

## PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN I SELAT DALAM TAHUN PELAJARAN 2020/2021

### REWARD AND PUNISHMENT IMPLEMENTATION IN EFFORTS TO IMPROVE TEACHERS' PERFORMANCE AT SDN I SELAT IN THE 2020/2021 ACADEMIC YEAR

RUSLINA

SDN I Selat Dalam, Kec. Selat,  
Kab, Kapuas, Kalimantan  
Tengah, Indonesia

#### Abstrak

Salah satu masalah yang menonjol yang sering di temui di SDN I Selat adalah masalah kinerja guru, indikator kinerja guru di sini meliputi kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan kinerja guru dalam penilaian pembelajaran. Oleh karenanya berdasarkan masalah tersebut maka kepala sekolah yang disini sebagai peneliti hendak membimbing guru agar lebih giat lagi kinerjanya melalui pemberian reward dan punishment.

Penelitian tindakan kelas ini dilaksanakan di.. SDN I Selat Dalam Tahun Pelajaran 2020/2021 Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada siklus I peneliti sudah melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment untuk memperbaiki kinerja guru di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat. Di lihat dari hasil observasi ada peningkatan skor rata-rata dari pra siklus ke siklus I, dimana hasil skor rata-rata observasi pra siklus hanya mencapai skor 5,2 sementara pada siklus I mencapai 9,04 yang artinya kinerja guru bagus.

Hasil observasi siklus II mencapai skor 11,5 artinya Kinerja Guru Bagus sekali. Sebanarnya selama ini peneliti sudah beberapa kali melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment tapi tidak di laporkan dalam bentuk tulisan seperti PTS ini. Hasil akhir penelitian ini adalah Pemberian Reward dan Punishment dapat meningkatkan kinerja guru SDN I Selat Dalam.

#### Kata Kunci:

Kinerja Guru  
Reward  
Punishment

#### Keywords:

Teacher Performance  
Rewards  
Punishment

#### Abstract

One of the prominent problems that is often encountered at SDN I Selat is the problem of teacher performance. Teacher performance indicators here include performance in lesson planning, performance in implementing active and effective learning activities and teacher performance in learning assessment. Therefore, based on this problem, the principal who is here as a researcher wants to guide teachers so that their performance is even more active through the provision of rewards and punishments.

This class action research was carried out at SDN I Selat in the 2020/2021 Academic Year. The data collection techniques in this research were observation, interview and documentation methods. In cycle I, researchers have carried out Reward and Punishment to improve teacher performance at SDN I Selat Dalam, Selat District. In view of the observation results, there was an increase in the average score from pre-cycle to cycle I, where the results of the pre-cycle observation average score only reached a score of 5.2 while in cycle I it reached 9.04, which means that the teacher's performance was good.

The results of the second cycle of observation reached a score of 11.5 meaning that the teacher's performance was very good. Actually, so far researchers have carried out Reward and Punishment several times but have not reported it in written form like this PTS. The final result of this study is that giving rewards and punishments can improve the performance of SDN I Selat Dalam teachers.



©2023 The Authors. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

## PENDAHULUAN

Berbeda dengan guru di jenjang sekolah menengah pertama dan menengah atas, guru SD diuntut untuk selalu kreatif, diuntut untuk bisa memberikan kasih sayang yang tulus untuk anak-

anak. Karena di SD siswanya baru berusia lebih dari 6-13 tahun.

Guru SD harus berkreasi setiap hari untuk melatih kecerdasan psikomotorik siswa, untuk meningkatkan kecerdasan afektif siswa dan untuk membimbing kecerdasan kognisi siswa serta meningkatkan kecerdasan spiritual siswa. Tidak

mudah bagi guru SD agar siswa mau mengikuti aktifitas di kelas sesuai intruksi guru, banyak dari siswa yang belum mengerti bahwa aktifitas di kelas harus di ikuti dengan baik, ada yang sukanya duduk-duduk, ada yang sukanya menggambar terus ada juga yang sukanya bernyanyi terus terusan.

Disinilah peran guru SD mengayomi semua siswa yang bermacam-macam hobi dan kompetensinya harus di rangkul semua agar siswa dapat tumbuh sebagai manusia yang berakal, beradab dan beragama.

