



JURNAL SIKLUS:

Penelitian Tindakan Kelas (PTK) | Vol. 2 No. 1 2024

E-ISSN: 3026-0086 | Hal. 01-06

Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Tahfidz Melalui *Punishment* di SD IT Deli Serdang

Suci Rahmaida Sihombing

UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary, Padang Sidempuan, Indonesia

Email: sucirahmaidauinsyahada@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat upaya meningkatkan kinerja guru Tahfidz melalui punishment di SD IT Deli Serdang. Observasi menunjukkan bahwa guru menunjukkan kinerja yang buruk di SD IT Deli Serdang. Laporan bulanan menunjukkan ketidakhadiran guru, ketidakhadiran mengajar, ketidakhadiran rapat, administrasi yang belum lengkap, dan kontribusi guru terhadap kegiatan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian tindakan kelas. Dari 20 guru, 40% menunjukkan kinerja yang buruk. Jadi, peneliti memberikan penghargaan atau hukuman kepada guru yang berprestasi. Ini dapat menjadi inspirasi bagi guru lain untuk lebih baik lagi di tempat kerja. memberi hukuman atau hukuman kepada guru yang melanggar peraturan yang berlaku yang dapat merugikan sekolah. Hukuman juga berfungsi sebagai pelajaran bagi guru lain agar mereka tidak melakukan kesalahan yang sama. Studi ini melakukan penelitian kualitatif. Data dikumpulkan menggunakan metode kualitatif.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Punishment.

Abstract: This research aims to look at efforts to improve the performance of Tahfidz teachers through punishment at SD IT Deli Serdang. Observations show that teachers show poor performance at SD IT Deli Serdang. Monthly reports show teacher absences, teaching absences, meeting absences, incomplete administration, and teacher contributions to activities. This research is included in the category of classroom action research. Of the 20 teachers, 40% showed poor performance. So, researchers give rewards or punishments to teachers who excel. This can be an inspiration for other teachers to be better at work. give punishment or punishment to teachers who violate applicable regulations which can harm the school. Punishment also serves as a lesson for other teachers so that they do not make the same mistakes. This study conducted qualitative research. Data was collected using qualitative methods.

Keywords: Teacher Performance, Punishment.

Pendahuluan

Menurut Timpe (2002), perubahan tingkah laku adalah dampak atau akibat yang dihasilkan sebagai hasil dari interaksi antara stimulus dan respons. Menurut teori belajar behavioristik, penghargaan dan hukuman adalah metode penguatan

perilaku positif yang diberikan oleh guru kepada siswa mereka untuk meningkatkan karakter mereka selama proses pembelajaran.

Dalam situasi ini, diakui bahwa kemampuan, keterampilan, dan sikap siswa secara signifikan dipengaruhi oleh proses interaksi yang dilalui selama proses pembelajaran, termasuk stimulus-respons yang menggunakan reward dan hukuman.

Punishment, menurut Budiningsih (2005), adalah singkatan dari penghargaan. Dalam proses pembelajaran, penghargaan membantu siswa berperilaku positif dengan menghargai prestasi mereka. Namun, penghargaan memiliki tujuan luas untuk mendorong peningkatan kinerja atau setidaknya mempertahankannya—sehingga tidak hanya diberikan kepada guru dan siswa.

Punishment dalam konteks pendidikan berfungsi sebagai suatu metode pendidikan yang diberikan kepada guru ketika guru melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan standar profesional atau peraturan yang berlaku di institusi pendidikan. Tujuan dari penerapan punishment ini adalah untuk meningkatkan kesadaran guru bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua guru, serta untuk mengubah perilaku guru menjadi lebih baik.

Dalam jurnal ini, peneliti memfokuskan pada implikasi penerapan punishment terhadap kinerja guru tahfidz di SD IT. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan punishment dapat meningkatkan kinerja guru tahfidz dalam mengajar dan mengembangkan kemampuan siswa dalam bidang tahfidz.

Pendahuluan jurnal ini juga membahas tentang teori dan konsep yang relevan dengan penerapan punishment dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini, peneliti mempertimbangkan aspek-aspek seperti keadilan, kejelasan alasan, dan tidak bersifat pribadi yang harus diperhatikan dalam penerapan punishment. Selain itu, peneliti juga mempertimbangkan indikator-indikator yang digunakan untuk menilai efektivitas penerapan punishment, seperti teguran, surat peringatan, dan sanksi.

