

Meningkatkan Budaya Kerja Positif Disiplin Kehadiran Guru di Sekolah Dengan Menggunakan Metode *Reward And Punishment* di SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten Tahun 2023

Anik Indarti

SMP Negeri 1 Juwiring, Kabupaten Klaten

Korespondensi Penulis: anikindarti59@gmail.com

Abstract: *The reality shows that there are still teachers who do not have role models, especially in terms of pedagogy. Teachers often start lessons late for various reasons. This problem was discovered by researchers at SMP Negeri 1 Juwiring. After the questionnaire is distributed to respondents (students), the names of teachers who are often late will be collected. One way to overcome this problem is to provide training to increase teacher motivation to come to class on time. In this training, the Reward and Punishment method was applied with a positive work culture. When teachers (participants) have achieved the specified indicators, they will receive a reward, while teachers who have achieved the indicators will receive a punishment. The indicator of success in this research is that 100% of participants always arrive on time when starting lessons. This research uses the spiral method from Kemmis and Taggart. Kemmis and Mc model action research design. According to Taggart, there are four stages of action research, namely planning, action, observation and reflection. The data collection instruments were in the form of observation sheets for researchers and assessment sheets for participant attendance levels. The results of the research were that after carrying out positive culture training at SMP Negeri 1 Juwiring in cycle I, none of the participants had completed it. There is no participant who has succeeded 100% in not being late, but there is 1 participant whose accuracy level has reached 93%, this means that the participant has experienced improvement. Meanwhile, the accuracy rates for the other 4 participants ranged between 55%, 58%, 2% and 77%. After carrying out cycle II while continuing to use Reward and Punishment with a positive culture, 5 participants completed it.*

Key words: *reward and punishment method, positive work culture, teacher attendance level.*

Abstrak: Kenyataan menunjukkan masih ada guru yang belum memiliki teladan khususnya dalam hal pedagogi. Guru sering terlambat memulai pelajaran karena berbagai alasan. Permasalahan ini ditemukan oleh peneliti di SMP Negeri 1 Juwiring. Setelah kuesioner dibagikan kepada responden (siswa), akan dikumpulkan nama-nama guru yang sering terlambat. Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan motivasi guru agar datang ke kelas tepat waktu. Dalam latihan tersebut diterapkan metode *Reward and Punishment* dengan budaya kerja positif. Ketika guru (peserta) telah mencapai indikator yang ditentukan maka akan mendapat *Reward* sedangkan guru yang telah mencapai indikator maka akan mendapat *Punishment*. Indikator keberhasilan dalam penelitian ini adalah 100% peserta selalu datang tepat waktu ketika memulai pelajaran. Penelitian ini menggunakan metode spiral dari Kemmis dan Taggart. Desain penelitian tindakan model Kemmis dan Mc. Taggart terdapat empat tahapan penelitian tindakan yaitu perencanaan, tindakan, pengamatan dan refleksi. Instrumen pengumpulan data berupa lembar observasi terhadap peneliti dan lembar penilaian tingkat kehadiran peserta. Hasil penelitiannya yaitu setelah dilaksanakan pelatihan budaya positif di SMP Negeri 1 Juwiring di siklus I, belum ada peserta yang tuntas. belum ada peserta yang berhasil 100% untuk tidak terlambat, akan tetapi ada 1 peserta yang tingkat ketepatan mencapai 93% ini artinya peserta sudah mengalami peningkatan. Sedangkan 4 peserta lainnya tingkat ketepatan berkisar antara 55%, 58%, 2%, dan 77%. Setelah dilaksanakan siklus II dengan tetap menggunakan *Reward and Punishment* dengan budaya positif maka didapat 5 peserta tuntas.