Sebenarnya guru SD di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat sudah menunjukkan disiplin yang tinggi namun ada beberapa kendala dan permasalahan guru yang harus di perbaiki agar lembaga pendidikan khususnya SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat ini semakin maju, bisa di banggakan dan terutama siswa siswanya dapat bersaing secara kompetitif.

Saah satu masalah yang menonjol yang sering di temui kepala sekolah setiap hari adalah masalah kinerja guru, indikator kinerja guru di sini meliputi kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan kinerja guru dalam penilaian pembelajaran. Sebenarnya di dalam kelas guru sudah bagus sekali dalam mengajar karena terbukti berbagai penghargaan siswa bisa di raih, penghargaan guru juga sedikit banyak dapat di raih, namun ada beberapa guru yang belum mengerti tentang kinerja guru yang di mulai dari perencanaan pembelajaran, pada indikator inilah guru sering lupa atau tidak membuat rencana pembelajaran secara administrasi artinya guru tidak membuat rencana pembelajaran secara tertulis.

Selanjutnya yang mencolok lagi adalah pada indikator kinerja guru dalam penilaian pembelajaran, pada indikator ini seharusnya guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik, guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.

Oleh karenanya berdasarkan masalah tersebut maka kepala sekolah yang disini sebagai peneliti hendak membimbing guru agar lebih giat lagi kinerjanya melalui pemberian reward dan punishment. Reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara reward dengan 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.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang akan dituangkan dalam sebuah bentuk tulisan PTS dengan judul "Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pemberian Reward dan Punishment di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat Tahun 2020/2021"

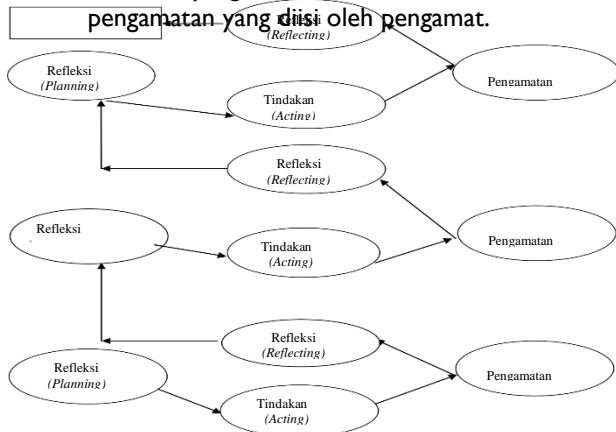
## **METODOLOGI**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah (*School Action Research*), karena penelitian dilakukan untuk memecahkan masalah proses pembelajaran di sekolah. Penelitian ini menggambarkan bagaimana suatu teknik pembelajaran diterapkan dan bagaimana hasil yang diinginkan dapat dicapai. Penelitian ini mengambil bentuk penelitian tindakan sekolah (PTS) yaitu peningkatan kinerja guru melalui kunjungan kelas dalam rangka mengimplementasikan standar proses, yang terdiri dari 3 siklus dan masing-masing siklus terdiri dari 4 tahap yaitu :

- (1) tahap perencanaan program tindakan,
- (2) pelaksanaan program tindakan,
- (3) pengamatan program,
- (4) refleksi. Untuk lebih jelas lihat di bawah ini :
  - a) Rancangan /rencana awal, sebelum mengadakan penelitian peneliti menyusun rumusan masalah, tujuan dan membuat rencana tindakan, termasuk di dalamnya instrumen penelitian dan perangkat pembelajaran.
  - b) Tindakan dilakukan setelah rancangan disusun. Tindakan merupakan bagian yang akan dilakukan dalam Penelitian Tindakan Sekolah dalam penelitian.
  - c) Pengamatan dilakukan waktu guru mengajar di kelas. Data yang dikumpulkan dapat berupa data pengelolaan sekolah/madrasah. Instrumen yang umum dipakai adalah lembar observasi, dan catatan lapangan yang dipakai untuk memperoleh data secara objektif yang tidak dapat terekam melalui lembar observasi, misalnya aktivitas siswa selama pemberian tindakan berlangsung, reaksi mereka, atau pentunjuk-petunjuk lain yang dapat dipakai sebagai bahan dalam analisis dan untuk keperluan refleksi.

d) Refleksi, peneliti mengkaji melihat dan mempertimbangkan hasil atau dampak dari tindakan yang dilakukan berdasarkan lembar pengamatan yang diisi oleh pengamat.



**Gambar 1 Siklus Penelitian Tindakan Model Hopkins dalam Wiriatmadja (2005:145)**

**B. Tempat dan Waktu Penelitian**

**1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di SDN 1 Selat Dalam Kecamatan Selat. Pemilihan tempat ini di mana penulis bertugas sebagai Kepala sekolah di SD tersebut.

**2. Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan pada semester ganjil tahun 2020/2021 di SDN 1 Selat Dalam Kecamatan Selat. Berikut adalah jadwal kegiatan dan waktu penelitian:

Tabel 1 jadwal kegiatan dan waktu penelitian

KEGIATAN	WAKTU
Observasi Awal	1-5 Oktober 2020
Briefing kepada guru tentang kinerja guru yang baik	7 Oktober 2020
Pemberian reward dan punishment tahap 1	8-10 Oktober 2020
Pemberian reward dan punishment tahap 2	11-17 Oktober 2020
Evaluasi Tindakan	18-25 Oktober 2020
Menyusun laporan penelitian	26 Oktober 2020 November 2020

**C. Prosedur Penelitian**

**1. Para siklus**

Pada tahap ini peneliti hanya mengamati kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas artinya belum melaksanakan pemberian reward dan punishment lalu hasilnya nanti sebagai pembandingan siklus I dan II siklus yang sudah diterapkan tindakan Pemberian Reward dan Punishment.

**2. Siklus I**

**a. Perencanaan**

Pada tahap ini peneliti merumuskan dan mempersiapkan: rencana jadwal pelaksanaan tindakan, rencana pelaksanaan penerapan Pemberian Reward dan Punishment untuk meningkatkan kinerja guru, membuat lembar observasi, dan mempersiapkan kelengkapan lain yang diperlukan dalam rangka analisis data.

**b. Tahap Pelaksanaan**

Pelaksanaan penerapan Pemberian Reward dan Punishment untuk meningkatkan kinerja guru siklus I dilaksanakan selama 10 hari pertama. Pelaksanaan tindakan pada dasarnya disesuaikan dengan setting tindakan yang telah ditetapkan dalam rencana pelaksanaan.

**c. Pengamatan**

Setelah proses bimbingan kedisiplinan selesai maka dilakukan pengamatan selama seminggu terhadap guru. Pengamatan dilakukan untuk mengetahui peningkatan Kinerja guru dalam proses mengajar

**d. Refleksi**

Refleksi merupakan kegiatan menganalisis semua data atau informasi yang dikumpulkan dari penelitian tindakan yang dilaksanakan, sehingga dapat diketahui berhasil atau tidaknya tindakan yang telah dilaksanakan dengan tujuan yang diharapkan.

**3. Siklus 2**

**a. Perencanaan**

Pada tahap ini peneliti merumuskan dan mempersiapkan melakukan tindak lanjut siklus I, akan tetapi dalam siklus II dilakukan perbaikan. Peneliti yang dalam hal ini adalah Kepala Sekolah mencari kekurangan dan kelebihan penerapan Pemberian Reward dan Punishment untuk meningkatkan kinerja guru. Kelebihan yang ada pada siklus I dipertahankan pada siklus II, sedangkan kekurangannya diperbaiki. Peneliti menyiapkan lembar evaluasi (penilaian), lembar observasi untuk mengetahui peningkatan Kinerja guru dalam mengajar .

**b. Tahap Pelaksanaan**

Pelaksanaan Siklus II juga dilaksanakan pada 10 hari ke 2 setelah siklus I. Proses tindakan pada siklus II dengan melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment berdasarkan pada pengalaman hasil dari siklus I. Dalam tahap ini peneliti melaksanakan metode yang diterapkan berdasarkan tindakan pada siklus I, perbedaannya adalah pada siklus II dilaksanakan dengan pemberian materi kinerja guru yang lebih detail lagi.