Dengan demikian, jurnal ini berharap dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan dan praktik pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru tahfidz melalui penerapan punishment yang efektif dan berkeadilan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif jenis penelitian tindakan kelas (PTK) yang dilaksanakan dalam 2 siklus (Assingky, 2021). Guru Tahfidz Melalui Punishment di SD IT tidak disebutkan secara spesifik dalam sumber yang disediakan. Namun, berdasarkan contoh-contoh penelitian lain yang terkait dengan penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja guru, metode penelitian kualitatif yang umum digunakan termasuk Pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif, seperti yang dilakukan dalam penelitian implementasi *reward and punishment* pada pendidikan.

Penelitian kualitatif dengan desain *snowball throwing* dan menggunakan triangulasi, seperti yang dilakukan dalam penelitian "Penerapan Teknik *Punishment* untuk Mengurangi Perilaku Membolos Peserta Didik".

Dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian kualitatif biasanya diperoleh dalam bentuk deskripsi, analisis, dan interpretasi data yang diperoleh melalui analisis kualitatif. Instrumen penelitian terdiri atas lembar kehadiran guru, baik terlambat atau tidak hadir mengajar, lembar observasi kehadiran guru. Selain

itu, peneliti menyiapkan berbagai alat untuk merekam dan mengevaluasi pelaksanaan tindakan. Alat dan perangkat yang dimaksud termasuk lembar kedisiplinan hadir yang dibuat tepat waktu; lembar observasi kelengkapan administrasi mengajar; lembar kehadiran dan kontribusi dalam kegiatan; dan angket yang dibuat oleh kepala madrasah, wakil, dan guru.

Hasil dan Pembahasan

Wakil kepala madrasah bidang kurikulum berpartisipasi sebagai observer dan teman diskusi selama pelaksanaan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hasil dan menetapkan langkah-langkah lanjutan. Tabel 1 menunjukkan pelaksanaan siklus I dan refleksi tindakan.

Tabel 1. Hasil pelaksanaan siklus I dan refleksi tindakan

NO	ASPEK TINJAUAN	TINDAKAN KE-1	CAPAIAN	REFLEKSI
1	Kehadiran guru tepat waktu	Kepala sekolah hadir 20 menit sebelum bel	80%	Keteladanan kepala sekolah dalam melaksanakan disiplin, <i>punishment</i>
2	Kehadiran guru mengajar	Supervisi ruanagan	88%	Pengawasan ketat kepala sekolah terhadap penegakan disiplin, <i>punishment</i>
3	Kehadiran guru dalam rapat	Penilaian catatan dan daftar hadir rapat	80%	Update rapat yang menyenangkan, pemilihan waktu yang tepat, <i>punishment</i>
4	Kelengkapan administrasi guru	Evaluasi administrasi guru	80%	Manajemen saranan kegiatan belajar yang dibutuhkan
5	Keaktifan dalam kegiatan sekolah	Meet and great dengan struktur sekolah (pemangku jabatan)	70%	Dihadirkan guru untuk diberikan amanah dalam kegiatan- kegiatan sekolah, <i>punishment</i>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlaksanaan setiap aspek yang diteliti pada tindakan pertama masih berkisar antara 70% dan 88%. Berdasarkan hasil refleksi, diperlukan langkah-langkah tambahan untuk meningkatkan keterlaksanaan aspek yang diteliti. Pertama, kepala madrasah harus menunjukkan keteladanan dan penegakan disiplin secara konsisten dalam hal kehadiran tepat waktu; kedua, kepala madrasah dan wakil kepala bidang khusus harus melakukan pengawasan yang ketat.

Sebagai hasil dari tinjauan peneliti, hukuman harus diberikan untuk meningkatkan kinerja guru di SD IT Deli Serdang. Seperti yang ditunjukkan pada

Tabel 2, kinerja guru meningkat sebagai hasil dari tindakan siklus yang menggunakan hasil refleksi dari siklus 1.

Tabel 2. Hasil Penelitian Pada Setiap Parameter Peningkatan Kinerja Guru Siklus II

NO	ASPEK TINJAUAN	TINDAKAN KE-2	CAPAIAN	REFLEKSI
1	Kehadiran guru tepat waktu	Kepala sekolah hadir 20 menit sebelum bel masuk	90%	Keteladanan unsur wakil kepala sekolah dalam melaksanakan disiplin, <i>punishment</i>
2	Kehadiran guru mengajar	Supervisi ruangan berkelanjutan	98%	Pengawasan ketat kepala sekolah terhadap penegakan disiplin, <i>punishment</i>
3	Kehadiran guru dalam rapat	Evaluasi daftar hadir rapat	85%	Komitmen dengan nuansa rapat untuk lebih inovatif, <i>punishment</i>
4	Kelengkapan administrasi guru	Evaluasi dan kontrol tugas pokok/ administrasi	95%	Pembinaan/ pelatihan dibutuhkan
5	Keaktifan dalam kegiatan sekolah	Evaluasi amanah yang diberikan kepada guru pada kegiatan	85%	Konsolidasi <i>punishment</i>

Berdasarkan hasil observasi dan angket yang disebarakan dalam dua siklus kegiatan pelaksanaan tindakan sekolah diperoleh data bahwa kehadiran guru tepat waktu dan hadir jam pertama mengalami kenaikan. Pada siklus 1 persentase kehadiran guru tepat waktu 80%, sedangkan pada siklus 2 menjadi 90%. Pada siklus 1 Persentase kehadiran guru mengajar 88 % sedangkan pada siklus 2 menjadi 98%. Pada siklus 1 persentase kehadiran guru dalam rapat 80% sedangkan pada siklus 2 menjadi 85%.

Metode penghargaan dan hukuman ini menghasilkan peningkatan kinerja tepat waktu, kehadiran guru, dan partisipasi guru dalam rapat. Temuan penelitian Suryadilaga et al. (2016) menunjukkan bahwa penggunaan keduanya mampu meningkatkan kinerja. Penelitian Suryadilaga, Al Musadieg, dan Nurtjahjojo melihat kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini melihat kinerja guru. Kepala sekolah menunjukkan contoh dan memiliki sistem penghargaan untuk guru yang disiplin. Seperti yang dinyatakan oleh Simamora (2000:121), struktur balas jasa merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja yang baik dan efektif dalam meningkatkan kinerja ini.

Kelengkapan administrasi guru mengalami peningkatan di mana pada siklus 1 sebesar 80% dan pada siklus 2 sebesar 95%. Hal ini disebabkan karena adanya evaluasi

dan kontrol terhadap tugas guru melalui *punishment* sehingga guru lebih disiplin dalam melengkapi berkas administrasi. Sesuai hasil temuan penelitian yang dilakukan Mahirah & Fatnah (2018), pada dasarnya supervisi kepala sekolah sepanjang dilakukan secara kontiniu dapat meningkatkan disiplin.

Dalam siklus pertama, keaktifan dalam kegiatan madrasah mencapai 70% dan 85%. Ini karena guru menyadari bahwa amanah dan tanggung jawab sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Dengan demikian, guru berkomitmen untuk menjadi sumber daya profesional. Diakui bahwa ini menyebabkan penurunan kinerja guru karena tidak ada perbedaan antara menyikapi guru yang rajin dengan guru yang malas atau guru yang disiplin dengan melanggar peraturan. Dengan demikian, penerapan hukuman yang dibahas dalam penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja guru di SD IT Deli Serdang.

Kesimpulan

Terdiri dari 1 paragraf berisi secara singkat dan jelas tentang: (1) cukup menjawab permasalahan atau tujuan penelitian (jangan membahas lagi); (2) juga merupakan simpulan dari penulis secara logis dan jujur berdasarkan fakta yang diperoleh; (3) implikasi atau saran yang sifatnya operasional dengan mengacu pada temuan penelitian. Simpulan ditulis secara naratif, tidak menggunakan format bullet and numbering. Jika terpaksa ada item list/numbering, tetap dalam bentuk paragraf.

Daftar Pustaka

- Anwar, Chairul. Hakikat Manusia Dalam Pendidikan. Yogyakarta: SUKA-Pers, Assingkiy, M.S. 2021. *Penelitian Tindakan Kelas: Meneliti dan Membenahi Pendidikan dari Kelas*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Azis, A. 2016. *Reward-Punishment* Sebagai Motivasi Pendidikan: Perspektif Barat dan Islam. *Cendekia*, 14(2), 333-349.
- Aziz, Reward-Punishment Sebagai Motivasi Pendidikan (Perspektif Barat dan Bleotu, V., & Maria, T.D. 2014. Strategic Priorities for Education Funding. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116(1), 2231-2234.
- Budiningsih, A. 2005. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadli, F. 2021. *Implementasi Reward dan Punishment dalam meningkatkan Kinerja Guru*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.549>.
- Mahirah, B., & Fatnah, F. 2018. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone. *Jurnal Idaarah*, 2(1), 37-49.
- Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (4th ed.). Mujahidin Press, 2016. *Pendidikan dan Kependidikan*, 1(1), 117-128. R&D). Bandung: Alfabeta, 2012
- Rahmah, S. 2017. Pendidik dan Pengembangan Profesi. *IDARAH: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 1(1), 31-47.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Simamora, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STYKN.
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sisca Folastris. *Prosedur Layanan Bimbingan Dan Konseling Kelompok*. Bandung.
Suryadilaga, R.M., Al Musadieq, M., Nurtjahjono, G.E. 2016. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja: Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia WitelJatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 156-163.
Timpe, A.D. 2002. *Seri 6 Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kinerja. (5th ed.).