ISSN 2745-3790 (cetak) dan ISSN 2745-3820 (online)

UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR DI KELAS MELALUI PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* DI SLB NEGERI BANJARSARI WETAN DAGANGAN MADIUN

HANDIK INDARWATI
SLB Negeri Banjarsari Wetan Kabupaten Madiun

ABSTRAK

Kondisi bangsa yang sedang menghadapi wabah Covid-19 mendorong kepala sekolah untuk menyusun langkah yang tepat dalam melaksanakan manajemen pelaksanaan pembelajaran di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik harus tetap bermutu dan bermakna dalam proses pelaksanaannya. Untuk mencapai hasil yang maksimal, disiplin adalah kunci dari seluruh proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh semua guru. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Tindakan Sekolah (PTS), dicobakan tindakan berupa penerapan *Reward and Punishment* untuk para guru di SLB Negeri Banjarsari Wetan Dagangan Madiun yang berjumlah 18 orang guru. Penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus yang meliputi kegiatan (1) Perencanaan, (2) Pelaksanaan, (3) Pengamatan dan (4) Refleksi.Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas. Setelah diadakan penerapan tindakan berupa *Reward* dan *Punishment*, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 16 orang guru.

Kata Kunci : Disiplin guru, Reward, Punishment

ABSTRACT

The condition of the nation that is facing the Covid-19 encourages principals to draw up appropriate steps in carrying out the management of learning implementation in the institution she leads. The learning provided to students must always be of good quality and meaningful in the implementation process. To achieve the maximum result, discipline is the key to the entire learning process carried out by all teachers. The type of this research is School Action Research (SAR), an action is tried in the form of applying Reward and Punishment for teachers at SLB Negeri Banjarsari Wetan Dagangan Madiun, totaling 18 teachers. This research was carried out in two cycles which included the activities of (1) Planning, (2) Implementation, (3) Observation and (4) Reflection. The result shows that the application of Reward and Punishment is effective in increasing teacher discipline in teaching attendance in class. After implementing the actions in the form of Reward and Punishment, teacher who is more than 15 minutes late is no one and 16 teachers who are less than 10 minutes late

PENDAHULUAN

Walaupun seorang guru bekerja dengan *Work From Home (WFH)* maupun *Work Form Office (WFO)* tetapi pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik harus tetap bermutu dan bermakna dalam proses pelaksanaannya. Untuk mencapai hasil yang maksimal, disiplin adalah kunci dari seluruh proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh semua guru di satuan pendidikannya.

Pemikiran tentang peningkatan kualitas pendidikan harus berawal dari kalangan pendidik dan bergelut dalam dunia pendidikan.Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, guru merupakan figur sentral. Di tangan gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah.Oleh karena itu tugas dan peran guru bukan saja mendidik, mengajar dan melatih tetapi juga bagaimana guru dapat membaca situasi kelas dan kondisi siswanya dalam menerima pelajaran.

Untuk meningkatkan peranan guru dalam proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa, maka guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mampu mengelola kelas baik yang dilaksanakan secara tatap muka langsung maupun secara daring. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan

mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dimyati dan Mudjiono (2000:25) mengatakan bahwa "Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Ini berarti bahwa seorang guru minimal harus memiliki dasar-dasar kompetensi sehingga memiliki wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya terutama agar dapat meningkatkan suasana belajar yang kondusif.

Fakta di lapangan yang sering kita jumpai di sekolah adalah kurang disiplinnya guru, terutama masalah disiplin guru masuk ke dalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara tatap muka langsung di kelas. Sistem kerja yang bisa dilaksanakan secara *Work From Home (WFH)* juga menjadi faktor pendorong guru menjadi kurang disiplin dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan kondisi tersebut, menurut penulis perlu melakukan penelitian tindakan sekolah dengan judul : "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan *Reward and Punishment* di SLB Negeri Banjarsari Wetan Kec.Dagangan Kab. Madiun"

Kajian Teori

Keith Davis dalam Mangkunegara (2003:129) mengemukakan bahwa *"Dicipline ismanagement as action to enforce organization standards"* (disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan pedoman organisasi). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Menurut E. Mulyasa (2002,108), disiplin adalah suatu kesadaran tertib di mana orang-orang yang berhubungan dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secarakooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008:205).