Kata kunci: metode *reward and punishment*, budaya kerja positif, tingkat kehadiran guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan hal yang sangat penting untuk manusia karena dapat menciptakan manusia yang berkualitas, intelektual, dan jauh dari kebodohan. Negara telah mengatur Hak setiap Warga Negara Indonesia untuk mendapat pendidikan sebagai sarana dalam meningkatkan

kualitas hidupnya yaitu pada UUD pasal 28 C ayat 1 dan 2 dan pasal 31 ayat 1 dan 2. Begitu juga dengan Undang-undang nomor 20 tahun 2003 dalam pasal 13 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi “Jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya”.

Pendidikan terkait erat dengan upaya untuk memberikan pengalaman-pengalaman baru dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk merekonstruksi pengalaman-pengalaman tersebut di dalam dirinya (John Dewey, Yatimah, 2023). Kualitas pendidikan, yang utama ditentukan oleh proses belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar tersebut, guru memegang peran yang penting, guru adalah kreator proses belajar mengajar, artinya seorang guru harus mampu mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik dan mampu mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma yang ditegakkan secara konsisten.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah (Feralys, 2015). Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik pula.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang tidak memiliki keteladanan terutama dalam hal kedisiplinan mengajar. Guru sering terlambat memulai pelajaran di kelas dengan berbagai alasan. Masalah tersebut ditemukan peneliti di SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten. Banyak siswa yang mengeluh karena ketidakdisiplinan guru dalam mengajar di kelas membuat minat belajar siswa menurun. Setelah dilakukan penyebaran angket terhadap responden di SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten, didapatkan nama-nama guru yang tidak asing bagi peneliti karena kurangnya disiplin dalam mengajar di kelas.

Setelah dilakukan penyebaran angket yang telah diisi oleh 370 responden mulai dari kelas VII sampai dengan kelas IX, ditemukan hasil bahwa masih banyak guru di SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten yang masih sering terlambat masuk kelas. Ada 5 guru yang namanya sering muncul dalam angket yang diisi oleh peserta didik. Nama-nama yang tertera di angket bukanlah nama yang asing bagi peneliti karena seringnya terlambat masuk kelas. Peneliti, yang juga kepala sekolah SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten, telah

melakukan teguran secara lisan sebelum angket diberikan kepada responden. Akan tetapi, para guru tersebut tidak memerhatikan teguran lisan dari Kepala Sekolah sehingga perlu diadakannya sebuah metode untuk mengatasi masalah keterlambatan hadir di kelas tersebut. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode *Reward and Punishment*.

Menurut kamus bahasa Inggris-bahasa Indonesia, kata reward artinya ganjaran, upah, hadiah, dan punishment artinya hukuman (Darmanto, P dan Wiyoto, P. 2015: 332). Menurut Ngalim Purwanto, penghargaan merupakan suatu alat yang mengajarkan siswa untuk merasa bahagia karena perbuatan atau pekerjaannya dihargai (Purwanto, N. 2014:182). Sementara itu, *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Dahar, R.W 2011:185). Diharapkan dengan pemberian *reward and punishment* akan meningkatkan motivasi guru agar tidak terlambat lagi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian tindakan sekolah yang berjudul “Meningkatkan Budaya Kerja Positif Disiplin Kehadiran Guru di Sekolah dengan Menggunakan Metode *Reward and Punishment* di SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten Tahun 2023”. Maka dari itu, berdasarkan keterangan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperbaiki tingkat kedisiplinan guru dalam memulai pelajaran di SMP Negeri 1 Juwiring melalui penerapan metode *Reward and Punishment* dengan budaya kerja positif.

KAJIAN TEORI

Budaya Kerja Positif

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2013: 113) bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya kerja menarik perhatian banyak orang, khususnya mereka yang mempelajari masalah perilaku kerja. Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan (Soebiantoro & Haryanti, 2022). Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang tebal dan tipis.

