

MENINGKATKAN KINERJA GURU PAUD DALAM MENGAJAR MELALUI REWARD DAN PUNISHMENT DI KB. YAPPASRAH

Aulia Singa Zanki¹, Sriyanti²

Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Bojonegoro¹

Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Bojonegoro²

singokalijogo@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah dengan reward and punishment oleh Kepala Kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru dalam mengajar di KB. Yappasrah. Penelitian ini berasal dari permasalahan rendahnya tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Sebagian guru tingkat disiplinnya rendah dan tidak membuat administrasi mengajar. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada guru-guru KB. Yappasrah yang berjumlah 4 (empat) orang guru. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa lembar observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dalam penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan dalam dua kali siklus dan setiap siklus terdiri dari dua pertemuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa reward and punishment, pada siklus I sudah ada peningkatan kinerja guru dari pertemuan 1 ke pertemuan 2 namun masih belum mampu mencapai nilai minimal yang ditetapkan. Namun, setelah dilakukan reward and punishment lebih ditingkatkan maka pada siklus II sudah seluruh guru mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan reward and punishment dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di KB. Yappasrah.

Kata Kunci : Kinerja Guru, PAUD, Reward and Punishment

Abstract

The purpose of this study was to find out whether reward and punishment by the principal was able to improve teacher performance in teaching at KB. Yappasrah. This research started from the problem of the teacher's low responsibility in carrying out his duties. Some teachers have a low level of discipline and do not make teaching administration. This research is a school action research using a qualitative approach. This research was conducted on 6 (six) teachers at KB. Yappasrah. The instruments used to collect data are observation sheets and documentation. The data obtained in the study were analyzed using qualitative and quantitative data analysis. This research was conducted in two cycles and each cycle consisted of two meetings. The results showed that after implementing the action in the form of reward and punishment, in cycle I there was an increase in teacher performance from meeting 1 to meeting 2 but they were still not able to achieve the minimum score set. However, after the reward and punishment was carried out further, in cycle II all teachers were able to improve their performance. Thus it can be concluded that the application of reward and punishment can increase teacher performance in the teaching and learning process at KB. Yappasrah.

Keywords: Early Childhood Education, Reward and Punishment, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Lembaga pendidikan dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Banyak perhatian khusus diarahkan kepada perkembangan dan kemajuan pendidikan guna meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pula.

Pendidikan memerlukan suatu lembaga pendidikan, dimana lembaga pendidikan merupakan wadah berlangsungnya proses pendidikan atau belajar mengajar yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu menuju kearah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Suatu lembaga pendidikan akan bersaing secara kompetitif apabila dapat menghasilkan guru dan siswa berprestasi dan berkualitas.

Untuk menghasilkan guru dan siswa yang berprestasi dan berkualitas, dibutuhkan suatu kinerja. Kinerja adalah sebagai penyelesaian suatu unit misi yang berkaitan dengan hasil. Untuk tercapainya hasil tersebut membutuhkan sistem kinerja yang terorganisir". (Adie E Yusuf dan Suwarno, 2015:3) 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". (Adie E Yusuf dan Suwarno, 2015:3). Begitu juga dengan guru sebagai tenaga pendidik.

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.

Kinerja guru yang profesional di lembaga sekolah tidak terlepas dari usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah, sebab salah satu di antara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu guru.

Dari pengamatan awal permasalahan yang muncul tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, masih kurangnya pengawasan (controling) dari kepala sekolah terhadap kinerja guru, masih ada beberapa guru yang memiliki banyak tugas tambahan, sehingga tugas utama menjadi terganggu, masih ada guru yang belum menguasai IT, masih ada beberapa guru yang belum memenuhi standar kompetensinya sebagai guru, masih ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaannya dalam mengajar memiliki rasa kurang bertanggung jawab. Selain itu ada juga guru yang sering bolos, tidak membuat administrasi mengajar setiap harinya dan tidak mematuhi perintah. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Agar guru memiliki kinerja baik, maka diperlukan reward dan punishment. Dengan diadakannya pemberian reward diharapkan untuk adanya peningkatan kinerja guru. Pemberian reward kepada guru merupakan penerapan pemberian motivasi ekstrinsik. "Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar", (Sardiman A.M, 2012:9).