Dari beberapa penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tidak mengelak dangan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada beberapa factor diantaranya adalah faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi (Barnado dalam Supriyo, 2018:1976). Sehinggga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik.Tugas mendidik adalah tugas yang amat mulia atas dasar "panggilan" yang teramat suci. Sebagai komponen sentral dalam sistem pendidikan, pendidik mempunyai peran utama dalam membangun fondamen-fondamen hari depan corak kemanusiaan. Corak kemanusiaan yang dibangun dalam rangka pembangunan nasional kita adalah "manusia Indonesia seutuhnya", yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, percaya diri disiplin, bermoral dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal itu, keteladanan dari seorang guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan.

Menurut Lasmita (2019:100), reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan

berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Besar kecilnya reward yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan.

Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tuiuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Misalnya saja dengan cara memberikan kepada pegawai berupa sertifikat penghargaan, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan dan juga membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya dan memuaskan. Sebaliknya, para pegawai menukarkannya dengan waktu, kemampuan, keahlian, dan usaha untuk mendapatkan imbalan yang sesuai. Maksud dari reward yang terpenting bukanlah dari hasil yang dicapai. Melainkan dari hasil yang dicapai tersebut, pemimpin bertujuan untuk membentuk kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada pegawainya.

METODOLOGI PENELITIAN

Setting Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). PTS merupakan suatu prosedur penelitian yang diadaptasi dari Penelitian Tindakan Kelas (PTK). (Zaenuddin, 2018:242). Penelitian Tindakan Kelas adalah suatu pendekatan untuk memperbaiki pendidikan melalui perubahan, dengan mendorong para guru untuk memikirkan praktik mengajarnya sendiri, agar kritis terhadap praktik tersebut dan agar mau untuk mengubahnya.

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

Penelitian tindakan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model penelitian tindakan yang dikembangkan oleh Stephen Kemmis dan Robin McTaggart yang diadopsi oleh Suranto (2000; 49) yang kemudian diadaptasikan dalam penelitian ini.Model ini menggunakan sistem spiral refleksi diri yang dimulai dari rencana, tindakan, pengamatan, refleksi, dan perencanaan kembali yang merupakan dasar untuk suatu ancang-ancang pemecahan masalah.Peneliti menggunakan model ini karena dianggap paling praktis dan aktual.

Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini, terdiri atas beberapa tahap, yaitu : (1) Perencanaan; (2) Pelaksanaan; (3) Pengamatan; dan (4) Refleksi

Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SLB Negeri Banjarsari Wetan Dagangan Madiun, sejumlah 18 orang guru, terdiri atas 9 orang guru PNS, dan 9 orang guru Non PNS

Prosedur Penelitian

Tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru mengenai kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas dalam proses pembelajaran oleh kepala sekolah. Diharapkan dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh kepala sekolah akan terjadi perubahan atau peningkatan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas dalam proses pembelajaran. Karena keterbatasan waktu, penelitian tindakan sekolah ini hanya dilaksanakan sebanyak dua siklus.Masing-masing siklus dilaksanakan selama dua minggu.Empat kegiatan utama yang ada pada setiap siklus adalah: (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, (c) pengamatan, dan (d) refleksi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian tindakan sekolah ini adalah melalui data kualitatif yang diperoleh dari observasi, pengamatan, maupun wawancara.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian tindakan sekolah ini antara lain adalah : 1) Skala Penilaian. 2) Lembar Pengamatan. 3) Angket.

Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kualitatif yang bersumber dari data primer maupun empiris.Melalui analisa data ini, dapat diketahui ada tidaknya peningkatan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui pemberian *reward* dan *punishment* yang merupakan fokus dari penelitian tindakan sekolah ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Siklus I

Perencanaan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam tahap perencanaan adalah sebagai berikut: 1) Merumusan masalah yang akan dicari solusinya. Dalam penelitian ini masalah yang akan dicari solusinya adalah masih banyaknya guru yang kurang disiplin dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar baik yang dilaksanakan secara tatap muka langsung maupun secara daring. 2) Merumusan tujuan penyelesaian masalah/tujuan menghadapi tantangan/ tujuan melakukan inovasi/tindakan. Dalam penelitian ini penulis mengambil rencana untuk melakukan tindakan memberikan *Reward* dan *Punishment* kepada guru-guru untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar. 3) Merumusan indikator keberhasilan penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar. Indikator keberhasilan penerapan tindakan ini penulis tetapkan sebesar 75%, artinya tindakan ini dinyatakan berhasil bila 75% guru tidak terlambat masuk kelas dalam proses pembelajaran. 4) Merumusan langkah-langkah kegiatan penyelesaian masa-lah/kegiatan menghadapi tantangan/kegiatan melakukan tindakan. Langkah-langkah yang diambil penulis dalam melakukan tindakan antara lain adalah melakukan sosialisasi kepada para guru mengenai penelitian yang akan dilaksanakan, serta menyampaikan tujuan dari penerapan tindakan yang dilakukan oleh penulis. Kepada para guru disampaikan mengenai penerapan *Reward* dan *Punishment* yang akan diterapkan dalam penelitian ini. Pada siklus pertama ini, akan dipampang/ditempel diruang guru, maupun diruang TU, peringkat nama-nama guru yang paling rendah tingkat keterlambatan masuk kelasnya sampai yang paling tinggi tingkat keterlambatannya. 5) Mengidentifikasi warga sekolah dan atau pihak-pihak terkait lainnya yang terlibat dalam penyelesaian masalah/menghadapi tantangan/ melakukan tindakan. Penulis melakukan identifikasi siapa saja yang dilibatkan dalam penelitian ini. Pihak-pihak yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah : guru, guru piket, TU, dan siswa. 6) Mengidentifikasi metode pengumpulan data yang akan digunakan. Metode pengumpulan data yang diambil oleh penulis merupakan data kualitatif melalui observasi, pengamatan serta wawancara kepada siswa dan guru piket mengenai kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar.

Penyusunan instrumen pengamatan dan evaluasi. Dalam pengambilan data, penulis menggunakan instrument berupa lembar observasi/pengamatan, skala penilaian serta angket yang disebarkan kepada siswa dan guru piket, untuk mengetahui penilaian dari siswa dan guru piket mengenai tingkat kehadiran guru dikelas dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Mengidenifikasi fasilitas yang diperlukan.

Fasilitas atau alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : kertas (lembar pengamatan), alat tulis berupa balpoin, serta jam dinding yang ada disetiap kelas, serta rekap jumlah kehadiran dari setiap guru.

Pelaksanaan. Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain : 1) Menyebarkan lembar pengamatan kepada siswa dengan bantuan orangtua ketika pembelajaran berlangsung secara daring dan lembar pengamatan guru yang mengajar di kelas pada jam masuk kelas serta

jam keluar kelas ketika pembelajaran berlangsung secara tatap muka langsung. 2) Berkoordinasi dengan petugas piket yang setiap hari terdiri dari 2 orang petugas, yaitu dari guru yang tidak mempunyai jam mengajar pada hari itu dan satu orang dari tata usaha. Petugas piket akan mengedarkan daftar hadir guru di kelas yang telah dibuat agar dapat melihat tingkat kehadiran guru disetiap kelas. Guru yang terlambat lebih dari 15 menit, dianggap tidak hadir dan diberi tanda silang. 3) Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil penga-matan, baikdari guru piket, dari siswa maupun dari penulis. 4) Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama dua minggu (satu siklus).