Menurut Triguno (2004) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian

tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan menurut Moeljono (2005: 2) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya yang mengakibatkan perbedaan nilai-nilai yang diambil dalam kerangka kerja organisasi. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui (Triguno, 2004: 31). Menurut Tika (2008: 5), unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja adalah 1) Asumsi dasar; 2) Keyakinan yang dianut; 3) Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja; 4) Pedoman mengatasi masalah; 5) Berbagai nilai (*sharing of value*); 6) Pewarisan (*learning process*); 7) Penyesuaian (adaptasi).

Metode Reward and Punishment

Reward atau penghargaan adalah salah satu dari kebutuhan pokok yang mendorong seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya. Ngalm Purwanto (2012: 182) menjelaskan penghargaan diberikan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau mempertinggi kedisiplinannya. Seseorang akan menjadi lebih keras kemauannya untuk berbuat yang lebih baik lagi. Dengan demikian akan mematuhi norma dan aturan yang berlaku.

Punishment atau hukuman sebagai tindakan yang dijatuhkan kepada seseorang secara sadar dan sengaja sehingga menimbulkan nestapa. Dengan adanya nestapa seseorang akan menjadi sadar akan perbuatannya dan berjanji di dalam hatinya untuk tidak mengulanginya. Hukuman diberikan apabila teguran dan peringatan belum mampu untuk mencegah seseorang dalam melakukan pelanggaran. Imron (2012: 169) berpendapat bahwa hukuman adalah suatu sanksi yang diterima oleh seseorang sebagai akibat dari pelanggaran atau atas aturan-aturan yang telah ditetapkan. Hukuman diberikan sebagai alat pendidikan dimana hukuman yang diberikan harus dapat mendidik dan menyadarkan peserta didik.

Ngalm Purwanto (2012: 186) memberikan pendapat bahwa hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Pelanggaran bisa berupa pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Masalah hukuman merupakan

masalah yang etis, yang menyangkut soal buruk dan baik serta norma-norma. Macam-macam bentuk penghargaan antara lain (1) Pujian, (2) Penghormatan, (3) Hadiah, (4) Tanda Penghargaan.

Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan panduan dari pengetahuan, keterampilan nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. (Mulyasa, 2008: 80). Sementara itu pengertian kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) kompetensi adalah kecakapan, mengetahui, berwenang, dan berkuasa memutuskan atau menentukan atas sesuatu. Kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. Wibowo (2007: 86) menjelaskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Raka Joni (dalam Suyanto dan Djihad Hisyam, 2000) mengemukakan tiga jenis kompetensi guru, yaitu: 1) Kompetensi profesional; memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya; 2) Kompetensi kemasyarakatan; mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas; 3) Kompetensi personal; yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran : *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*.

Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu: 1) Kompetensi Pedagogik; 2) Kompetensi Kepribadian; 3) Kompetensi Sosial; 4) Kompetensi Profesional

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode spiral dari Kemmis dan Taggart. Tujuan dari desain penelitian ini adalah apabila dalam pelaksanaan tindakan ditemukan adanya kekurangan maka perencanaan dan pelaksanaan tindakan perbaikan masih dapat dilanjutkan pada siklus berikutnya (Mulyatiningsih, 2013). Dalam desain penelitian tindakan model

Kemmis dan Mc. Taggart terdapat empat tahapan penelitian tindakan yaitu perencanaan, tindakan, pengamatan dan refleksi.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten. Sekolah ini beralamat di Kenaiban, Kec. Juwiring, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57472. Subjek penelitian ini adalah para guru di SMP Negeri 1 Juwiring yang memiliki masalah dengan keterlambatan dalam memulai pelajaran. Teknik pengumpulan data berupa observasi dan Dokumentasi. Sedangkan instrumen pengumpulan data berupa lembar observasi terhadap peneliti dan lembar penilaian tingkat kehadiran peserta (Fitri & Haryanti, 2020). Kemudian untuk teknik analisis data observasi terhadap peneliti menempuh langkah-langkah sebagai berikut: 1) Mengubah skor kualitatif menjadi skor kuantitatif; 2) Menentukan skor perolehan total; 3) Menentukan skor maksimal, yaitu 5 x jumlah soal; 4) Menentukan nilai akhir dengan rumus: $NilaiKinerja Peneliti = \frac{\sum skorperolehan}{\sum skormaksimum} \times 100\%$; 5) Mencocokkan nilai akhir data dengan tabel berikut.