Untuk peningkatan kinerja yang baik maka perlu di adakannya pemberian reward kepada guru. “Metode reward merupakan salah satu prinsip yang penting pada teori-teori yang disebut dengan istilah reinforser. Reinforser merupakan konsekuensi yang menyenangkan”. (Ratna Wilis Daha, 2011:20). “Reward (ganjaran) adalah sebagai alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaan mendapat penghargaan”. (M. Ngahim Purwanto, 2011:182). Pendidik bermaksud juga dengan adanya ganjaran guru menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi yang telah dapat dicapainya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti yang sekaligus kepala sekolah tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “meningkatkan kinerja guru dalam mengajar melalui reward dan punishment di KB. Yappasrah”, dengan rumusan masalah yaitu “apakah dengan reward and punishment mampu meningkatkan kinerja guru dalam mengajar di KB. Yappasrah?.. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah dengan reward and punishment mampu meningkatkan kinerja guru dalam mengajar di KB. Yappasrah. Harapannya hasil penelitian ini bermanfaat bagi kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin dan agar guru mengetahui kewajibanya sebagai tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di KB. Yappasrah Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro. Alasan pemilihan lokasi ini dikarenakan peneliti merupakan kepala sekolah di sekolah tersebut, sehingga tidak mengganggu kegiatan mengajar dan mempermudahkan peneliti untuk mencari data dan informasi yang terkait dengan penelitian ini. Subjek dalam penelitian ini adalah guru-guru di KB. Yappasrah yang berjumlah 4 orang. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran melalui reward and punishment di KB. Yappasrah. Penelitian ini dilaksanakan pada semester I tahun ajaran 2022/2023 dari bulan Agustus sampai September 2022 dalam dua siklus dan setiap siklusnya 2 kali pertemuan.

Metode dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Penelitian tindakan sekolah merupakan “(1) penelitian partisipatoris yang menekankan pada tindakan dan refleksi berdasarkan pertimbangan rasional dan logis untuk melakukan perbaikan terhadap suatu kondisi nyata; (2) memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan; dan (3) memperbaiki situasi dan kondisi sekolah / pembelajaran secara praktis” (Depdiknas, 2008:11-12). Secara singkat, PTS bertujuan untuk mencari pemecahan permasalahan nyata yang terjadi di sekolah-sekolah, sekaligus mencari jawaban ilmiah bagaimana masalah-masalah tersebut bisa dipecahkan melalui suatu tindakan perbaikan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tindakan ini ialah pendekatan kualitatif. Artinya, penelitian ini dilakukan karena ditemukan permasalahan rendahnya tingkat kinerja guru dalam proses kegiatan belajar mengajar. Permasalahan ini ditindak lanjuti dengan cara menerapkan sebuah model pembinaan kepada guru berupa penerapan Reward and Punishment yang dilakukan oleh kepala sekolah, kegiatan tersebut diamati kemudian dianalisis dan direfleksi. Hasil revisi kemudian diterapkan kembali pada siklus-siklus berikutnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model penelitian yang merujuk pada proses pelaksanaan penelitian yang dikemukakan oleh Kemmis dan Mc Taggart 1988 (dalam Trianto, 2011: 30), penelitian ini dalam perencanaannya, Kemmis menggunakan sistem spiral refleksi diri yang dimulai dengan: 1) Rencana (planning), 2) Tindakan (acting), 3) Pengamatan (observing), 4) Refleksi (reflecting), dan perencanaan kembali yang merupakan dasar untuk suatu ancang-ancang pemecahan permasalahan. Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini, terdiri atas beberapa tahap, yaitu: Perencanaan, Pelaksanaan, Pengamatan dan Refleksi.

Teknik pengumpulan data melalui data kualitatif yang diperoleh dari angket dan dokumentasi. Angket adalah pertanyaan yang berbentuk tulisan yang disebarluaskan kepada guru SDN Pomahan I, yang menjadi sampel dengan memberi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan yang dibahas peneliti. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan terhadap data atau arsip yang dianggap penting bisa juga berupa foto kegiatan yang dilaksanakan.

Instrumen penelitian menggunakan skala penilaian, lembar pengamatan dan angket. Sedangkan Teknik analisa data menggunakan analisa data kualitatif yang bersumber dari data primer maupun empiris. Melalui analisa data ini, dapat diketahui ada tidaknya peningkatan kinerja guru dalam kehadiran dikelas melalui pemberian reward dan punishment yang merupakan fokus dari penelitian tindakan sekolah ini. Hasil dari penelitian ini, selain berbentuk cerita juga berbentuk angka dan bilangan. Jadi, dalam pengelolaan datanya juga digunakan analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif ini dilakukan terhadap kinerja guru dengan menggunakan pendekatan persentase. Dari hasil observasi/pengamatan dicari persentase nilai rata-ratanya, dengan menggunakan rumus. (Purwanto, 2012, hlm. 112).

$$\text{Persentase Nilai Rata-rata (NR)} = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$$

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Analisis data kualitatif yaitu berhubungan dengan Taraf Keberhasilan pengamatan/ observasi, kriteria kualitatif, (Aderusiana, 2007, hal. 1) :

Tabel 3.1 Prosentase Taraf Keberhasilan Kegiatan Observasi

Rentan Nilai	Kriteria
80% – 100	Sangat Baik
70% – 79%	Baik
60% – 69%	Cukup
< 59%	Kurang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilaksanakan dalam dua siklus masing masing siklus terdiri dua kali Pertemuan.

