

***AN EFFORT TO IMPROVES TEACHER DISCIPLINE IN THE PRESENCE OF
TEACHING IN THE CLASSROOM THROUGH THE IMPLEMENTATION OF
REWARD AND PUNISHMENT AT MTsN 4 MOJOKERTO***

**UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR DI
KELAS MELALUI PENERAPAN *REWARD DAN PUNISHMENT* DI
MTsN 4 MOJOKERTO**

Agus Tiono, S.Pd. MH

Kepala Madrasah MTsN 4 Mojokerto

E-mail : agustyain@gmail.com

ABSTRACT

In an effort to increase teacher discipline in class attendance in teaching and learning activities, it can be pursued with various efforts including madrasahs having a well-managed order control system as well as continuous guidance and the provision of rewards and punishments. Based on Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants as a legal umbrella, it is very important as an effort to regulate the discipline of a State Civil Servant to improve their work and performance. Improving the quality of education in madrasah depends on several factors. One very important factor is the application of madrasah culture towards quality improvement. Madrasah culture is a positive thing that must be maintained and implemented by all madrasa citizens without feeling forced. One of the madrasah culture that must be maintained is a problem of discipline, including the discipline of teachers in class attendance in the teaching and learning process.

his research includes madrasah action research by applying qualitative descriptive data analysis techniques. The formulation of the problem is whether the application of reward and punishment can increase teacher discipline in implementing learning in the classroom? While the aim is to determine the increase in teacher discipline in teaching attendance in class through the application of rewards and punishments.

In this Madrasah Action Research (PTM), it was carried out in the form of giving rewards and punishments for teachers at MTs Negeri 4 Mojokerto totaling 36 teachers. This research was conducted in two cycles, each cycle consisting of planning, acting, observing, and reflecting. From the results of research and data analysis, that between cycle I and cycle II there was an increase in teacher discipline in class attendance in the teaching and learning process. In cycle II as many as 15 teachers or (41.67 %), were less than 5 minutes late in class, 8 teachers or (22.22 %) were late for class 5 minutes to 10 minutes, and there were 13 teachers or amounting to (36.11 %) being late to class more than 10 minutes, while in the second cycle the results were 29 teachers or (80.56 %), who were less than 5 minutes late in class, and there were 5 teachers or (13, 89 %) who were late to class 5 minutes to 10 minutes, and 2 teachers or (5.55 %) who were late to class more than 10 minutes.

Based on the predetermined indicators that the success of this action is 75.00 %, or if 75 % of the teachers are not more than 5 minutes late, cycle II is declared successful and the madrasah action research shows that the application of Reward and Punishment is very effective in increasing the discipline of teacher attendance in class in the learning process activities.

Based on the results of this study, it can be concluded that to improve teacher discipline in class attendance in teaching and learning activities can be done with the application of Reward and Punishment, so the level of teacher discipline has increased by 29 teachers or (80.56 %).

Keywords: Discipline, Teacher, Reward and Punishment.

ABSTRAK

Dalam upaya peningkatan kedisiplinan guru pada kehadiran di kelas dalam kegiatan belajar mengajar, bisa ditempuh dengan berbagai upaya diantaranya adalah madrasah memiliki sistem pengendali ketertiban yang dikelola dengan baik serta adanya pembinaan yang dilaksanakan terus menerus dan adanya pemberian *reward dan punishment*. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagai payung hukum sangat penting sebagai upaya mengatur kedisiplinan seorang Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kerja dan kinerjanya. Peningkatan mutu pendidikan di madrasah sangat tergantung dari beberapa faktor. Faktor yang sangat penting antara lain adalah penerapan budaya madrasah ke arah peningkatan mutu. Budaya madrasah merupakan hal yang positif yang harus dipertahankan dan dilaksanakan oleh semua warga madrasah tanpa merasa terpaksa. Budaya madrasah yang harus dipertahankan salah satunya adalah masalah kedisiplinan, termasuk disiplin para guru dalam kehadiran di kelas pada proses belajar mengajar. Letak geografis madrasah yang kurang strategis berada di pinggir hutan dan akses jalan menuju madrasah rusak akan menjadi permasalahan yang di hadapi guru MTsN 4 Mojokerto. Penelitian ini termasuk penelitian tindakan madrasah dengan menerapkan teknis analisis deskriptif kualitatif. Adapun rumusan masalahnya adalah apakah penerapan *reward dan punishment* dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas?. Sedangkan tujuannya adalah untuk mengetahui peningkatan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui penerapan *reward dan punishment*.

Dalam Penelitian Tindakan Madrasah (PTM) ini, dilaksanakan dalam tindakan berupa pemberian *Reward dan Punishment* untuk para guru di MTs Negeri 4 Mojokerto berjumlah 36 guru. Penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus, setiap siklus terdiri dari *planning, acting, observing, dan reflecting*. Dari hasil penelitian dan analisa data, bahwa antara siklus I dan siklus II mengalami peningkatan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas pada proses belajar mengajar. Pada siklus II sebanyak 15 orang guru atau (41,67 %), terlambat masuk kelas kurang dari 5 menit, terdapat 8 orang guru atau (22,22 %) terlambat masuk kelas 5 menit sampai dengan 10 menit, dan terdapat 13 orang guru atau sebesar (36,11 %) terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit, sedangkan siklus II diperoleh hasil sebanyak 29 orang guru atau (80,56 %), yang terlambat masuk kelas kurang dari 5 menit, dan terdapat 5 orang guru atau (13,89 %) yang terlambat masuk kelas 5 menit sampai dengan 10 menit, dan 2 orang guru atau (5,55 %) yang terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit.

Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75 %, atau bila 75 % guru tidak terlambat lebih dari 5 menit maka siklus II dinyatakan sudah berhasil dan penelitian tindakan madrasah bahwa penerapan *Reward dan Punishment* sangat efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru di kelas pada kegiatan proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran di kelas pada kegiatan belajar mengajar dapat dilakukan dengan penerapan *Reward and Punishment*, maka tingkat kedisiplinan guru mengalami peningkatan sebanyak 29 orang guru atau (80,56 %).

Kata Kunci : Disiplin, Guru, *Reward and Punishment*.

PENDAHULUAN

Disiplin dapat diartikan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di masyarakat (Purwanto, 2007 : 82). Dalam upaya penerapan kedisiplinan guru pada kehadiran di kelas dalam kegiatan belajar mengajar, bisa ditempuh dengan berbagai upaya diantaranya adalah madrasah memiliki sistem pengendali ketertiban yang dikelola dengan baik, adanya keteladanan disiplin dan sikap dan perilaku

dari pimpinan, memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas, setiap pembinaan diumumkan frekuensi tingkat kedisiplinan guru, dan pemberian *reward dan punishment*.

Guru adalah seorang profesional dengan tugas utama mendidik, melatih, mengajar, membina, menjadi agen pembaruan, dan mengevaluasi siswanya, hal ini tertuang dalam dalam UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Untuk mencapai tujuan di atas sangat dibutuhkan peran kepala madrasah dalam meningkatkan

kualitas pendidikan. Berdasarkan PMA nomor 58 tahun 2017 tentang Kepala Madrasah dijelaskan pada pasal 3 ayat 1 bahwa tugas kepala madrasah adalah; 1] melaksanakan tugas manajerial; 2] pengembangan kewirausahaan; dan 3] melaksanakan supervisi. Dari peran kepala madrasah sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

Rendahnya kedisiplinan guru di MTsN 4 Mojokerto sebelum pratindakan yang terlambat masuk dalam melaksanakan pembelajaran sebesar 30 guru (83,3 %), sedangkan 6 guru (16,7 %) yang disiplin masuk ke dalam kelas. Hasil wawancara dengan bapak ibu guru terkait rendahnya tingkat kedisiplinan guru MTsN 4 Mojokerto hal ini disebabkan letak geografis madrasah di pinggir hutan desa Madureso kecamatan Dawarblandong jarak tempuh kurang lebih 30 km dari kota Mojokerto, dengan akses jalan yang rusak, ini sebagai penyebab permasalahan yang ada.

Dalam BAB II Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ayat 3 melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab, sedangkan ayat 7 berbunyi bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara. Selanjutnya, ayat 9 berbunyi PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan yang berlaku; dan ayat 10 bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib bekerja mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.

Dalam manajemen madrasah, biasanya pengawasan banyak yang tidak bisa berjalan dengan baik, lebih-lebih jika komitmen guru dan siswa rendah maka madrasah-pun akhirnya sulit maju. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan dapat ditegakan melalui pemberian *reward and punishment* sebagai alternatif terhadap permasalahan yang ada (Purwanto, 2007 : 182).

Pada prakteknya, penghargaan dapat diberikan dalam dua bentuk yaitu: [1] Verbal. Penghargaan verbal mengacu pada suatu tindakan spontan berupa pujian atau tindakan mengungkapkan persetujuan atau kekaguman

capaian seorang guru; [2] Non verbal. Bisa berupa simbol atau gerakan anggota tubuh pada saat melihat perilaku positif seorang guru. Misalnya menunjukkan ibu jari atau jempol, menepuk bahu seorang guru, tepuk tangan dsb. Bisa juga berupa pemberian hadiah kelancaran tunjangan profesi guru, proses kelancaran kenaikan pangkat, dan juga bisa berupa pemberian hadiah, sertifikat tanda penghargaan.

Adapun tujuan memberikan penghargaan kepada guru adalah, sebagai berikut; [1] meningkatkan kinerja; [2] membangkitkan gairah dan motivasi dalam bekerja; [3] mengubah perilaku yang kontra produktif ke arah perilaku kinerja yang produktif; [4] mengatur dan mengembangkan karir dan etos kerja ; [5] menguatkan tingkah laku yang positif. Meskipun *reward* itu baik dan bersifat positif bagi guru, namun ada sejumlah syarat yang perlu diperhatikan, yaitu : [1] kepala madrasah harus memastikan bahwa ia mengenal seluruh guru secara lahir dan bathin; [2] penghargaan harus diberikan karena alasan obyektif, bukan subyektif, artinya penghargaan yang diberikan kepada guru yang memang benar-benar layak dan pantas mendapatkan; [3] penghargaan haruslah bersifat hemat dalam arti tidak terlalu sering diberikan sebab dapat menghilangkan makna *reward* sebagai alat pendidikan untuk meningkatkan kedisiplinan kinerja; [4] jangan menjanjikan *reward* kepada guru karena *reward* yang dijanjikan akan menyulitkan bagi guru yang kurang memiliki minat; [5] kepala madrasah perlu berhati-hati agar penghargaan yang diberikan tidak menimbulkan kesan sebagai upah atas jerih payah seorang guru; [6] penghargaan tidak boleh dilakukan secara berlebihan sebab dapat menimbulkan sikap hati yang kurang baik pada guru.

Penghargaan kepada guru diberikan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut [1] kehangatan dan keantusiasan. Pada saat memberikan *reward* kepada guru harus tahu dan dapat merasakan kehangatan dan kemesraan seorang guru secara efektif baik suara, mimik maupun bodi language; [2] bermakna. *Reward* diberikan secara wajar dalam arti *reward* diberikan kepada guru mencapai sesuatu dengan jerih payah sendiri; [3] jujur (Indrakusuma, 2000 : 145).

Sementara itu *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Apabila *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif, maka pemberian dalam bentuk *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. *Punishment* adalah hukuman atau sanksi yang dilakukan ketika apa yang menjadi target tertentu apabila tidak tercapai, atau ada perilaku seseorang yang tidak sesuai dengan peraturan dari madrasah. Ada tiga fungsi dari hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan, yaitu; [1] membatasi perilaku. Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkahlaku yang tidak diharapkan, [2] bersifat mendidik; [3] memperkuat motivasi untuk menghindari dari tingkah laku yang tidak diharapkan. Menurut Indrakusuma, 2000 secara garis besar *punishment* dapat dibedakan dua macam, yaitu: [1] *punishment preventif*. *Punishment preventif* adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangaan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukan sebelum pelanggaran dilakukan. Dalam arti lain, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat dihindarkan. *Punishment preventif* dapat berupa tata tertib, anjuran atau perintah, larangan, paksaan, dan disiplin; [2] *punishment represif*. *Punishment represif* adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Hal-hal yang termasuk dalam *punishment represif* adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman. Sehubungan dengan *punishment* yang dijatuhkan kepada guru, maka tujuan yang ingin dicapai adalah agar guru yang melanggar peraturan merasa

jera dan tidak mengulangi hal yang sama.

Tujuan pemberian *punishment* ada dua macam yaitu dalam jangka pendek dan tujuan dalam jangka panjang. Tujuan dalam jangka pendek adalah untuk menghentikan tingkah laku yang dianggap salah, sedangkan tujuan dalam jangka panjang untuk mengajar dan mendorong guru agar dapat menghentikan sendiri tingkah lakunya yang salah.

Menurut Rivai, 2005 jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan sebagai berikut: [1] Hukuman ringan, seperti a] teguran lisan kepada guru; b] teguran tertulis; c] pernyataan tidak puas secara tidak tertulis; [2] Hukuman sedang, seperti a] penundaan kenaikan pangkat; b] penurunan gaji; c] penundaan kenaikan pangkat; [3] Hukuman berat, seperti a] penurunan pangkat atau demosi; b] pembebasan dari jabatan; c] pemberhentian kerja.

Jadi, pemberian *Reward dan punishment* dikenal sebagai ganjaran, merupakan dua metode yang lazim diterapkan disebuah 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 guru.

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 mem-

pengaruh orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi 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.

Berdasarkan visi dan misi MTsN 4 Mojokerto dikatakan bahwa visi MTsN 4 Mojokerto adalah "Terwujudnya Madrasah Yang Unggul dalam Imtaq, Iptek dan Mandiri", sedangkan, misinya dalam menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada mutu lulusan baik secara keilmuan, maupun secara moral dan sosial sehingga mampu menyiapkan dan mengembangkan sumberdaya insani yang unggul dibidang iptek dan imtaq. Sedangkan misi dari penyelenggaraan pembelajaran dan pendidikan di MTsN 4 Mojokerto terurai sebagai berikut: [1] mengamalkan ajaran Agama Islam dalam kehidupan sehari-hari; [2] melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan, kreatif dan inovatif; [3] mengembangkan proses pembelajaran berbasis pada Teknologi dan informasi; [4] mengembangkan dan mengoptimalkan kegiatan intra dan ekstra kurikuler; [5] menumbuhkan semangat belajar yang berkesinambungan; [6] Mewujudkan warga madrasah yang peduli lingkungan.

Adapun program yang dilaksanakan di MTsN 4 adalah sebagai berikut dalam Tabel 1:

Tabel 1
Program Unggulan dan Pengembangan diri
MTsN Mojokerto

No	Uraian
1	Meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas 2
	Mengembangkan program-program

3	pengembangan diri yang berbasis pesantren. Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan pendekatan PAIKEM
4	Menanamkan sikap santun, berbudi pekerti luhur dan berbudaya, budaya hidup sehat, cinta kebersihan, cinta kelestarian lingkungan dengan dilandasi keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa.
5	Program salaman (Salam senyum sapa)
6	Membekali komunitas madrasah agar dapat mengimplementasikan ajaran agama melalui kegiatan : a. yaumiyah, b. shalat dzuhur berjamaah, c. baca tulis Al Quran, d. hafalan Surat-surat Pendek e. istighosah f. tahlil g. Kajian kitab kuning (Mabadiul Fiqih) h. Kajian kitab kuning (Ta'lim) (BERSERTIFIKAT KDK).
7	Meningkatkan program unggulan madrasah literasi majalah AR RISALAH
8	Meningkatkan program Karya Tulis Ilmiah (KIR)
9	Meningkatkan kualitas English Club, Sains Club, Mat Club, Sosial Club
10	Meningkatkan rekaman album kedua QISIDAH MATSANDA
11	Mendirikankan lembaga kursus komputer L-Four Com (BERSERTIFIKAT)
12	Memiliki PASKIB yang profesional.
13	Meningkatkan kompetensi Pidato 3 Bahasa
14	Meningkatkan nilai rata-rata Ujian Nasional minimal sebesar 0,5
15	Mengikutsertakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelatihan peningkatan profesionalisme.
16	Memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana kegiatan pembelajaran Pembangunan Ruang Kesenian serta sarana penunjang berupa tempat ibadah, kebun madrasah.
17	Memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana Ruang UKS dan tenaga Profesional dari Puskesmas Dawarblandong.
18	Mengikutsertakan siswa dalam kegiatan OKSIOMA tingkat Kabupaten, Provinsi, dan Nasional.
19	Mengikutsertakan siswa dalam kegiatan KSM tingkat Kabupaten, Provinsi, dan Nasional.

21	Memiliki tim olah raga yang dapat bersaing pada tingkat kabupaten atau jenjang berikutnya.
22	Memiliki Gudep Pramuka yang dapat berperan serta secara aktif dalam Jambore Daerah, serta even kepramukaan lainnya.
23	Meningkatkan kualitas ekstra kelas Tahfizd
24	Merajut (Membuat Tas)
25	Manajemen Pengelolaan Sampah. Berbasis Edukasi dan Ramah Lingkungan
26	Melaksanakan Program GERAMM (GEFA, GELEM, GEMES, GEMI, KATA SIGURU, KATA SIKAMAD)

Untuk mewujudkan program di atas diperlukan kedisiplinan seorang guru dalam melaksanakan kinerja baik selaku ASN dan Aparatur Sipil Madrasah (ASN) keteladanan dari seorang guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan. Keteladanan guru dapat dilihat dari perilaku guru sehari-hari baik di dalam madrasah maupun di luar madrasah. Selain keteladanan guru, kedisiplinan guru juga menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh guru sebagai seorang pengajar dan pendidik.

Berdasarkan catatan fakta guru di MTsN 4 Mojokerto tingkat kedisiplinan kehadiran mengajar di kelas sangat rendah, kurang disiplinnya guru terutama masalah disiplin guru masuk ke dalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran di kelas baik jam awal, pergantian jam pelajaran, jam mengajar setelah istirahat dan jam pelajaran terakhir.

Berdasarkan catatan fakta yang terjadi di MTsN 4 Mojokerto bahwa penulis tertarik untuk melakukan Penelitian Tindakan Madrasah (PTM) dengan judul: "*Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan Reward dan Punishment di MTsN 4 Mojokerto Tahun Pelajaran 2018/2019*".

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di MTsN 4 Mojokerto tahun pelajaran 2018/2019, adapun waktu penelitian dilaksanakan pada 05 Oktober 2018 s.d. 08 November 2018. Adapun yang menjadi Subjek Penelitian ini adalah para guru MTsN 4 Mojokerto, sejumlah 36 orang

guru, terdiri atas 20 orang guru PNS, dan 16 orang guru non PNS.

Metode yang dipergunakan dalam tindakan ini adalah menggunakan metode kualitatif deskriptif, artinya peneliti mengetahui permasalahan yang ada yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan guru di MTsN 4 Mojokerto kemudian membuat analisis dan kemudian membuat tindak lanjut dengan menggunakan penerapan *Reward* dan *Punishment* melalui tindakan madrasah.

Penelitian Tindakan mengandung ulangan dari serangkaian langkah yang merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dan harus ada dalam setiap PTM. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan penelitian secara tuntas. Di dalam penelitian ini, pelaksanaan Penelitian Tindakan Kelas Madrasah (PTM) dan pengumpulan data dilakukan dalam tiap-tiap siklus, setiap siklus terdiri dari 4 langkah (Suharsimi, 2008 : 74) yaitu perencanaan (*planning*), tindakan (*acting*), pengamatan, evaluasi (*observing*), dan refleksi (*reflecting*).

Secara lebih jelasnya desain penelitian tindakan dapat digambarkan pada gambar di bawah berikut ini:



Gambar 1 Siklus Penelitian Tindakan Madrasah (Arikunto, 2008)

a. Siklus I

1] Tahap Perencanaan Tindakan. Pada tahap kegiatan ini yang dilakukan peneliti adalah menyiapkan informasi adanya penerapan *reward dan punishment*, menyiapkan lembar observasi, lembar absen kehadiran, daftar pertanyaan, dan motivasi.

2] Tahap Pelaksanaan Tindakan I. Setelah

perencanaan disediakan dengan matang dan terperinci kemudian dilakukan tindakan dalam bentuk kegiatan kehadiran guru masuk ke dalam kelas dalam melaksanakan pembelajaran.

- 3] Tahap Observasi I. Pada tahap ini dilakukan observasi terhadap tindakan dengan melakukan lembar observasi yang telah disiapkan oleh peneliti.
- 4] Tahap Refleksi I. Hasil dari tindakan kegiatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti dikumpulkan dan dianalisis sehingga dapat disimpulkan hasil dari tindakan, hasil dari refleksi siklus I ini akan digunakan sebagai dasar dan tolak ukur untuk tahap perencanaan siklus II.

b. Siklus II

Sebagaimana yang dilaksanakan di siklus I secara keseluruhan dilakukan secara sistematis dan ditindak lanjuti dalam kegiatan siklus II untuk melihat peningkatan tingkat kedisiplinan guru masuk ke dalam kelas melaksanakan pembelajaran, adapun tahapan siklus II adalah:

- 1] Tahap Perencanaan Tindakan. Pada tahap kegiatan ini yang dilakukan peneliti adalah menyiapkan informasi adanya penerapan *reward dan punishment*, menyiapkan lembar observasi, lembar absen kehadiran, daftar pertanyaan, dan motivasi.
- 2] Tahap Pelaksanaan Tindakan. Setelah perencanaan disediakan dengan matang dan terperinci kemudian dilakukan tindakan dalam bentuk kegiatan kehadiran guru masuk ke dalam kelas dalam melaksanakan pembelajaran.
- 3] Tahap Observasi. Pada tahap ini dilakukan observasi terhadap tindakan dengan melakukan lembar observasi yang telah disiapkan oleh peneliti.
- 4] Tahap Refleksi. Hasil dari tindakan kegiatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti dikumpulkan dan dianalisis sehingga dapat disimpulkan hasil dari tindakan siklus II. Dalam peneliti ini, peneliti hanya membatasi sampai siklus II. Jika siklus II sudah selesai dilaksanakan maka hasilnya akan dibandingkan dengan siklus I, jika dari siklus I ke siklus II terdapat peningkatan

kedisiplinan guru masuk ke dalam kelas sudah berhasil sesuai indikator keberhasilan yang ditetapkan.

Adapun indikator keberhasilan yang ditetapkan adalah sebesar 75,00 %. Artinya, jika kehadiran guru datang dalam melaksanakan proses pembelajaran kurang dari 5 menit sebesar 75,00 %, penemuan tindakan madrasah dinyatakan telah berhasil. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah; daftar angket siswa, daftar wawancara, lembar observasi, absen, dan jurnal mengajar. Teknis analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Siklus I

Perencanaan tindakan pada siklus I disusun berdasarkan permasalahan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti menyusun perencanaan terlebih dahulu sebelum proses tindakan dimulai, yaitu; [1] merumuskan permasalahan siklus I; [2] merumuskan tujuan yang akan diraih; [3] merumuskan daftar pertanyaan wawancara; [4] merumuskan angket; [5] menentukan indikator keberhasilan.

Pada tahapan pelaksanaan, peneliti telah siap dengan dilaksanakan tindakan sesuai yang direncanakan yang telah dibuat. Kegiatan yang dilakukan pada siklus satu adalah diawali dengan menyampaikan tujuan tindakan yang akan dicapai.

Selanjutnya peneliti menyampaikan penguatan kedisiplinan melalui penerapan *Reward dan Punishment yang akan diberikan kepada guru*. Pada siklus pertama hasil rekapan tingkat kedisiplinan akan diumumkan dalam kegiatan refleksi dan pembinaan yaitu, peringkat nama-nama guru yang paling rendah tingkat keterlambatan masuk kelasnya sampai yang paling tinggi tingkat keterlambatannya. mengidentifikasi para guru PNS dan non PNS MTsN 4 Mojokerto..

Hasil observasi siklus I dapat dipaparkan antara lain sebagai berikut: [1] Koordinasi dengan guru piket dan waka bidang akademik; [2] Menyebarkan pengamatan kepada guru piket dan tim observer; [3] Melaksanakan pengamatan pembelajaran; [4] Melaksanakan pengamatan rekapan kedisiplinan guru masuk di kelas; [5]

Menganalisis hasil observasi di setiap kelas: [6] Menyiapkan refleksi.

Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kedisiplinan guru pada proses pembelajaran dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Data Tingkat Kedisiplinan Guru pada kehadiran di Kelas Siklus I

TINGKAT KEDISIPLINAN / PROSENTASE		
- 5 Menit	+5 Menit s.d. 10 Menit	+ 10 Menit
15 41,67 %	8 22,22 %	13 36,11 %

Adapun rekapitulasi tingkat keterlambatan guru pada kehadiran di kelas siklus I dapat digambarkan dalam bentuk grafik 1 di bawah ini.

Grafik 1
Data Tingkat Kedisiplinan Guru pada kehadiran di Kelas Siklus I



Dari jumlah guru baik PNS dan non PNS berjumlah 36 maka diperoleh hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 15 orang guru atau (41,67 %), terlambat masuk kelas kurang dari 5 menit, terdapat 8 orang guru atau (22,22 %) terlambat masuk kelas 5 menit sampai dengan 10 menit, dan terdapat 13 orang guru atau sebesar (36,11 %) terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit.

Dari tahapan refleksi ini dapat dikatakan bahwa dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan gurumasuk kelas lebih dari 10 menit pada proses kegiatan pembelajaran masih tinggi yaitu 13 orang guru atau (36,11 %). Sedangkan keterlambatan kurang dari 5 menit ada 15 guru atau sebesar

(41,67 %). Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75,00 %, atau bila 75 % guru tidak terlambat lebih dari 5 menit. Pada siklus pertama ini guru yang tidak terlambat lebih dari 5 menit baru terdapat 15 orang guru atau sebesar (41,67 %), 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.

Beberapa catatan yang perlu diperhatikan oleh guru yaitu peningkatan kehadiran kedisiplinan guru masih belum mengalami yang berarti. Kedisiplinan guru dalam melaksanakan kehadiran melalui penerapan reward dan penismen hmet perlu ditingkatkan lagi.

Hasul Penelitian Siklus II

Perencanaan tindakan pada siklus II disusun berdasarkan permasalahan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti menyusun perencanaan ulang untuk kesempurnaan tindakan pada siklus II terlebih dahulu sebelum proses tindakan dimulai, yaitu; [1] merumuskan permasalahan siklus II ; [2] merumuskan penguatan penerapan *reward*; [3] merumuskan penguatan penerapan *punishment*.

Selanjutnya peneliti menyampaikan penguatan kedisiplinan melalui penerapan *Reward* dan *Punishment yang akan diberikan kepada guru*. Pada siklus 1 hasil rekapitan tingkat kedisiplinan akan diumumkan dalam kegiatan refleksi dan pembinaan yaitu, peringkat nama-nama guru yang paling rendah tingkat keterlambatan masuk kelasnya sampai yang paling tinggi tingkat kedisiplinan guru.

Pada tindakan observasi Hasil observasi siklus II antara lain sebagai berikut; [1] Koordinasi dengan guru piket dan waka bidang akademik;

[2] Menyebar pengamatan kepada guru piket dan tim observer; [3] Melaksanakan pengamatan pembelajaran; [4] Melaksanakan pengamatan rekapan kedisiplinan guru masuk di kelas; [5] Menganalisis hasil observasi di setiap kelas; Menyiapkan refleksi.

Adapun hasil siklus II dapat dipaparkan dalam tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Data Tingkat Kedisiplinan Guru pada kehadiran di Kelas Siklus II

TINGKAT KEDISIPLINAN / PROSENTASE		
- 5 Menit	+5 Menit s.d. 10 Menit	+ 10 Menit
15 80,56 %	5 13,89 %	2 5,55 %

Adapun hasil rekapitulasi tabel 3 tingkat kedisiplinan guru dapat disajikan dalam bentuk grafik 2 di bawah ini.

Grafik 2
Data Tingkat Kedisiplinan Guru pada kehadiran di Kelas Siklus II



Dari jumlah guru MTsN 4 Mojokerto sebanyak 36 orang, maka diperoleh gambaran bahwa tingkat kedisiplinan guru masuk di kelas pada proses pembelajaran pada siklus II diperoleh data bahwa sebanyak 29 orang guru atau (80,56 %), yang terlambat masuk ke dalam kelas kerang dari 5 menit, dan terdapat 5 orang guru atau sebesar (13,89 %) yang terlambat masuk ke dalam kelas antara 5 sampai 10 menit, dan terdapat 2 oarang guru atau sebesar (5,55 %) yang terlambat masuk ke dalam kelas lebih dari 10 menit.

Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan guru masuk kelas kurang dari 5 menit sebanyak 29 orang guru atau sebesar (80,56 %). Berdasarkan indikator

yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75,00 %, atau bila 75 % guru tidak terlambat lebih dari 5 menit maka siklus II dinyatakan sudah berhasil dan penelitian tindakan madrasah bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* sangat efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru di kelas pada kegiatan proses pembelajaran. Dari hasil observasi pada siklus 1 dan siklus 2 dapat dilihat ada penurunan tingkat keterlambatan guru di kelas pada kegiatan pembelajaran, atau terdapat peningkatan kehadiran guru di kelas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. 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 (81,58 %) guru yang terlambat kurang dari 5 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75,00 %.

Pembahasan

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa siklus I dari jumlah guru baik PNS dan non PNS berjumlah 36 maka diperoleh hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru di kelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 15 orang guru atau (41,67 %), terlambat masuk kelas kurang dari 5 menit, terdapat 8 orang guru atau (22,22 %) terlambat masuk kelas 5 menit sampai dengan 10 menit, dan 13 orang guru atau (36,11 %) terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit.

Sedangkan siklus II dari jumlah guru sebanyak 36 orang, maka diperoleh hasil kedisiplinan guru di kelas pada proses pembelajaran pada siklus II diperoleh data, sebanyak 29 orang guru atau (80,56 %), yang terlambat masuk kelas kurang dari 5 menit, dan terdapat 5 orang guru atau (13,89 %), yang terlambat masuk kelas 5 menit sampai dengan 10 menit, dan 2 orang guru atau (5,55 %) yang terlambat masuk kelas lebih dari 10 menit.

Adapun tingkat perbandingan kedisiplinan

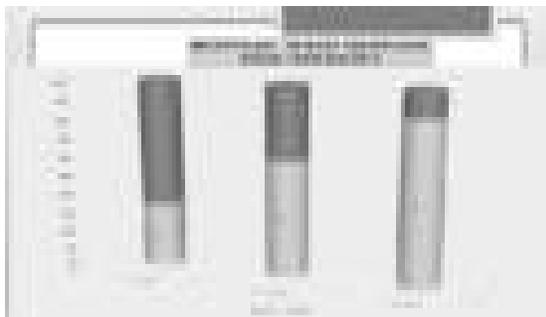
guru masuk di dalam kelas antara siklus I dan II dapat dilihat dalam tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4
Data Tingkat Kedisiplinan Guru pada kehadiran di Kelas Siklus I dan Siklus II

TINGKAT KEDISIPLINAN / PROSENTASE					
- 5 Menit		+5 Menit s.d. 10 Menit		+ 10 Menit	
Siklus I	Siklus II	Siklus I	Siklus II	Siklus I	Siklus II
15 41,67	29 80,56	8 22,22	5 13,89	13 36,11	2 5,55

Dari data tabel di atas dapat dipaparkan dalam bentuk grafis 3 di bawah ini.

Grafik 3
Data Tingkat Kedisiplinan Guru pada kehadiran di Kelas Siklus I dan Siklus II



Mengacu dari grafik 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan guru masuk kelas antara siklus I dan II mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Dalam siklus I keterlambatan guru kurang dari 5 menit sebanyak 15 orang guru atau sebesar (41,67) dan siklus 2 sebanyak 29 orang guru atau sebesar (80,56 %). artinya semakin banyak keterlambatan guru pada kehadiran siswa kurang dari 5 menit maka semakin baik dan tingkat kedisiplinan guru di MTsN 4 Mojokerto semakin baik dan sempurna.

Adapun tingkat kedisiplinan guru pada kehadiran di kelas antara 5 sampai dengan 10 menit siklus I dan II tidak mengalami perbedaan yang signifikan siklus 1 terdapat 8 guru atau sebesar (22,22 %) dan siklus II sebanyak 5 guru atau sebesar (13,89 %). sedangkan keterlambatan kehadiran guru di kelas lebih dari 10 menit siklus I terdapat 13 guru atau sebesar (36,11 %) dan siklus II sebanyak 2

orang guru atau sebesar (5,55 %), artinya bahwa semakin sedikit jumlah kedisiplinan kehadiran guru di kelas maka semakin baik dan sempurna tingkat kedisiplinan, sebaliknya semakin banyak jumlah kedisiplinan kehadiran guru di kelas maka semakin tidak baik.

Dari analisis pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah sebesar 75,00 %, atau bila 75 % guru tidak terlambat kurang dari 5 menit maka siklus II dinyatakan sudah berhasil dan penelitian tindakan madrasah bahwa pemberian *Reward* dan *Punishment* sangat efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru di kelas pada kegiatan proses pembelajaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pemberian *Reward* dan *Punishment* sangat efektif untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan hasil siklus II dapat disimpulkan tingkat kedisiplinan guru masuk kelas kurang dari 5 menit sebanyak 29 orang guru atau sebesar (80,56 %). Besarnya indikator yang telah ditetapkan keberhasilan tindakan ini adalah 75,00 %, atau bila 75 % guru tidak terlambat lebih dari 5 menit maka siklus II dinyatakan sudah berhasil dan penelitian tindakan madrasah bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* sangat efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru di kelas pada kegiatan proses pembelajaran di MTsN 4 Mojokerto.

Saran

Terdapat dampak positif penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap kedisiplinan guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar, maka melalui kesempatan ini penulis mengajukan beberapa saran:

1. Sebagai alternatif bagi kepala madrasah untuk melakukan tindakan pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan proses pembelajaran di madrasah.
2. Diharapkan semua guru dalam melaksanakan tugas untuk dapat meningkatkan kedisiplinan dalam kehadiran di kelas. [α]

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Sudrajat. 2010. *Manfaat Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. Suhardjono dan Supardi. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Barnado, Sutari, Imam.1989. *Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, Sucherli,2003. *Reward dan Punishment*. *Bulletin Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Indrakusuma, 2000. *Reward dan Punishment*. Jakarta: Renika Cipta.
- Poerwodarminto, WJS. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto, Ngalm, M. 2007. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah.
- Rivai. 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Renika Cipta.
- Kasihani Kasbolah. 1998. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Depdiknas.
- Sanjaya, W. 2008. *Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Holistik Berbasis Karakter*. Jakarta: Indonesian Heritage Foundation.
- Suyanto. 1997. *Pedoman Pelaksanaan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)*. Bagian satu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.