Tabel 1. Klasifikasi data kuantitatif

| No | Persentase (%) | Nilai | Kategori |
|----|----------------|-------|---------------|
| 1 | 90 – 100 | A | Sangat Baik |
| 2 | 75 – 89 | B | Baik |
| 3 | 60 – 74 | C | Cukup |
| 4 | 50 – 59 | D | Kurang |
| 5 | 0 – 49 | E | Sangat Kurang |

Selanjutnya analisis data observasi terhadap peserta digunakan untuk mengukur seberapa efektif metode *Reward and Punishment* terhadap proses pembelajaran untuk mengurangi keterlambatan peserta dalam memulai pelajaran di kelas. Hasilnya dianalisis dari pencapaian nilai yang diperoleh peserta. Untuk menganalisis hasil ulangan harian ini digunakan analisis kuantitatif, sebagai berikut: $\% Kehadiran Peserta = \frac{\sum peserta yang tepat waktu}{\sum seluruh peserta} \times 100\%$. Untuk indikator keberhasilan dalam penelitian ini adalah 100% peserta selalu datang tepat waktu ketika memulai pelajaran di SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten pada semester genap tahun pelajaran 2022/2023.

HASIL PENELITIAN

Hasil penilaian terhadap peserta penelitian yang dilakukan oleh observer dapat dilihat pada tabel 10. Hasil observasi secara utuh dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 2. Persentase tingkat ketepatan peserta siklus I

| No | Nama (Inisial) | Tingkat Kehadiran | |
|----|----------------|-------------------|-------------|
| | | Tepat | Tidak Tepat |
| 1 | DR | 77% | 13% |
| 2 | MT | 55% | 45% |
| 3 | MW | 58% | 42% |
| 4 | RC | 62% | 38% |
| 5 | SP | 93% | 7% |

Berdasarkan data pada tabel 10 diketahui belum ada peserta yang berhasil 100% untuk tidak terlambat, akan tetapi ada 1 peserta yang tingkat ketepatan mencapai 93% ini artinya peserta sudah mengalami peningkatan. Sedangkan 4 peserta lainnya tingkat ketepatan berkisar antara 55%, 58%, 2%, dan 77%. Semua peserta telah menunjukkan peningkatan meskipun belum signifikan. Indikator keberhasilan dalam penelitian ini adalah 100% peserta selalu datang tepat waktu ketika memulai pelajaran. Karena belum mencapai indikator keberhasilan, maka penelitian dilanjutkan dengan siklus ke II. Hasil observasi siklus II dapat dilihat pada tabel berikut.

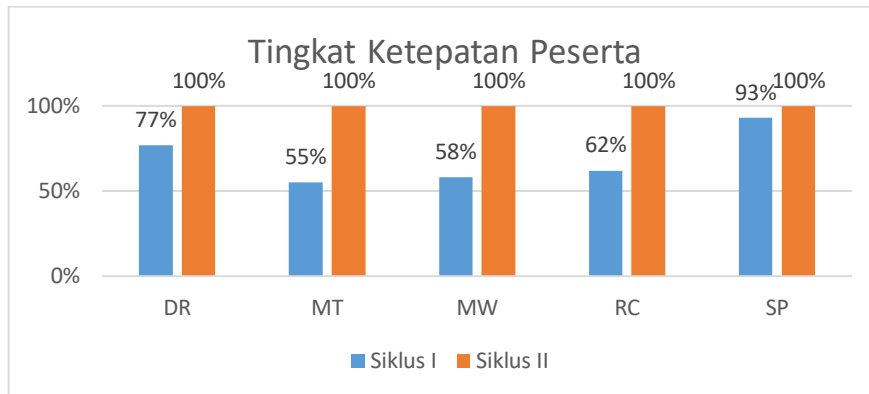
Tabel 3. Persentase tingkat ketepatan peserta siklus II

| No | Nama (Inisial) | Tingkat Kehadiran | |
|----|----------------|-------------------|-------------|
| | | Tepat | Tidak Tepat |
| 1 | DR | 100% | 0% |
| 2 | MT | 100% | 0% |
| 3 | MW | 100% | 0% |
| 4 | RC | 100% | 0% |
| 5 | SP | 100% | 0% |

Berdasarkan data pada tabel 11 diketahui 5 peserta telah mencapai tingkat ketepatan 100%. Indikator keberhasilan penelitian adalah terdapat 100% peserta yang selalu hadir tepat waktu di kelas. Berdasarkan data pada tabel 11, maka terlihat terdapat 100% (5 orang) yang

memiliki nilai keberhasilan di tahap siklus II atau sudah tuntas. Dengan demikian, keberhasilan penelitian telah dicapai dan siklus dihentikan.

Untuk lebih jelas dalam melihat peningkatan nilai peserta dalam setiap siklusnya, dapat dilihat pada gambar grafik berikut.



Gambar 1. Grafik perbandingan tingkat ketepatan peserta

PEMBAHASAN

Penelitian Tindakan Sekolah ini berlangsung selama 2 siklus. Siklus I terdiri dari 2 pertemuan pelatihan. Begitupun untuk siklus II terdiri dari 2 pertemuan pelatihan dan semua siklus dilakukan dalam 1 bulan pengamatan. Peneliti dibantu oleh observer untuk mengamati kinerja peneliti serta memberikan kritik dan saran untuk perbaikan proses penelitian.

Siklus I peneliti memberikan kuisisioner yang menanyakan alasan peserta mengalami keterlambatan memulai pelajaran di kelas. Pertanyaan itu didapat dari hasil angket yang diisi oleh responden. Kuisisioner yang telah diisi dikumpulkan kepada peneliti di depan kelas untuk selanjutnya dianalisis. Peneliti memberi kesempatan kepada peserta penelitian untuk bertanya mengenai kuisisioner yang telah diberikan. Peneliti menjelaskan permasalahan yang dihadapi di sekolah. Peneliti dan peserta bertanya jawab tentang sumber dan penyelesaian permasalahan.

Peneliti mengumumkan budaya positif yang akan diterapkan yaitu: (1) Guru datang lebih awal, berbaris di halaman, siswa bersalaman cium tangan dengan guru. (2) Guru dan siswa yang terlambat, harus meninggalkan kendaraan di luar gerbang, dan masuk dengan berjalan, kendaraan akan dimasukkan oleh security. (3) 15 menit sebelum memulai pelajaran guru dan siswa sudah berada di kelas, siswa dan guru diminta membaca buku (hanya untuk jam pelajaran pertama). (4) Peneliti dan peserta bertanya jawab tentang materi yang telah dijelaskan.

Di akhir pertemuan kedua peneliti mengumumkan bahwa bentuk *reward* adalah:

1. Memberikan pujian langsung
2. Menyebutkan nama guru yang tidak terlambat pada saat upacara bendera
3. Menyebutkan nama guru yang tidak terlambat pada saat rapat sekolah

Selain *reward*, guru yang masih terlambat akan mendapat *punishment*, bentuk *punishment* tersebut diantaranya:

1. Memberikan teguran langsung
2. Menyebutkan nama guru yang terlambat pada saat rapat sekolah
3. Mencantumkan nama guru yang terlambat di papan pengumuman yang berada di ruang guru

Setelah dilaksanakan pelatihan budaya positif di SMP Negeri 1 Juwiring di siklus I, belum ada peserta yang tuntas. belum ada peserta yang berhasil 100% untuk tidak terlambat, akan tetapi ada 1 peserta yang tingkat ketepatan mencapai 93% ini artinya peserta sudah mengalami peningkatan. Sedangkan 4 peserta lainnya tingkat ketepatan berkisar antara 55%, 58%, 2%, dan 77%. Indikator keberhasilan dalam penelitian ini adalah 100% peserta selalu datang tepat waktu ketika memulai pelajaran. Dapat disimpulkan bahwa hasil pada siklus I belum mencapai indikator keberhasilan.

Belum tercapainya indikator keberhasilan dalam siklus I ini disebabkan masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi yaitu:

1. Penjelasan materi terlalu lama, minta peserta untuk mencari tahu secara mandiri.
2. Budaya positif perlu ditambah terutama yang melibatkan guru dan siswa.
3. Beberapa peserta datang terlambat.
4. Peserta masih pasif dalam kegiatan pelatihan, sehingga kegiatan berjalan kurang optimal
5. Beberapa peserta untuk kurang bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan.
6. Peserta tidak mengingat materi pelatihan yang diberikan sebelumnya

Siklus II berjalan selama 2 pertemuan saja. Kegiatan kemudian dilanjutkan dengan pemberian materi kompetensi guru. Peneliti memberikan handout materi kepada peserta. Hal ini sesuai dengan saran observer pada siklus I. menurut observer dengan diberikan handout materi, peserta dapat mempelajari sendiri materi, karena keterbatasan waktu pelatihan. Pada akhir pertemuan 1, peneliti memberikan arahan bahwa akan menerapkan budaya positif yang lain, dan akan diumumkan pada pertemuan 2. Peneliti dan peserta bertanya jawab tentang materi yang telah dijelaskan.

Pada tahap siklus II ini peneliti menjelaskan budaya positif baru yang akan diterapkan, diantaranya:

- 1) Setiap hari sabtu siswa membersihkan lingkungan sekitar kelas dengan diawasi oleh guru
- 2) Sebelum memulai pelajaran guru harus memeriksa daftar hadir siswa

Budaya positif terbaru pada siklus II ini merupakan hasil diskusi dengan observer sebagai penyempurnaan siklus sebelumnya. Kedua budaya positif baru tersebut akan ditambahkan dengan budaya positif sebelumnya yang telah diterapkan. Peneliti juga mengumumkan bahwa bentuk *reward and punishment* masih sama dengan siklus I.

Beberapa permasalahan yang ditemui di siklus I kemudian diperbaiki pada siklus II, misalnya:

1. Peneliti menambah budaya positif yang akan diterapkan. Budaya positif tersebut melibatkan guru dan siswa.
2. Peneliti memberikan handout materi kepada peserta
3. Peserta sudah menyadari tentang pentingnya budaya positif sehingga mereka sudah menunjukkan sikap yang baik dalam mengikuti pelatihan.

Setelah dilaksanakan siklus II dengan tetap menggunakan *Reward and Punishment* dengan budaya positif maka didapat hanya 5 peserta tuntas. Indikator keberhasilan dalam penelitian ini adalah 100% peserta selalu datang tepat waktu ketika memulai pelajaran. Berdasarkan data yang diperoleh pada siklus II maka persentase ketuntasan sebesar 100%. Dapat disimpulkan bahwa hasil pada siklus II telah mencapai indikator keberhasilan.

KESIMPULAN

Penerapan metode *Reward and Punishment* dengan budaya positif berhasil meningkatkan tingkat kehadiran guru SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten tahun 2023 dalam memulai pelajaran berjalan dalam 2 siklus penelitian. 1 siklus dilaksanakan dalam 2 kali program pelatihan dan 1 bulan pengamatan. Peneliti dibantu oleh tim observer mengamati pelaksanaan penerapan budaya positif serta tingkat kehadiran guru (peserta penelitian) dalam memulai pelajaran.

Budaya positif yang diterapkan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Guru datang lebih awal, berbaris di halaman, siswa bersalaman cium tangan dengan guru.
2. Guru dan siswa yang terlambat, harus meninggalkan kendaraan di luar gerbang, dan masuk dengan berjalan, kendaraan akan dimasukkan oleh security.

3. 15 menit sebelum memulai pelajaran guru dan siswa sudah berada di kelas, siswa dan guru diminta membaca buku (hanya untuk jam pelajaran pertama).
4. Peneliti dan peserta bertanya jawab tentang materi yang telah dijelaskan.
5. Setiap hari sabtu siswa membersihkan lingkungan sekitar kelas dengan diawasi oleh guru.
6. Sebelum memulai pelajaran guru harus memeriksa daftar hadir siswa.

Indikator keberhasilan dalam penelitian ini adalah 100% peserta selalu datang tepat waktu ketika memulai pelajaran di SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten pada semester Genap tahun pelajaran 2023/2018. Setelah dilaksanakan pelatihan budaya positif di SMP Negeri 1 Juwiring di siklus I, belum ada peserta yang tuntas. belum ada peserta yang berhasil 100% untuk tidak terlambat, akan tetapi ada 1 peserta yang tingkat ketepatan mencapai 93% ini artinya peserta sudah mengalami peningkatan. Sedangkan 4 peserta lainnya tingkat ketepatan berkisar antara 55%, 58%, 2%, dan 77%. Setelah dilaksanakan siklus II dengan tetap menggunakan *Reward and Punishment* dengan budaya positif maka didapat 5 peserta tuntas. Indikator keberhasilan dalam penelitian ini adalah 100% peserta selalu datang tepat waktu ketika memulai pelajaran.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penerapan metode *Reward and Punishment* dengan budaya kerja positif berhasil mengurangi tingkat keterlambatan guru dalam memulai pelajaran SMP Negeri 1 Juwiring Kabupaten Klaten tahun 2023.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut disampaikan beberapa saran dalam upaya meningkatkan budaya kerja positif sekaligus mengurangi tingkat keterlambatan guru dalam memulai pelajaran adalah:

1. Metode *Reward and Punishment* sebaiknya dilakukan oleh semua kepala sekolah untuk memperbaiki kedisiplinan para guru.
2. Mulai diberlakukannya sistem absen setiap hari untuk mendisplinkan kehadiran guru.
3. Budaya positif ini mampu memberikan dampak baik bagi seluruh elemen sekolah sehingga sangat baik untuk diterapkan di sekolah manapun.
4. Budaya kerja positif ini melibatkan seluruh komponen sekolah, oleh karena itu membutuhkan dukungan dari semua pihak.
5. Metode *Reward and Punishment* dapat diterapkan pada seluruh jenjang Pendidikan, dan mampu meningkatkan hal positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dahar, Ratna Wilis. (2011). *Teori-Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Erlangga
- Departemen Pendidikan Indonesia. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Imron, Ali. 2012. *Pendidikan Kesehatan Reproduksi Remaja*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- John Dewey, Yatimah, 2023. *Landasan Pendidikan*. Jakarta: CV. Alungdan Mandiri
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mulyasa. 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyatiningsih, Endang. 2013. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ngalim Purwanto, 2014. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Priyo Darmanto dan Pujo Wiyoto, 2015. *Kamus Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris*, Surabaya: Arkola
- Feralys, N. M. (2015). Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Pada Smp Negeri Dalam Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(1), 45–67.
- Fitri, A. Z., & Haryanti, N. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Mixed method dan Research and Development*. Malang: Madani Media.
- Soebiantoro, & Haryanti, N. (2022). *Perilaku Organisasi*. Purbalingga: Eurika Media Aksara.
- Suyanto dan Hisyam, Djihad. 2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Milenium*. Jogjakarta: Adicita Karya Nusa.
- Tika, H Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.