Siklus I

Siklus I terdiri atas beberapa tahap, yaitu : perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan evaluasi, dan refleksi.

1. Perencanaan

Perencanaan dalam penelitian ini antara lain: 1) merumusan masalah yang akan dicari solusinya, 2) merumusan tujuan penyelesaian masalah/tujuan menghadapi tantangan/tujuan melakukan inovasi/tindakan, 3) merumusan indikator keberhasilan penerapan Reward and Punishment dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Peneliti merumuskan 26 indikator pernyataan dengan Penilaian rentan 1-5. Indikator keberhasilan penerapan tindakan ini penulis tetapkan sebesar 80%, artinya tindakan ini dinyatakan berhasil bila 80% guru memiliki kinerja yang minimal dalam proses pembelajaran, 4) merumusan langkah-langkah kegiatan penyelesaian masalah. 5) mengidentifikasi metode pengumpulan data yang akan digunakan, dan 6) penyusunan instrumen pengamatan dan evaluasi.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan dengan menyebarluaskan lembar angket kepada guru, selanjutnya mengisi lembar angket dengan sejurus-jurnanya dan dikumpulkan dan dilakukan pengamatan terhadap lembaran tersebut.

3. Pengamatan dan Evaluasi

Berdasarkan hasil pengamatan lembar angket yang telah diisi guru, selanjutnya data yang terkumpul dianalisis. Hasil pengamatan lembar angket pada siklus I adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Hasil Pengamatan Kinerja Guru Siklus I

No	Nama Guru	Pertemuan 1		Pertemuan 2	
		Total	Rata-Rata (%)	Total	Rata-Rata (%)
1	Guru 1	88	67,69	95	73,46
2	Guru 2	78	60,00	92	70,77
3	Guru 3	86	66,15	90	69,23
4	Guru 4	80	61,54	88	67,69
	Rata-rata		63,85		70,2

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, dari 6 guru telah mampu meningkatkan kinerja dalam pembelajaran melalui reward and punishment yang dilakukan dosen dan kepala sekolah pada siklus I. Rata-rata yang dicapai guru pada pertemuan 1 yaitu 63,85% dengan kategori cukup, dan meningkat pada pertemuan 2 menjadi 70,2% dengan kategori baik. Namun demikian belum mencapai nilai minimal yang ditetapkan yaitu 80, jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

4. Refleksi

Setelah selesai satu siklus maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus pertama. Refleksi dilaksanakan bersama-sama semua guru untuk menentukan tindakan perbaikan pada siklus berikutnya. Dari hasil refleksi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan Reward and Punishment yang lebih tegas lagi daripada siklus pertama.

Siklus I

Siklus II terdiri atas beberapa tahap, yaitu : perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan evaluasi, dan refleksi.

1. Perencanaan

Dari hasil refleksi pada siklus pertama, peneliti merencanakan untuk melakukan tindakan Reward dan Punishment yang lebih mengarah pada pemahaman maksud dan tujuan. Peneliti merencanakan untuk mengumumkan hasil observasi mengenai tingkat kinerja guru dalam proses belajar mengajar, hal ini terlebih dahulu disosialisasikan kepada semua guru pada saat refleksi siklus pertama,

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian pada siklus II tidak jauh berbeda dengan siklus I. Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan dengan menyebarluaskan lembar angket kepada guru, selanjutnya mengisi lembar angket dengan sejajar-jujurnya dan dikumpulkan dan dilakukan pengamatan terhadap lembaran tersebut.

3. Pengamatan dan Evaluasi

Berdasarkan hasil pengamatan lembar angket yang telah diisi guru, selanjutnya data yang terkumpul dianalisis. Hasil pengamatan lembar angket pada siklus II adalah sebagai berikut:

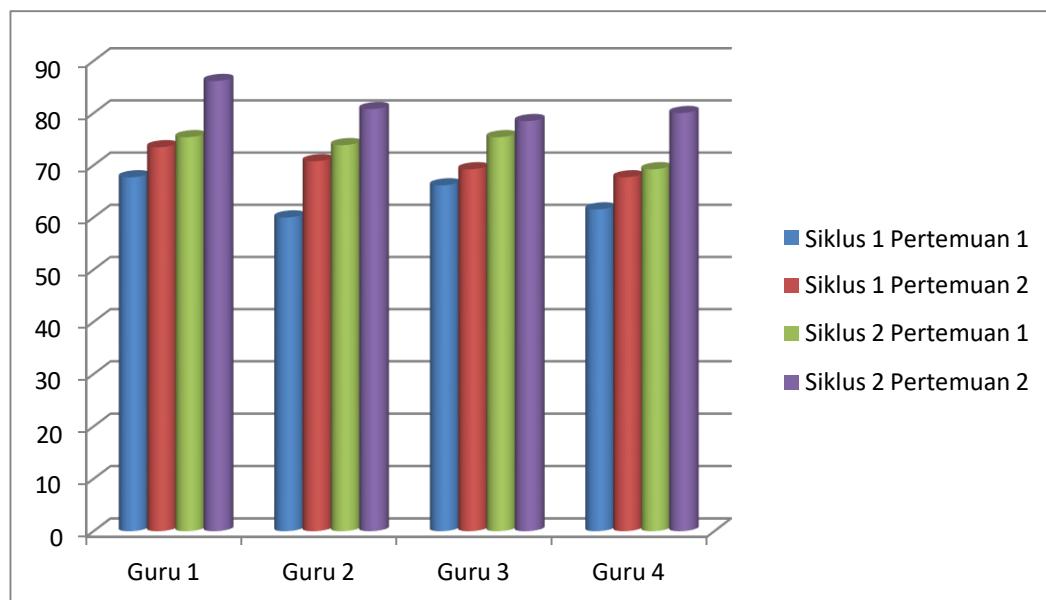
Tabel 3.2. Hasil Pengamatan Kinerja Guru Siklus II

No	Nama Guru	Pertemuan 1		Pertemuan 2	
		Total	Rata-Rata (%)	Total	Rata-Rata (%)
1	Guru 1	98	75,38	112	86,15
2	Guru 2	96	73,85	105	80,77
3	Guru 3	98	75,38	102	78,46
4	Guru 4	90	69,23	104	80,00
	Rata-rata		73,46		81,34

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, dari 6 guru telah mampu meningkatkan kinerja dalam pembelajaran melalui reward and punishment yang dilakukan kepala sekolah pada siklus II. Rata-rata yang dicapai guru pada pertemuan 1 yaitu 73,46% dengan kategori Baik, dan meningkat pada pertemuan 2 menjadi 81,34% dengan kategori sangat baik.

Persentase peningkatan capaian guru pada siklus I dan siklus II dapat digambarkan pada diagram di bawah ini :

Gambar 1. Persentase Capaian Guru Siklus II



Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa, dari 4 guru, sudah seluruh guru mampu meningkatkan kinerja dalam pembelajaran melalui reward and punishment yang dilakukan kepala sekolah telah mencapai indikator keberhasilan yaitu 80%.

4. Refleksi

Setelah selesai pelaksanaan tindakan pada siklus kedua maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus kedua tersebut. Dari hasil observasi dan data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus kedua dinyatakan berhasil, sudah seluruh guru mampu mencapai nilai minimal yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa Reward and Punishment, pada siklus I kinerja guru sudah meningkat namun masih belum mencapai nilai minimal yang ditetapkan dan guru belum mampu meningkatkan kinerjanya dalam pembelajaran. Namun, setelah pemberian reward and punishment lebih ditingkatkan maka pada siklus II sudah seluruh guru mampu meningkatkan kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa penerapan Reward and Punishment yang dilakukan Dosen dan Kepala sekolah terhadap guru di KB. Yappasrah Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro sangat efektif untuk meningkatkan kinerja guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adie E Yusuf dan Suwarno, 2015. *Pengembangan SDM*. Tanggerang: Universitas Terbuka.
- Aderusliana, 2007, *Konsep Dasar Evaluasi Hasil Belajar* (online) <http://aderusliana.wordpress.com/2007/11/05/konsep-dasar-evaluasi-hasil-belajar/>(diakses tanggal, 28 September 2022).
- Cholid, Narbuko.2007. Metodologi Penelitian. Jakarta:Bumi Aksara.
- Depdiknas, 2008. *Pengolahan dan Analisis Data Penelitian*, Jakarta: Depdiknas

Meningkatkan Kinerja Guru PAUD dalam Mengajar Melalui Reward dan Punishment di KB. Yappasrah

M. Ngahim Purwanto, 2011. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya.

Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ratna Wilis Dahar, 2011. *Teori-teori Belajar dan Pembelajaran/* Jakarta: Erlangga

Sardiman A.M, 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Trianto.(2011). Model Pembelajaran Terpadu Konsep Strategi dan Implementasinya Dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara