guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 10 orang guru atau 23,26 %. Dan pada siklus II guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat 10 menit s.d 15 menit adalah 7 orang atau 16,28%, terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 36 orang guru atau 83,72%. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar dapat dilakukan melalui penerapan budaya sekolah dengan memberikan *Reward and Punishment* kepada guru.

Kata Kunci: Disiplin Guru, Budaya sekolah, *Reward and Punishment*

A. Pendahuluan

Budaya sekolah merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan tata tertib yang diterapkan disekolah, yang di dalamnya tergabung guru, siswa dan tata tertib yang telah diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) agar lebih baik dalam perkembangan siswa. Menurut Deal dalam Daryanto (2015:1), Budaya sekolah adalah “keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat”. Jika definisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat

saja memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain sebagai subordinasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan sekolah, terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik guru untuk memenuhi dan menyenangkan, peraturan prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Di sekolah guru adalah orangtua kedua sebagai panutan anak-anak didiknya. Oleh sebab itu disiplin bagi

seorang guru merupakan sebagian penting dari tugas-tugas kependidikan dalam kegiatan belajar mengajar. Tugas guru bukan saja melatih sikap disiplin pada anak didiknya, tetapi mendisiplinkan diri sendiri dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Seorang siswa dalam mengikuti kegiatan belajar di sekolah tidak akan lepas dari berbagai peraturan tata tertib yang dilakukan di sekolah, kepatuhan dan ketaatan siswa terhadap berbagai aturan perilaku disiplin sekolah. Disiplin sekolah adalah usaha sekolah untuk memelihara perilaku siswa agar tidak menyimpang dan dapat mendorong siswa untuk berperilaku sesuai dengan norma, peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah yang di maksud dengan aturan (*school rule*) tersebut, seperti aturan tentang standar berpakaian (*standards of clothing*), ketepatan waktu, perilaku sosial dan etika belajar/kerja. Pengertian disiplin sekolah kadang kala diterapkan pula untuk hukuman (sanksi) sebagai konsekuensi dari pelanggaran terhadap aturan, meski kadang kala menjadi konversi dalam menerapkan metode pendisiplinan sekolah.

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). 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. 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. Fakta dilapangan yang sering kita jumpai di sekolah adalah kurang disiplinnya guru, terutama masalah disiplin guru masuk kedalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran di kelas. Masih banyak guru yang datang terlambat ke sekolah.

Dari uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan disiplin guru dalam melalui penerapan budaya sekolah dengan memberikan *Reward and Punishment* di SMA Negeri 1 Kota Tangerang. Dengan kajian tersebut akan diperoleh manfaat informasi dalam mewujudkan kepala sekolah untuk memecahkan berbagai masalah di sekolah melalui kegiatan penelitian, diharapkan dapat menjadi motivasi guru dalam meningkatkan kedisiplinan dalam kehadiran, bisa dijadikan sumbangan dalam mewujudkan budaya sekolah yang dapat mendorong keberhasilan dan peningkatan mutu pembelajaran.

Kajian Teori

Kepala sekolah harus berperan sebagai *leaders for learning* (The Institute for Educational Leadership, 2000). Para kepala sekolah harus mengetahui isi pelajaran dan teknik-teknik pedagogis. Para kepala sekolah harus bekerja bersama guru untuk meningkatkan keterampilan. Kepala sekolah harus mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan data dengan cara-cara yang menumbuhkan keunggulan. Keberhasilan siswa dalam

pembelajaran serta peningkatan mutu sekolah tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah saja, akan tetapi menjadi tanggung jawab bersama antara, guru, orang tua atau masyarakat serta pemerintah.

Dalam bidang pendidikan, yang dimaksud dengan mutu memiliki pengertian sesuai dengan makna yang terkandung dalam siklus pembelajaran. Secara ringkas dapat disebutkan beberapa kata kunci pengertian mutu, yaitu: sesuai standar (*fitness to standard*), sesuai penggunaan pasar/pelanggan (*fitness to use*), sesuai perkembangan kebutuhan (*fitness to latent requirements*), dan sesuai lingkungan global (*fitness to global environmental requirements*). Adapun yang dimaksud mutu sesuai dengan standar, yaitu jika salah satu aspek dalam pengelolaan pendidikan itu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Garvin seperti dikutip Gaspersz mendefinisikan delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik suatu mutu, yaitu: (1) kinerja (*performance*), (2) *feature*, (3) kehandalan (*reliability*), (4) konfirmasi (*conformance*), (5) *durability*, (6) kompetensi pelayanan (*servitability*), (7) estetika (*aesthetics*), dan (8) kualitas yang dipersepsikan pelanggan yang bersifat subjektif. Dalam pandangan masyarakat umum sering dijumpai bahwa mutu sekolah atau keunggulan sekolah dapat dilihat dari ukuran fisik sekolah, seperti gedung dan jumlah ekstra kurikuler yang disediakan. Ada pula masyarakat yang berpendapat bahwa kualitas sekolah dapat dilihat dari jumlah lulusan sekolah tersebut yang diterima di jenjang pendidikan selanjutnya. Untuk dapat memahami kualitas pendidikan formal di sekolah, perlu kiranya melihat pendidikan formal di sekolah sebagai suatu sistem. Selanjutnya mutu sistem tergantung

pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membuahkan hasil.

Budaya Sekolah

Fiore (2013 : 16) menjelaskan bahwa budaya sekolah adalah sistem kepercayaan, nilai, norma dan pengharapan yang mengatur perasaan dan perilaku yang mengikuti semua komponen sekolah. Hal itu merupakan kulminasi atas pemahaman dan cara kolektif yang mana ritual dan harapan dibentuk dan diperkuat sebagai budaya sekolah menjadi mendalam dan kuat.

Menurut Maslowski (2001 : 9), budaya sekolah didefinisikan sebagai "*the basic assumptions, norms and values, and cultural artifacts that are shared by school members, which influence their functioning at school*". Dari definisi Maslowski itu dapat dipahami bahwa budaya sekolah mengandung unsur-unsur pokok yang terdiri dari asumsi-asumsi, norma dan nilai, dan artifak budaya yang saling berbagi diantara anggota sekolah, yang mempengaruhi fungsi masing-masing anggota di lingkungan sekolah.

Costa dan Kallick (2008:15) mengajukan terminologi bagian dari budaya sekolah yang ia sebut dengan "*habits of mind*". *Habits of Mind* merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan guru maupun siswa dengan perilaku-perilaku kebiasaan menggunakan kekuatan berpikir secara maksimal. mendengarkan secara serius ketika seseorang Individu mendengarkan secara serius ketika seseorang berpendapat, menggunakan kebiasaan berpikir secara fleksibel, berpikir tentang apa yang dipikirkan, berpikir dan berkomunikasi dengan jelas dan terukur dan menggunakan pikiran ketika mengajukan pertanyaan dan

menempatkan permasalahan dan proporsional.

Costa dan Kallick (2008:16) menyatakan bahwa seorang guru perlu mengajarkan "*habits of mind*". Kebiasaan berpikir diperlukan oleh guru ketika menghadapi situasi bagaimana siswa berperilaku ketika mereka tidak tahu jawaban. Kebiasaan berpikir dilakukan dalam menanggapi pertanyaan dan masalah, jawaban yang tidak segera diketahui. Menurut Bransford (2000 : 23-25) budaya sekolah dalam proses pembelajaran menekankan pada bagaimana siswa itu belajar.

Untuk mewujudkan budaya akademik, menurut Cristina Alfaro (2008:150) dibutuhkan ruang untuk berdemokrasi (*a space for democracy*). Budaya ilmiah yang menjadi senyawa budaya sekolah terbebas dari intervensi politik, polusi intrik, dan kepentingan-kepentingan kelompok yang dapat membiaskan misi suci pendidikan itu sendiri.

McNeil (2000:13) dalam suatu analisis menjelaskan bahwa sekolah yang melakukan standarisasi sesungguhnya telah bersikap diskriminatif terhadap kalangan masyarakat miskin. Senada dengan pendapat McNeil yang menekankan pada aspek demokrasi sebagai karakteristik budaya sekolah di sekolah, Cohen dkk. (2004:247) memperjelas aspek demokrasi tersebut meliputi dimensi suasana pembelajaran dan sekolah yang bersifat inklusif, kesempatan yang sama dan menghargai perbedaan.

Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya sekolah, diantaranya : (1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan

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

Disiplin Guru

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil. Menurut Handoko (2001: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Dilihat dari sisi manajemen, terjadinya disiplin kerja itu akan melibatkan dua kegiatan pendisiplinan :1) 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. 2) Korektif, kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (Heldjrachman dkk, 1990).

Adapun upaya dalam meningkatkan disiplin guru adalah sebagai berikut: (a) sekolah memiliki sistem pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik, (b) adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku dimulai dari pimpinan sekolah, (c) mewajibkan guru untuk mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket, (d) pada awal masuk sekolah kepala sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan, (e) memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas, dan (f) setiap rapat pembinaan diumumkan frekuensi pelanggaran terendah. Dengan strategi tersebut diatas kultur disiplin guru dalam kegiatan pembelajaran bisa terpelihara dengan baik, suasana lingkungan belajar aman dan terkendali sehingga siswa bisa mencapai prestasi belajar yang optimal.

Reward and 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 pedagogis, 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. Kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran mempunyai peran yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu. Salah satu faktor yang penting adalah adanya keteladanan (contoh) dalam kedisiplinan yang diberikan oleh kepala sekolah. Hal ini seperti falsafah pendidikan yang dikemukakan oleh Bapak Pendidikan Nasional Ki Hadjar Dewantara, "*Ing Ngarso Sung Tuladha.*"

Kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran harus bisa memberikan contoh kepada semua warga sekolah agar tercipta budaya disiplin di sekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah. Peningkatan disiplin guru melalui budaya sekolah dengan memberikan *reward and punishment* yang diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman, penghargaan disini bukan hanya penghargaan dalam bentuk materi saja termasuk didalamnya adalah pujian kepada guru yang dipandang disiplin dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar dan teguran atau hukuman kepada guru yang sering terlambat masuk kelas.

B. Metode Penelitian

Penelitian tindakan kelas ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Tangerang. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah guru di SMA Negeri 1 Kota Tangerang dengan jumlah 43 orang. Objek dalam penelitian ini disiplin guru melalui penerapan budaya sekolah dengan memberikan *reward and punishment* di SMA Negeri 1 Kota Tangerang. Penelitian tindakan kelas ini terdiri dari 2 siklus, tiap siklus terdiri dari empat tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi.

Siklus Pertama

Perencanaan yang dilakukan adalah : 1) Merumuskan masalah, 2) Merumuskan tujuan penyelesaian masalah, 3) Merumuskan indikator keberhasilan penerapan *Reward* dan *Punishment*, 4) Merumuskan langkah-langkah kegiatan penyelesaian masalah, 5) Kepada para guru disampaikan mengenai penerapan *Reward* dan *Punishment* yang akan diterapkan dalam penelitian, 6) Mengidentifikasi warga sekolah dan atau pihak-pihak yang

terlibat dalam penyelesaian masalah, 7) Mengidentifikasi metode pengumpulan data yang akan digunakan, 8) Penyusunan instrumen pengamatan dan evaluasi, 9) Mengidentifikasi fasilitas yang diperlukan

Pelaksanaan siklus pertama diantaranya : 1) Menyampaikan tujuan dari penelitian, 2) Penyebaran instrumen berupa lembar observasi/pengamatan, skala penilaian serta angket yang disebarakan kepada siswa, 3) Berkoordinasi dengan petugas piket yang setiap hari terdiri dari 2 orang petugas. Petugas piket akan mengedarkan daftar hadir guru di kelas yang telah dibuat agar dapat melihat tingkat kehadiran guru di setiap kelas dan di setiap pergantian jam pelajaran. Guru yang terlambat lebih dari 15 menit, dianggap tidak hadir dan diberi tanda silang. 3) Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket, dari siswa maupun dari penulis. 4) Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu minggu (satu siklus).

Observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 43 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi : a) Kehadiran guru di kelas, b) Tingkat keterlambatan guru masuk kelas, c) Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran. Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru di kelas.

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 Kedua

Perencanaan pada siklus kedua berdasarkan hasil refleksi pada siklus pertama, 1) peneliti merencanakan tindakan *Reward dan Punishment* yang lebih tegas dibandingkan dengan siklus pertama. 2) 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 siklus kedua adalah : 1) Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap Ketua Kelas atau Sekretaris kelas sebanyak 23 set, sesuai jumlah rombongan belajar, 2) Berkoordinasi dengan petugas piket yang setiap hari terdiri dari 2 orang petugas, 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. 3) 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 pada siklus kedua

Observasi dilakukan dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 43 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi

kehadiran guru dikelas dan tingkat keterlambatan guru masuk kelas.

Refleksi dilakukan analisis terhadap temuan-temuan yang berkaitan dengan hambatan dan kekurangan yang dijumpai selama pembelajaran, dalam mencapai target sesuai indikator keberhasilan. .

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri atas wawancara, pengumpulan data sekunder, Lembar observasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Siklus Pertama

Perencanaan sebagai berikut : merumuskan masalah, merumuskan tujuan penyelesaian masalah, melakukan tindakan memberikan *Reward dan Punishment* kepada guru-guru, merumuskan indikator keberhasilan, merumuskan langkah-langkah kegiatan penyelesaian masalah, pada para guru disampaikan mengenai penerapan *Reward dan Punishment* yang akan diterapkan dengan menempelkan diruang guru, maupun diruang TU, peringkat nama-nama guru yang paling rendah tingkat keterlambatan masuk kelasnya sampai yang paling tinggi tingkat keterlambatannya, mengidentifikasi warga sekolah dan atau pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian masalah, mengidentifikasi metode pengumpulan data yang akan digunakan, menyusun instrumen pengamatan dan evaluasi, mengidentifikasi fasilitas yang diperlukan.

Pelaksanaan pada saat awal siklus pertama, sosialisasi kepada para guru, menyampaikan tujuan dari penerapan tindakan, menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap Ketua

Kelas atau Sekretaris kelas, koordinasi dengan petugas piket, 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, setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan

Hasil observasi tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 18 orang atau 41,86 %. 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 23,26%,

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 Kedua

Perencanaan: 1) Dari hasil refleksi pada siklus pertama, peneliti merencanakan untuk melakukan tindakan *Reward dan Punishment* yang lebih tegas dibandingkan dengan siklus pertama. 2) 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 : 1) Menyebarkan lembar pengamatan kepada setiap Ketua

Kelas atau Sekretaris, 2) Berkoordinasi dengan petugas piket dengan mengedarkan daftar hadir guru dikelas yang telah dibuat agar dapat melihat tingkat kehadiran guru disetiap kelas dan disetiap pergantian jam pelajaran, 3) Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu minggu (satu siklus) pada siklus kedua

Hasil observasi berdasarkan rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 36 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 7 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan tidak ada yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. 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.

Refleksi, berdasarkan hasil observasi data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus kedua dinyatakan berhasil, karena terdapat 83,72% guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%. Dengan demikian penelitian tindakan sekolah dihentikan sampai pada siklus kedua.

Pembahasan

Permasalahan dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah masih banyaknya guru yang kurang disiplin dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar. Langkah-langkah dalam melakukan tindakan sekolah ini antara lain adalah melakukan sosialisasi kepada para guru mengenai penelitian yang akan dilaksanakan, serta

menyampaikan tujuan dari penerapan tindakan yang dilakukan oleh peneliti.

Pada siklus pertama ini, hasil observasi akan ditempel diruang guru, maupun diruang TU, peringkat nama-nama guru yang paling rendah tingkat keterlambatan masuk kelasnya sampai yang paling tinggi tingkat keterlambatannya. Peneliti juga melakukan wawancara kepada siswa mengenai kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar. Dengan menggunakan instrument berupa lembar observasi/pengamatan, skala penilaian serta angket yang disebarkan kepada siswa, untuk mengetahui penilaian dari siswa mengenai tingkat kehadiran guru dikelas dalam proses kegiatan belajar mengajar. Peneliti berkoordinasi dengan petugas piket yang 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. Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket, dari siswa maupun dari peneliti sendiri. Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama dua minggu (satu minggu untuk satu siklus).

Berdasarkan data dari siklus pertama dan kedua dapat dikatakan bahwa melalui penerapan *Reward and Punishment* dapat meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas. Terbukti mengalami peningkatan prosentase pada tiap tahapannya, dari siklus pertama baru, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 18 orang atau 41,86%, guru yang terlambat 10 menit s.d 15 menit adalah 15 orang atau 34,88%, serta guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 10 orang

guru atau 23,26%. Dan pada siklus II guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat 10 menit s.d 15 menit adalah 7 orang atau 16,28%, terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 36 orang guru atau 83,72%. Terbukti bahwa melalui penerapan *Reward and Punishment* maka disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas meningkat.

Hal ini dikarenakan para guru lebih termotivasi untuk disiplin dalam kehadiran mengajar di kelas melalui penerapan budaya sekolah dengan memberikan *Reward and Punishment*. Dengan demikian penerapan budaya sekolah melalui *Reward and Punishment* untuk meningkatkan disiplin dalam kehadiran mengajar di kelas sebaiknya dilakukan secara terus menerus, agar pembelajaran di kelas pun menjadi lebih baik.

D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian tindakan sekolah dapat disimpulkan bahwa penerapan tindakan berupa *Reward and Punishment* pada siklus I, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 18 orang atau 41,86%, guru yang terlambat 10 menit s.d 15 menit adalah 15 orang atau 34,88%, serta guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 10 orang guru atau 23,26 %. Dan pada siklus II guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat 10 menit s.d 15 menit adalah 7 orang atau 16,28%, terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 36 orang guru atau 83,72%. Dengan demikian penerapan *Reward and Punishment* dapat meningkat disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMA Negeri 1 Kota Tangerang.

Daftar Pustaka

- Alfaro, Cristina. (2008). *Reinventing Teacher Education : The Role of Deliberative Pedagogy in the K-6 Classroom*. Ohio : Kettering Foundation Press
- Bransford, John D, et.al.(2000). *How People Learn : Brain, Mind, Experience, and School*. Washington DC : National Academy Press
- Cohen Louis, Manion Laurence dan Morrison Keith. (2004) *A Guide to Teaching Practice*. London : Routledge
- Costa, L Arthur dan Kallick Bena. (2008). *Learning and Leading With Habits of Mind: 16 Essential Characteristics for Success*. Alexandria : The Association for Supervision And Curriculum Development.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta:Depdiknas
- Fiore, Douglas. (2013). *Creating Connections For Better Schools: How Leaders Enhance School Culture*. New York : Routledge
- Maslowski, Ralf. (2001). *School Culture and School Performance*. Dissertation. Netherland : Twente University Press
- McNell, M. Linda. (2000). *Contradiction of School Reform Educational Costs of Standardized Testing*. New York : Routledge
- W. Check, Joseph (2002). *Politics, language, and Culture : A Critical Look at urban School Reform*. California : Preager