**c. Pengamatan**

Setelah proses bimbingan kedisiplinan selesai maka dilakukan pengamatan selama seminggu terhadap guru. Pengamatan

dilakukan untuk mengetahui peningkatan Kinerja guru dalam proses mengajar. Adapun yang di amati pada siklus 2 sama dengan yang diamati pada siklus 1.

**d. Refleksi**

Refleksi merupakan kegiatan menganalisis semua data atau informasi yang dikumpulkan dari penelitian tindakan yang dilaksanakan, sehingga dapat diketahui berhasil atau tidaknya tindakan yang telah dilaksanakan dengan tujuan yang diharapkan.

**D. Metode Pengumpulan Data**

Agar pelaksanaan penerapan Pemberian Reward dan Punishment untuk meningkatkan kinerja guru yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, Kepala Sekolah mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas semua guru, disamping itu juga guru diminta mengisi daftar kehadiran yang diisi setiap hari untuk mengetahui jam keberangkatan dan kepulangan dari semua guru di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat. Kemudian mendokumentasikan hasil pengamatan tersebut.

**E. Indikator Kinerja**

Tujuan penelitian tindakan sekolah yang di lakukan pada guru di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemberian reward dan punishment. Maka yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah pemberian reward dan punishment dapat menjadi pendekatan yang efektif kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru Pada proses mengajar. Untuk mengukur keberhasilan penelitian ini, maka indikator kinerja berikutnya apabila hasil penelitian ini dengan valid dapat menunjukkan:

- a. Guru membuat perencanaan pembelajaran secara maksimal
- b. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif.
- c. Guru melaksanakan penilaian pembelajaran

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Kondisi Awal (Pra Siklus )**

Penelitian ini dilaksanakan di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat dengan subjek penelitian adalah guru yang ada di sekolah ini. Jumlah seluruh dewan guru yang menjadi subyek penelitian adalah 9 orang. Adapun karakteristik kondisi awal guru di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat adalah sebagai berikut:

- a. Guru belum membuat perencanaan pembelajaran secara maksimal, hal ini di tunjukkan dengan:
  - 1. Guru belum memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan

- kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
- 2. Guru belum menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
- 3. Guru sudah merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
- 4. Guru memilih sumber belajar / media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran
- b. Guru sudah melaksanakan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dalam beberapa point, hal ini di tunjukkan dengan:
  - a). Kegiatan Pendahuluan
    - 1. Guru sudah memulai pembelajaran dengan efektif
  - b). Kegiatan Inti
    - 1. Guru sudah menguasai materi pelajaran.
    - 2. Guru sudah menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif
    - 3. Guru sudah memanfaatkan sumber belajar / media dalam pembelajaran.
    - 4. Guru sudah memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
    - 5. Guru sudah menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran
  - c). Kegiatan Penutup
    - 1. Guru sudah mengakhiri pembelajaran dengan efektif
- c. Guru belum melaksanakan penilaian pembelajaran
  - 1. Guru belum merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
  - 2. Guru belum menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.
  - 3. Guru belum memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Berikut adalah hasil pengamatan peneliti terhadap guru sebelum peneliti melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment

**Tabel 2 Hasil observasi pra siklus**

No	Nama	Skor Observasi	Kriteria
1	Sri Dewi, S.Pd	8	Kinerja guru bagus
2	Nuriah, S.Pd	6	Kinerja guru bagus
3	Masniah, S.Pd	5	Kinerja guru kurang bagus

4	Susanae, S.Pd	4	Kinerja guru kurang bagus
5	Masdiana, S.Pd.SD	5	Kinerja guru kurang bagus
6	Sukmowati Rubikah, S.Pd.I	5	Kinerja guru kurang bagus
7	Kartini, S.Pd.SD	6	Kinerja guru bagus
8	Kristuti Dwi Wahyuni, S.Pd	6	Kinerja guru bagus
9	Sapariyani, S.Pd	4	Kinerja guru kurang bagus
Nilai rata-rata		5,2	

Skor maksimal tiap guru :  $1 \times 14 = 14$

Kriteria:

10-14: Kinerja Guru Bagus sekali

6-9 : Kinerja guru bagus

2-5: Kinerja guru kurang bagus

## B. Siklus I

### 1. Tahap Pelaksanaan

Pada perencanaan peneliti melaksanakan program Pemberian Reward dan Punishment untuk meningkatkan Kinerja guru pada proses mengajar.

Adapun pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

- 1) Menyampaikan tujuan Pemberian Reward dan Punishment untuk meningkatkan kinerja guru serta hasil yang akan di capai guru
- 2) Kepala sekolah membreefing guru tentang kinerja guru yang baik.
- 3) Bersama-sama menyusun jadwal Pemberian Reward dan Punishment.
- 4) Mengadakan evaluasi tentang Pemberian Reward dan Punishment yang telah berlangsung.
- 5) Penugasan kepada guru yang bersifat individual yaitu mengisi lembar penilaian (evaluasi) yang telah disediakan.

Adapun Pemberian Reward dan Punishment yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

a) Pujian (Reward) :

1. Pujian: Kepala sekolah tersenyum, memberi acungan jempol, menepuk pundak guru saat guru menunjukkan kinerja yang baik
2. Penghormatan: mengumumkan guru dengan kinerja yang baik
3. Hadiah: Memberi hadiah berupa cendramata buat guru yang kinerjanya baik

b) Hukuman

1. Preventif: Menyampaikan peraturan, menempelkan peraturan.
2. Hukuman Refresif: Menegur, memberi hukuman, memberi reaksi kecewa, memberi tugas tambahan, memanggil guru yang bersangkutan

### 2. Hasil Pengamatan Siklus I

Setelah kegiatan Pemberian Reward dan Punishment berlangsung, peneliti bertindak sebagai supervisor dan observer yang bertugas mengamati kinerja guru dengan mengisi lembar observasi yang telah disusun sebelum melaksanakan kegiatan penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui peningkatan kinerja guru.

Adapun Indikator dan aspek-aspek yang dinilai dalam pengamatan ini meliputi :

#### A. Perencanaan Pembelajaran

1. Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
2. Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir
3. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
4. Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran

#### B. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Yang Aktif Dan Efektif

##### A) Kegiatan Pendahuluan

1. Guru memulai pembelajaran dengan efektif

##### B) Kegiatan Inti

1. Guru menguasai materi pelajaran.
2. Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif
3. Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.
4. Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
5. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran

##### C) Kegiatan Penutup

1. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif

#### C. Penilaian Pembelajaran

1. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
2. Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP
3. Guru belum memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Tabel 3 Hasil observasi siklus I

No	Nama	Skor Observasi	Kriteria

1	Sri Dewi, S.Pd	11	Kinerja guru bagus sekali
2	Nuriah, S.Pd	9	Kinerja guru bagus
3	Masniah, S.Pd	10	Kinarja guru bagus sekali
4	Susanae, S.Pd	8	Kinarja guru bagus
5	Masdiana, S.Pd.SD	8	Kinarja guru bagus
6	Sukmowati Rubikah, S.Pd.I	8	Kinarja guru bagus
7	Kartini, S.Pd.SD	11	Kinerja guru bagus sekali
8	Kristuti Dwi Wahyuni, S.Pd	11	Kinerja guru bagus sekali
9	Sapariyani, S.Pd	8	Kinarja guru bagus
Skor rata-rata		9,04	

Skor maksimal tiap guru :  $1 \times 14 = 14$

Kriteria:

10-14: Kinerja Guru Bagus sekali

6-9 : Kinerja guru bagus

2-5: Kinarja guru kurang bagus

### 3. Refleksi

Pada siklus I peneliti (kepala sekolah) sudah melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment untuk memperbaiki kinerja guru di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat. Hal yang dilakukan adalah pertama terhadap guru adalah tahap pertemuan pendahuluan, pada tahap ini peneliti bersama guru membicarakan rencana tentang materi observasi yang akan dilaksanakan. Selanjutnya tahap observasi, pada tahap ini supervisor mengamati dan mencatat atau merekam tingkah laku guru ketika mengajar berdasarkan komponen keterampilan yang diminta oleh guru untuk di amati. Hasil observasi inilah yang menentukan meningkat atau tidaknya kinerja guru SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat.

Di lihat dari hasil observasi ada peningkatan skor rata-rata dari pra siklus ke siklus I, dimana hasil skor rata-rata observasi pra siklus hanya mencapai skor 5,2 sementara pada siklus I mencapai 9,04 yang artinya kinerja guru bagus.

Kinerja guru yang dinilai setiap siklus adalah indikator perencanaan pembelajaran, indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan indikator penilaian pembelajaran. Adapun indikator ke 2 yakni pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif sebenarnya guru SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat sudah melaksanakannya, guru di kelas sangat kreatif dalam mengajarkan materi. Guru juga memperhatikan segi psikologis siswa saat mengajar. Pada indikator ke 1 dan ke 3 inilah guru SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat masih agak lemah dalam perencanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Akan tetapi setelah peneliti melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment, hal ini mulai dapat di atasi, guru mulai memperhatikan administrasi perencanaan pembelajaran dan guru juga melaksanakan penilaian pembelajaran.

### C. Siklus II

Pada siklus II, kegiatan Pemberian Reward dan Punishment untuk meningkatkan kinerja guru tahapannya sama dengan siklus I akan tetapi disini kepala sekolah sangat menekankan betul terhadap beberapa guru yang masih lemah pada indikator perencanaan pembelajaran dan indikator penilaian pembelajaran.

Adapun Indikator dan sspek-aspek yang dinilai dalam pengamatan ini meliputi :

#### A. Perencanaan Pembelajaran

1. Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
2. Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
3. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
4. Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran

#### B. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Yang Aktif Dan Efektif

##### A) Kegiatan Pendahuluan

1. Guru memulai pembelajaran dengan efektif

##### B) Kegiatan Inti

1. Guru menguasai materi pelajaran.
2. Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif
3. Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.
4. Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
5. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran

##### C) Kegiatan Penutup

1. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif

#### C. Penilaian Pembelajaran

1. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
2. Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP
3. Guru belum memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Tabel 4 Hasil observasi siklus II

No	Nama	Skor Observasi	Kriteria
1	Sri Dewi, S.Pd	14	Kinerja guru bagus sekali
2	Nuriah, S.Pd	11	Kinerja guru bagus sekali
3	Masniah, S.Pd	13	Kinerja guru bagus sekali
4	Susanae, S.Pd	11	Kinerja guru bagus sekali
5	Masdiana, S.Pd.SD	11	Kinerja guru bagus sekali
6	Sukmowati Rubikah, S.Pd.I	11	Kinerja guru bagus sekali
7	Kartini, S.Pd.SD	13	Kinerja guru bagus sekali
8	Kristuti Dwi Wahyuni, S.Pd	13	Kinerja guru bagus sekali
9	Sapariyani, S.Pd	10	Kinerja guru bagus sekali
Skor rata-rata		11,5	

Skor maksimal tiap guru :  $1 \times 14 = 14$

Kriteria:

10-14: Kinerja Guru Bagus sekali

6-9 : Kinerja guru bagus

2-5: Kinerja guru kurang bagus

### 3. Refleksi

Di lihat dari hasil observasi ada peningkatan skor rata-rata dari pra siklus ke siklus I sampai ke siklus II, dimana hasil skor rata-rata observasi pra siklus hanya mencapai skor 5,2 sementara pada siklus I mencapai 9,04 yang artinya kinerja guru bagus. Lalu siklus II mencapai skor 11,5 artinya Kinerja Guru Bagus sekali.

Sebenarnya selama ini peneliti sudah beberapa kali melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment tapi tidak di laporkan dalam bentuk tulisan seperti PTS ini.

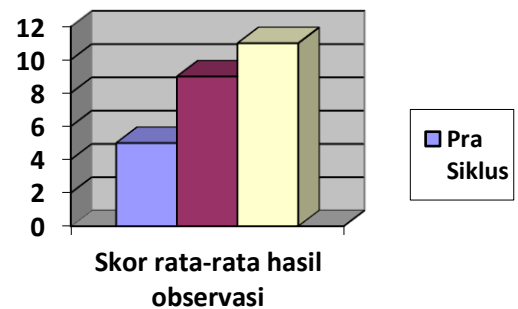
Dan kali ini kepala sekolah melalui laporan PTS ini hendak menuliskan bagaimana efektifnya pelaksanaan Pemberian Reward dan Punishment dalam meningkatkan kinerja guru. Tentu saja indikator dan aspek kinerja guru sudah terlebih dulu di bahas bersama sama dengan guru karena berkaitan dengan observasi nantinya.

Beberapa prestasi juga di raih oleh SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat, salah satu kegiatan yang menonjol dan menjadi ciri khas SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat adalah di lembaga ini mempunyai group drumband dimana anak-anak berlatih tentang seni musik dan ketrampilan berharmonika musik. Ternyata kegiatan ini menjadi daya tarik sendiri bagi kalangan masyarakat untuk memasukkan anak mereka pada lembaga kami yaitu SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat.

Hasil ahir penelitian ini adalah Pemberian Reward dan Punishment dapat meningkatkan kinerja guru SDN I Selat Dalam Kecamatan

Selat. Berikut adalah grafik peningkatan kinerja guru dari pra siklus, siklus I ke siklus II.

Grafik I peningkatan kinerja guru dari pra siklus, siklus I ke siklus II



## D. Pembahasan

Sebenarnya guru di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat sudah menunjukkan disiplin yang tinggi namun ada beberapa kendala dan permasalahan guru yang harus di perbaiki agar lembaga pendidikan khususnya SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat ini semakin maju, bisa di banggakan dan terutama siswa siswanya dapat bersaing secara kompetitif.

Saat satu masalah yang menonjol yang sering di temui kepala sekolah setiap hari adalah masalah kinerja guru, indikator kinerja guru di sini meliputi kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan kinerja guru dalam penilaian pembelajaran. Sebenarnya di dalam kelas guru sudah bagus sekali dalam mengajar karena terbukti berbagai penghargaan siswa bisa di raih, penghargaan guru juga sedikit banyak dapat di raih, namun ada beberapa guru yang belum mengerti tentang kinerja guru yang di mulai dari perencanaan pembelajaran, pada indikator inilah guru sering lupa atau tidak membuat rencana pembelajaran secara administrasi artinya guru tidak membuat rencana pembelajaran secara tertulis.

Pada siklus I peneliti (kepala sekolah) sudah melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment untuk memperbaiki kinerja guru di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat. Di lihat dari hasil observasi ada peningkatan skor rata-rata dari pra siklus ke siklus I, dimana hasil skor rata-rata observasi pra siklus hanya mencapai skor 5,2 sementara pada siklus I mencapai 9,04 yang artinya kinerja guru bagus.

Kinerja guru yang dinilai setiap siklus adalah indikator perencanaan pembelajaran, indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan indikator penilaian pembelajaran. Adapun indikator ke 2 yakni pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif sebenarnya guru SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat sudah melaksanakannya, guru di kelas sangat kreatif dalam mengajarkan materi. Guru juga memperhatikan segi

psikologis siswa saat mengajar. Pada indikator ke 1 dan ke 3 inilah guru SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat masih agak lemah dalam perencanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Akan tetapi setelah peneliti melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment, hal ini mulai dapat di atasi, guru mulai memperhatikan administrasi perencanaan pembelajaran dan guru juga melaksanakan penilaian pembelajaran.

Hasil observasi siklus II mencapai skor 11,5 artinya Kinerja Guru Bagus sekali.

Sebanarnya selama ini peneliti sudah beberapa kali melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment tapi tidak di laporkan dalam bentuk tulisan seperti PTS ini.

Dan kali ini kepala sekolah melalui laporan PTS ini hendak menuliskan bagaimana efektifnya pelaksanaan Pemberian Reward dan Punishment dalam meningkatkan kinerja guru. Tentu saja indikator dan aspek kinerja guru sudah terlebih dulu di bahas bersama sama dengan guru karena berkaitan dengan observasi nantinya.

Hasil ahir penelitian ini adalah Pemberian Reward dan Punishment dapat meningkatkan kinerja guru SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat.

## **KESIMPULAN**

### **A. KESIMPULAN**

Pada siklus I peneliti (kepala sekolah) sudah melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment untuk memperbaiki kinerja guru di SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat. Adapun Pemberian Reward dan Punishment yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

a) Pujian (Reward) :

1. Pujian: Kepala sekolah tersenyum, memberi acungan jempol, menepuk pundak guru saat guru menunjukkan kinerja yang baik
2. Penghormatan: mengumumkan guru dengan kinerja yang baik
3. Hadiah: Memberi hadiah berupa cendramata buat guru yang kinerjanya baik

b) Hukuman

1. Preventif: Menyampaikan peraturan, menempelkan peraturan.
2. Hukuman Refresif: Menegur, memberi hukuman, memberi reaksi kecewa, memberi tugas tambahan, memanggil guru yang bersangkutan. Di lihat dari hasil observasi ada peningkatan skor rata-rata dari pra siklus ke siklus I, dimana hasil skor rata-rata observasi pra siklus hanya mencapai skor 5,2 sementara pada siklus I mencapai 9,04 yang artinya kinerja guru bagus.

Kinerja guru yang dinilai setiap siklus adalah indikator perencanaan pembelajaran, indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan indikator penilaian pembelajaran. Adapun

indikator ke 2 yakni pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif sebenarnya guru SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat sudah melaksanakannya, guru di kelas sangat kreatif dalam mengajarkan materi. Guru juga memperhatikan segi psikologis siswa saat mengajar. Pada indikator ke 1 dan ke 3 inilah guru SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat masih agak lemah dalam perencanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Akan tetapi setelah peneliti melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment, hal ini mulai dapat di atasi, guru mulai memperhatikan administrasi perencanaan pembelajaran dan guru juga melaksanakan penilaian pembelajaran.

Hasil observasi siklus II mencapai skor 11,5 artinya Kinerja Guru Bagus sekali. Sebanarnya selama ini peneliti sudah beberapa kali melaksanakan Pemberian Reward dan Punishment tapi tidak di laporkan dalam bentuk tulisan seperti PTS ini.

Dan kali ini kepala sekolah melalui laporan PTS ini hendak menuliskan bagaimana efektifnya pelaksanaan Pemberian Reward dan Punishment dalam meningkatkan kinerja guru. Tentu saja indikator dan aspek kinerja guru sudah terlebih dulu di bahas bersama sama dengan guru karena berkaitan dengan observasi nantinya.

Hasil ahir penelitian ini adalah Pemberian Reward dan Punishment dapat meningkatkan kinerja guru SDN I Selat Dalam Kecamatan Selat.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dengan terselesaikannya penulisan Artikel ini, peneliti tak lupa mengucapkan puji syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Peneliti menyadari adanya kekurangan dan kelemahan yang ada dalam Penelitian ini, oleh karena itu saran dan kritik dari berbagai pihak tetap peneliti harapkan. Semoga Artikel ini bisa bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Akhirnya tak lupa peneliti sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sepenuhnya dalam menyelesaikan Artikel ini.

## **REFERENSI**

- Buchari Alma. (2009). Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar. Bandung. Penerbit ALFABETA.
- Hamzah, Ondi Saondi, dkk, 2009. Etika Profesi Keguruan. Refika Aditama, Jakarta.
- Soetjipto dan Rafli Kosasih, (1999). Profesi Keguruan. Jakarta: Reneka cipta.
- Sudarwan Danim, 2010. Profesionalisasi dan etika Profesi Guru. Alfabeta, Bandung.



Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. Etika Profesi Keguruan. Refika Aditama: Bandung.

Udin syarfuddin Saud. (2009). Pengembangan Profesi Guru. Bandung. Penerbit ALFABETA.

Zainal aqib dan Elham Rohmanto. (2007). Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah. Bandung.CV.YRAMA WIDYA.

Anonim, 2008. Petunjuk Teknis Penelitian Tindakan sekolah (School Action Research) Peningkatan Kompetensi Supervisi Pengawas Sekolah SMA/SMK. Jakarta : Departemen Pendidikan

Anonim,1999. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.