Pengamatan dan Evaluasi. Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama dua minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 18 orang.Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi: 1) Kehadiran guru dikelas. 2) Tingkat keterlambatan guru masuk kelas. 3) Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran.

Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada siswa untuk mengamati kehadiran guru di kelas. Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar diperoleh data sebagai berikut: 3 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 9 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan 6 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Pada Siklus I adalah : 3 (16,67%) guru terlambat kurang dari 10 menit; 9 (50%) guru terlambat 10 – 15 menit; 6 (33,33%) guru terlambat lebihd dari 15 menit.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 6 orang atau 33,33 %. Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75%, atau bila 75% guru tidak terlambat lebih dari 10 menit. Pada siklus pertama ini guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit baru 16,67%, jadi harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

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

Siklus II

Perencanaan. Dari hasil refleksi pada siklus pertama, peneliti merencanakan untuk melaku-kan tindakan *Reward* dan *Punishment* yang lebih tegas dibandingkan dengan siklus pertama. Peneliti merencanakan untuk mengumumkan hasil observasi mengenai tingkat keterlambatan guru masuk kelas dalam proses belajar mengajar, pada rapat koordinasi yang dilaksanakan dengan 2 shift. Hal ini terlebih dahulu disosialisasikan kepada semua guru pada saat refleksi siklus pertama.

Pelaksanaan. Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah pada siklus yang kedua ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain: 1) Menyebarkan lembar pengamatan kepada siswa dengan bantuan orangtua ketika pembelajaran berlangsung secara daring dan lembar pengamatan guru yang mengajar di kelas pada jam masuk kelas serta jam keluar kelas ketika pembelajaran berlangsung secara tatap muka langsung. 2) Berkoordinasi dengan petugas piket yang setiap hari terdiri dari 2 orang petugas, yaitu dari guru yang tidak mempunyai jam mengajar pada hari itu dan satu orang dari tata usaha. Petugas piket akan mengedarkan daftar hadir guru dikelas yang telah dibuat agar dapat melihat tingkat kehadiran guru disetiap kelas dan disetiap pergantian jam pelajaran. Guru yang terlambat lebih dari 15 menit, dianggap tidak hadir dan diberi tanda silang. 3) Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengama- tan, baik dari guru piket, dari siswa maupun dari penulis. Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari

kepada setiap guru selama dua minggu (satu siklus) pada siklus kedua.

Pengamatan dan Evaluasi. Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama dua minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 18 orang.Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi: 1) Kehadiran guru dikelas. 2) Tingkat keterlambatan guru masuk kelas. 3) Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran.

Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada siswa dengan bantuan orangtua ketika pembelajaran dilaksanakan secara daring maupun tatap muka langsung untuk mengamati kehadiran guru di kelas. Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru di kelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua diperoleh data sebagai berikut: 16 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 2 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan tidak ada satu orangpun guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit.

Dari hasil observasi dan data yang diperoleh hasil bahwa 88,89% guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%, sehingga penelitian dinyatakan selesai

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, karena terdapat 88,89% guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar secara tatap muka langsung dan secara daring. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 16 orang guru. Penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SLB Negeri Banjarsari Wetan Kecamatan Dagangan Kabupaten Madiun

Saran

Karena adanya pengaruh positif Penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar, maka melalui kesempatan ini penulis mengajukan beberapa saran:Kepada Semua Kepala Sekolah disarankan melakukan Penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di sekolah.Kepada semua guru dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan disiplin dalam kehadiran mengajar di kelas sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin dan Barnawi.(2012). *Etika Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

Dimyati dan Mudjiono.(2000). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

E. Mulyasa. (2002). *Kurikulum Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Hardjodipuro.(2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta: Rineka Cipta

Lasmita. (2019). Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dalam Mengajar Di Kelas Melalui Penerapan *Reward And Punishment* Di TK Mutiara Ibu Kota Jambi. *Jurnal Literasiologi Vol. 2 No. 2, Desember 2019, hal 96-112*

Mangkunegara.A P. (2003).*Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Rafika Aditama

Sondang P. Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara