

UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI PEMBERIAN *REWARD AND PUNISHMENT* DI LINGKUNGAN SMA NEGERI 1 DEWANTARA T.P 2018/2019

Zuraida

Kepala SMA Negeri 1 Dewantara Kab. Aceh Utara, Prov Aceh
Corresponding author: sufian66yan@gmail.com

Abstrak

Peningkatan kinerja guru merupakan perihal yang sangat menentukan keberhasilan lembaga sekolah. Faktor guru sangat menentukan mutu pendidikan, yang akan berimplikasi pada kualitas output. Maka untuk memperoleh output yang baik diperlukannya kinerja guru yang baik pula. Dengan adanya kinerja guru yang baik maka akan diadakannya pemberian *reward* dan *punishment* dari pihak sekolah. Sehingga kinerja guru mengalami peningkatan. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mencari alternatif pemecahan masalah sebagai upaya meningkatkan kinerja guru melalui pemberian *reward* dan *punishment* di SMA Negeri 1 Dewantara Kabupaten Aceh Utara Provinsi Aceh T.P 2018/2019. Penelitian ini merupakan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang menggunakan 2 siklus kegiatan. Subyek penelitian adalah 64 orang guru mata pelajaran di SMA Negeri 1 Dewantara. Instrumen penelitian menggunakan lembar observasi, angket, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan teknik persentase. Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan pemberian *reward and punishment* dapat meningkatkan kinerja guru. Dari hasil rekapitulasi pra lapangan diperoleh gambaran kinerja guru berada pada rentang katagori rendah yaitu 580 atau 39,40%. Kemudian pada siklus pertama, diperoleh persentase kinerja guru masih sedang yaitu nilai keinerja rata-rata sebesar 887 atau 60,26%. Selanjutnya pada siklus 2 mengalami peningkatan yang signifikan dari rendah menjadi tinggi dimana hasil yang diperoleh nilai total kinerja guru sebesar 1178 atau 80,03 artinya tindakan ini dinyatakan berhasil dimana guru sudah melaksanakan kerjanya dengan baik, maka penelitian tidak perlu dilanjutkan kesiklus berikutnya.

Kata kunci: Kinerja Guru, *Reward* Dan *Punishment*

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagaimana yang tersirat dalam perundangan pendidikan adalah upaya sadar dalam rangka pengembangan kualitas manusia melalui proses bimbingan dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Pendidikan memiliki tujuan yang sangat komprehensif dalam membentuk sosok manusia Indonesia berkualitas, sebagaimana yang termaktub dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal II Bab IV tentang tujuannya bahwa: Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Upaya untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, terlebih dahulu perlu dilakukan peningkatan sumber daya manusianya terutama guru. Menurut Djamarah (2014:26) menjelaskan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid-murid baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Untuk menghasilkan guru dan siswa yang berprestasi dan berkualitas, dibutuhkan suatu kinerja. Menurut Adea, dkk (2015:3) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai penyelesaian suatu unit misi yang berkaitan dengan hasil. Untuk tercapainya hasil tersebut membutuhkan sistem kinerja yang teroganisir. Kinerja juga harus dikaitkan dengan tujuan dan strategi organisasi, karena nilai kinerja itulah yang merupakan hasil produktif dari sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan demikian kinerja bukanlah sekedar sistem desain, kompetensi, motivasi, kemampuan, atau keahlian.

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Maka, diperlukan kinerja yang baik dari guru. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dan kegigihan dituntut ada dalam diri seseorang guru agar memiliki kinerja yang baik.

Namun berdasarkan pengalaman peneliti sebagai kepala di SMA Negeri 1 Dewantara Kabupaten Aceh Utara terdapat beberapa indikasi masih rendahnya kinerja guru di SMA Negeri 1 Dewantara Kabupaten Aceh Utara, khususnya di SMA Negeri 1 Dewantara indikasi tersebut dapat dilihat dari fenomena seperti; masih terdapat beberapa guru yang melanggar aturan jam masuk mengajar dan jam pulang sekolah, beberapa guru yang mengisi waktu jam mengajarnya dengan keluar dari kelas hanya untuk mengobrol dan beberapa guru tidak dengan sungguh-sungguh melakukan tugasnya sebagai guru dimana masih terdapat seorang guru ketika mengajar di dalam kelas bermain *handpone*. Menurut peneliti salah satu alat yang digunakan untuk mendorong kinerja guru SMA Negeri 1 Dewantara adalah pemberian *reward* dan *punishment*. *Reward* diberikan untuk mengungkapkan hasil atau perbuatan yang baik sedangkan *punishment* merupakan pemberian kosekuensi yang diberikan atas perbuatan salah atau terjadinya pelanggaran. *Reward* dan *punishment* merupakan alat pemicu peningkatan kinerja guru dengan mengacu kepadateori belajar behavioristik, pemberian *reward* dan *punishment* dapat digunakan untuk memperkuat dan melemahkan respon positif atau respon negatif (Azis,

2016:333). Berdasarkan paparan diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti tindakan kelas dengan mengambil judul “Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pemberian *Reward And Punishment* Di Lingkungan SMA Negeri 1 Dewantara T.P 2018/2019.”

PEMBAHASAN

Pra Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada 64 guru di SMA Negeri 1 Dewantara. Fokus penelitian adalah penerapan pemberian *reward and punishment* untuk meningkatkan kompetensi guru. Pada tahap ini, untuk mengetahui permasalahan dilakukan dengan melakukan penilaian pra lapangan kepada seluruh guru bagaimana kinerja guru di SMA Negeri 1 Dewantara. Adapun data diperoleh sebagai berikut:

Tabel 41. Hasil Pra Siklus

No	Komponen Indikator Kinerja Guru	NILAI PRA SIKLUS				Keterangan
		1	2	3	4	
1	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar	15	25	4	2	
2	Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa	27	15	2	2	
3	Penguasaan metode dan strategi mengajar	30	9	5	2	
4	Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik	31	10	2	3	
5	Kemampuan mengelola kelas	26	16	2	2	
6	Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	30	12	4	0	
7	Kehadiran/Kedisiplinan Guru	21	19	5	1	
8	Loyalitas terhadap pimpinan	30	11	4	1	
	Jumlah centang	210	117	28	13	
	Nilai	1	2	3	4	
	Jumlah centang x nilai	210	234	84	52	
	Nilai total	580				

Dari data yang diperoleh setelah melakukan penilaian kinerja guru oleh peneliti (kepala Sekolah) terhadap para guru mengenai kinerja guru pada tahappra lapangan disimpulkan bahwa kinerja guru sangat rendah. Hasil yang diperoleh dari 8 item indicator penilaian kinerja guru mengenai penilaian terhadap kinernya gurunya yaitu diperoleh nilai total kinerja guru sebesar 580 yang berarti tingkat kinerja guru berada pada rentang katagori rendah yaitu dengan nilai keinerja rata-rata sebesar $580/1472 \times 100\% = 39,40\%$. Berdasarkan hasil penilaian pra lapangan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa masalah dalam pra tindakan adalah guru mengalami kinerja sangat rendah dan termasuk kategori yang perlu dilakukan pendekatan secara akademis melalui pemberian *reward and punishment* terhadap guru-guru yang mempunyai kinerja sangat tinggi.

Pelaksanaan Siklus 1

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 64 orang guru. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan pengawas sekolah. Pengamatan oleh peneliti meliputi: (1) kinerja guru dalam kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; (3) penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) pemberian tugas-tugas kepada peserta didik; (5) pengelolaan kelas;(6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi; dan (7) kehadiran atau kedisiplinan guru; serta (8) loyalitas terhadap pimpinan. Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Hasil Observasi pada Siklus 1

No	Komponen Indikator Kinerja Guru	NILAI				Keterangan
		1	2	3	4	
1	kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar	6	30	10	4	
2	Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa	6	22	15	3	
3	Penguasaan metode dan strategi mengajar	7	16	21	2	
4	Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik	7	19	16	4	
5	kemampuan mengelola kelas	4	27	12	3	
6	Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	3	21	20	2	
7	Kehadiran/Kedisiplinan Guru	4	24	14	4	
8	Loyalitas terhadap pimpinan		22	20	4	
	Jumlah centang	37	181	128	26	
	Nilai	1	2	3	4	
	Jumlah centang x nilai	37	362	384	104	
	Nilai total	887				

Berdasarkan hasil observasi pada siklus 1, pengamatan terhadap kinerja guru diperoleh persentase kinerja guru masih sedang dan masih jauh dari apa yang diharapkan. Hasil yang diperoleh dari hasil penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah terhadap 64 guru di siklus 1 yaitu dari 8 item indikator penilaian kinerja guru mengenai penilaian terhadap kinernya gurunya yaitu diperoleh nilai total kinerja guru sebesar 887 yang berarti tingkat kinerja guru berada pada rentang katagori sedang yaitu dengan nilai keinerja rata-rata sebesar $887/1472 \times 100\% = 60,26\%$. Berdasarkan hasil penilaian siklus lapangan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dari data di atas menunjukkan bahwa hasil observasi oleh peneliti di SMA Negeri 1 Dewantara dalam katagori seang dan hal ini akan berdampak buruk dalam kegiatan proses belajar mengajar di kelas. Oleh karena itu penulis melakukan kembali observasi di siklus I belum sesuai dikarenakan kinerja sebagian besar guru berkategori sedang dan butuh peningkatan kinerja yang lebih baik

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 dilakukan pembinaan mengenai kinerja guru yang lebih tegas lagi dari pada siklus pertama dan pemberian *reward and punishment*. Bagi guru-guru yang telah meningkatkan kinerjanya dengan baik diberikan suatu *reward* oleh kepala sekolah bukan semata-mata hanya materi, namun berupa tegur sapa yang akrab, dan menawarkan posisi yang lebih baik serta pemberian nilai SKP (sasaran Kinerja Pegawai) yang tinggi, dan lain-lain yang merupakan suatu penghargaan yang memiliki nilai positif. Berdasarkan hasil refleksi dirumuskan bahwa perlu dilakukan beberapa hal sebagai tindak lanjut untuk meningkatkan keterlaksanaan aspek yang diteliti, yaitu (1) perlu keteladanan dan penegakan disiplin dari kepala sekolah dalam hal kehadiran tepat waktu, (2) perlu penyediaan sarana kegiatan belajar dalam hal kelengkapan administrasi guru, (3) perlu pemenuhan administrasi dan evaluasi kelas dalam hal meningkatkan durasi penyelesaian mengajar KBM di kelas, (4) perlu kegiatan remedial untuk meningkatkan pencapaian target KBM yang masih berkisar 60%, (5) perlu diberikan reward dan punishment berkaitan dengan peningkatan motivasi kinerja guru.

Pelaksanaan Siklus 2

Dari hasil refleksi pada siklus pertama, peneliti merencanakan untuk melakukan tindakan peningkatan kinerja guru melalui pemberian insentif yang lebih tegas dibandingkan dengan siklus pertama. Peneliti merencanakan untuk mengumumkan hasil observasi mengenai tingkat kinerja guru yang meliputi kegiatan proses belajar mengajar, metode yang digunakan guru, perhatian guru terhadap siswa dan semangat guru mengajar. Hal ini terlebih dahulu disosialisasikan kepada semua guru pada saat refleksi siklus pertama. Pelaksanaan tindakan siklus 2 yang menerapkan temuan hasil tefleksi pada siklus 1 menghasilkan peningkatan kinerja seperti disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3. Hasil Observasi Siklus 2

No	Komponen Indikator Kinerja Guru	NILAI SIKLUS 2				Keterangan
		1	2	3	4	
1	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar	1	5	25	15	
2	Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa		5	29	12	
3	Penguasaan metode dan strategi mengajar	1	5	26	14	
4	Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik			28	18	
5	Kemampuan mengelola kelas		5	29	12	
6	Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi		8	23	15	
7	Kehadiran/Kedisiplinan Guru		9	22	15	
8	Loyalitas terhadap pimpinan	1	1	27	17	
	Jumlah centang	3	38	209	118	
	Nilai	1	2	3	4	
	Jumlah centang x nilai	3	76	627	472	
	Nilai total	1178				

Berdasarkan hasil penilaian observasi siklus 2, yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa masalah dalam siklus 2 adalah guru mengalami tingkat kinerja guru sudah meningkat dari rendah menjadi tinggi. Mengingat karena indikator keberhasilan diatas 80,03%. Hasil yang diperoleh dari hasil penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah terhadap 64 guru di siklus 1 yaitu dari 8 item indicator penilaian kinerja guru mengenai penilaian terhadap kinernya gurunya yaitu diperoleh nilai total kinerja guru sebesar 1178 yang berarti tingkat kinerja guru berada pada rentang katagori tinggi yaitu dengan nilai keinerja rata-rata sebesar $1178/1472 \times 100\% = 80,03\%$, artinya tindakan ini dinyatakan berhasil dimana guru sudah melaksanakan kerjanya dengan baik, maka penelitian tidak perlu dilanjutkan kesiklus berikutnya

PENUTUP

Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan pemberian *reward and punishment* dapat meningkatkan kinerja guru. Dari hasil rekapitulasi pra lapangan diperoleh gambaran penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh bahwa kinerja gurunya dalam katagori rendah dimana hasil yang diperoleh dari 8 item indicator penilaian kinerja guru mengenai penilaian terhadap kinernya gurunya yaitu diperoleh nilai total kinerja guru sebesar 580 yang berarti tingkat kinerja guru berada pada rentang katagori rendah yaitu dengan nilai keinerja rata-rata sebesar $580/1472 \times 100\% = 39,40\%$. Kemudian pada siklus pertama, diperoleh persentase kinerja guru masih sedang yaitu hasil yang diperoleh dari hasil penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah terhadap 64 guru di siklus 1 yaitu dari 8 item indicator penilaian kinerja guru mengenai penilaian terhadap kinernya gurunya yaitu diperoleh nilai total kinerja guru sebesar 887 yang berarti tingkat kinerja guru berada pada rentang katagori sedang yaitu dengan nilai keinerja rata-rata sebesar $887/1472 \times 100\% = 60,26\%$.

Hasil yang diperoleh dari penilaian siklus 2 yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa di siklus 2 mengalami peningkatan yang signifikan dari rendah menjadi tinggi dimana hasil yang diperoleh dari hasil penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah terhadap 64 guru di siklus 1 yaitu dari 8 item indicator penilaian kinerja guru mengenai penilaian terhadap kinernya gurunya yaitu diperoleh nilai total kinerja guru sebesar 1178 yang berarti tingkat kinerja guru berada pada rentang katagori tinggi yaitu dengan nilai keinerja rata-rata sebesar $1178/1472 \times 100\% = 80,03\%$, artinya tindakan ini dinyatakan berhasil dimana guru sudah melaksanakan kerjanya dengan baik, maka penelitian tidak perlu dilanjutkan kesiklus berikutnya

Dalam dunia pendidikan kinerja guru harus selalu ditingkat sesuai dengan perkembangan jaman, baik itu kinerja guru di sekolah maupun di lingkungan luar sekolah masing-masing, dan sudah selayaknya harus ditumbuh kembangkan serta diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Guru sebagai salah satu komponen pendidikan yang dapat melaksanakan kerjanya dengan baik sebagai wujud bentuk pengabdianya terhadap bangsa dan negara. Khususnya kepada para guru di SMA Negeri 1 Dewantara Kabupaten Aceh Utara diharapkan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kerjanya dengan penuh tanggung jawab. Selanjutnya kepada para peneliti yang berminat meneliti tentang kinerja guru diharapkan untuk meneliti lebih jauh tentang kinerja guru mengingat masalah kinerja guru/pegawai merupakan masalah abdi negara dalam melayani kepentingan masyarakat

REFERENSI

- Adie E Yusuf dan Suwamo, 2015. *Pengembangan SDM*, Tangerang: Universitas Terbuka
- Azis. 2016. *Reward-Punishment Sebagai Motivasi Pendidikan (Perspektif Barat dan Islam)*. JHakarta: Cendekia
- Budiningsih, Asri. 2010. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah Syaiful Bahri . 2014. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta.: Rineka Cipta
- Ghony, M.D. dan Almanshur, F. 2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar ruzz Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariardja, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Media Sarana
- Heidjrachman Ranupandojo, dkk. 2007. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indrakusuma, Amir. 2010. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Surabaya:Usaha Nasional
- Kompri 2015. *Motivasi Pembelajaran Prespektif Guru dan Siswa* . Bandung: Remaja Rosdakarya
- Malik Fajar. 2005. *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Jakarta. Raja Grafindo
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Purwanto. 2008. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Sardiman, A.M. 2000. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sarwoto. 2000. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno. 2000. *Asas asas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian. Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Uhar. Suharsaputra, 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung. Refika Aditama.
- Veitzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Edisi 1, Cetakan 1*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yanuar.A, 2012. *Jenis-Jenis Hukuman Edukatif Untuk Anak SD* . Jogjakarta: Diva Press