MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU MELALUI PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*

Zuhdiah
SMP PGRI 9 Banjarmasin
Jalan Ir. H. P. M. Noor Gang Ikhtiar Banjarmasin, Indonesia
e-mail: yaniprasetyahati@yahoo.com

Abstract. *This study aims to improve teacher motivation performance in Banjarmasin PGRI 9 Junior High School through reward and punishment methods. There are 5 parameters used to measure teacher performance improvement. This study is a School Action Research (SAR) that uses 2 cycles of activity. The study subjects were 15 subject teachers of SMP PGRI 9 Banjarmasin. The research instrument used observation sheets, questionnaires, and documentation. The data were analyzed using percentage techniques. The results of the study showed that by using the reward and punishment actions given by the school principal, there had been an increase in teacher performance in terms of (1) The duration of completion of teaching and learning in class from 70% in the first cycle to 85% in the second cycle; (2) Achieving student achievement targets, from 60% to 80%; (3) Teacher attendance on time from 60% to 86%; (4) Teacher administration completeness from 60% to 85%; and (5) The duration of teaching activities from 70% to 85%.*
.
Keywords*: motivation, teacher performance, reward and punishment*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan meningkatkan motivasi kinerja guru di SMP PGRI 9 melalui metode pemberian reward dan punishment. Ada 5 (lima) parameter yang digunakan untuk mengukur peningkatan kinerja guru. Penelitian ini merupakan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang menggunakan 2 siklus kegiatan. Subyek penelitian adalah 15 orang guru mata pelajaran di SMP PGRI 9 Banjarmasin. Instrumen penelitian menggunakan lembar observasi, angket, dan dokumentasi. Data dianalisis mengunakan teknik persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan tindakan reward dan punishment yang diberikan kepala sekolah telah terjadi peningkatan kinerja guru dalam hal (1) Durasi penyelesaian mengajar KBM dikelas dari 70% pada siklus pertama menjadi 85% pada siklus kedua; (2) Pencapaian target prestasi siswa, dari 60% menjadi 80%; (3) Kehadiran guru tepat waktu dari 60% menjadi 86%; (4) Kelengkapan administrasi guru dari 60% menjadi 85%; dan (5) Durasi kegiatan mengajar dari 70% menjadi 85%.*

Kata kunci: *motivasi, kinerja guru, reward dan punishment*

PENDAHULUAN

Aktivitas organisasi yang diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, sangat tergantung pada manusia sebagai anggotanya. Manusia merupakan kunci untuk mencapai tujuan tersebut karena rencana, anggaran, bahkan peralatan yang modern pun tidak berarti apa-apa tanpa diarahkan oleh manusia. Dengan kata lain bahwa manusia merupakan unsur utama yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Tercapainya tujuan dari suatu organisasi ditentukan oleh anggota-anggotanya sebagai unsur pelaksana. Hal itu tidak terlepas dari keberadaan seorang pemimpin yaitu seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber-sumber yang ada dalam organisasi serta mampu menggerakkan anggota-anggotanya sesuai dengan keinginannya, untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan cara-cara untuk menggerakkan orang sehingga mereka mau bergerak sesuai dengan yang diinginkan.

Tantangan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dalam era globalisasi ini, adalah perlunya kualitas sumber daya manusia yang lebih kompetitif sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan sehingga memiliki kemampuan memadai yang sejalan dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Salah satu implikasi dari kondisi tersebut adalah perlu adanya peningkatan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan yaitu peningkatan mutu pendidikan melalui kinerja guru. Guru sebagai salah satu unsur aparatur pemerintah mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan di bidang pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Menyadari betapa pentingnya kedudukan guru tersebut, maka guru dituntut untuk dapat mencerminkan jiwa profesional, berkompetensi dan akuntabel sehingga akan mampu mendukung tugas-tugas umum pemerintah dalam bidang pendidikan.

Dalam rangka proses peningkatan mutu pendidikan berbasis kompetensi diperlukan guru, baik secara individual maupun kolaboratif, untuk melakukan sesuatu, mengubah agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap kecerdasan kehidupan anak didik dan memiliki figur pemimpin (Heriansyah, 2018). Tugas guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga sebagai suatu tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan. Peningkatan jenjang karir tidak menutup kemungkinan menjadikan seorang guru sebagai kepala sekolah yang mendapatkan tugas tambahan memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Dalam kepemimpinan seorang kepala sekolah, tanggung jawab merupakan syarat utama. Tanpa memiliki rasa tanggung jawab, kepala sekolah tidak dapat menjadi pemimpin. Tanggung jawab dapat diartikan perbuatan atau tingkah laku sebagai perwujudan kesadaran akan sebuah kewajiban (Anwar, 2014). Tanggung jawab mengandung norma-norma sosial, dan *scientific*; yang berarti bahwa perbuatan-perbuatan yang dipertanggungjawabkan itu adalah baik, dapat diterima dan disetujui orang-orang lain/masyarakat, serta mengandung kebenaran yang bersifat umum. Pengertian tanggung jawab berisi pula di dalamnya keberanian mengambil risiko terhadap tantangan, hambatan ataupun rintangan yang mungkin akan menghalangi tercapainya pekerjaan-pekerjaan yang telah dianggap/diyakini kebaikan dan kebenarannya.

Hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa motivasi kinerja sebagian guru di SMP PGRI 9 Banjarmasin masih kurang optimal dalam proses belajar mengajar. Hal ini diindikasikan oleh: (1) Kinerja yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan masih perlu ditingkatkan dimana ada kesan dalam memberikan pembelajaran hanya bersifat rutinitas. Artinya belum dapat menunjukkan peningkatan hasil belajar siswa. (2) Terdapat sebagian guru dalam memberikan pembelajaran tidak menyesuaikan antara situasi dan kondisi anak didik. Dalam hal ini terdapat sebagian guru yang memberikan pelajaran tidak sesuai dengan tingkat pemahaman siswa. (3) Terdapat sebagian guru yang memberikan pelajaran bersifat monoton. Dalam menyampaikan pelajaran guru hanya menggunakan metode klasikal atau ceramah saja tanpa melibatkan keaktifan siswa. (4) Terdapat beberapa guru yang menjalankan tugasnya tidak didasari dengan semangat kerja. Contohnya; terdapat sebagian guru yang datang terlambat dalam memberikan pelajaran kepada siswa.

Menurut teori belajar behavioristik, pemberian *reward* dan *punishment* dapat digunakan untuk memperkuat dan melemahkan respon positif atau respon negatif (Azis, 2016). Pemberian *reward* akan memperkuat perilaku positif dan pemberian *punhisment* melemahkan perilaku negatif. Pemberian *reward* dan *punishment* terbukti efektif mampu meningkatkan prestasi belajar

siswa di Lhokseumawe (Yana, Hajiddin, & Safiah, 2016), di Bandar Lampung (Abbas, Syah, & Basri, 2017), dan di Tangerang (Melinda & Susanto, 2018).

Pemberian *reward* dan *punishment* tidak hanya terbukti efektif dalam praktek pendidikan/pembelajaran, namun juga pada dunia kerja. Pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya (Nugroho, 2015). Hasil yang sama juga diperoleh pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang (Suryadilaga, Al Musadieq, & Nurtjahjojo, 2016).

Berdasarkan masalah yang diungkapkan sebelumnya, diikuti oleh paparan teori dan bukti empiris sejumlah penelitian, maka peneliti berkeyakinan bahwa motivasi kerja guru SMP PGRI 9 Banjarmasin dapat ditingkatkan melalui pemberian *reward* dan *punishment*. Pemberian tindakan ini diharapkan mampu mendorong semangat kerja para guru melalui peningkatan sejumlah parameter kinerja yang ditetapkan, sehingga bisa memahami kekurangan dan kelebihannya masing-masing dalam melaksanakan proses pembelajaran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang dilaksanakan dalam 2 siklus. Masing-masing siklus dilaksanakan selama 2 minggu. Subyek penelitian terdiri atas 15 orang guru di SMP PGRI 9 yang mengajar di 15 mata pelajaran. Pengambilan data menggunakan teknik dokumentasi, angket, wawancara, dan observasi kegiatan guru mengajar. Instrumen penelitian terdiri atas Lembar presensi/kehadiran guru, lembar observasi kegiatan mengajar guru, dan lembar panduan wawancara kelompok. Data dianalisis secara deskriptif dan dinyatakan dalam bentuk persentase.

Prosedur atau langkah-langkah penelitian dilakukan dalam bentuk siklus. Setiap siklus memuat 4 kegiatan pokok yaitu perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi. Sebelum merencanakan/melaksanakan siklus PTK, Peneliti melakukan identifikasi masalah utama, yaitu lemahnya motivasi kerja guru. Identifikasi tersebut didasarkan pada dokumentasi kehadiran/presensi guru, ketepatan kehadiran sesuai jadwal mengajar, kelengkapan administrasi guru, penyelesaian durasi mengajar di kelas, target KKM, dan prestasi akademis siswa, dan hasil diskusi dengan guru. Hasil temuan awal tersebut dijadikan dasar untuk membuat rencana tindakan penelitian. beserta perangkat yang diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan, serta instrument untuk mengukur/merekam hasil tindakan. Indikator keberhasilan tindakan yang ditetapkan peneliti adalah terjadinya peningkatan kinerja guru dan pencapaian prestasi siswa belajar siswa minimal 10% dari jumlah pencapaian KKM sebelumnya.

Pada tahapan perencanaan siklus I, peneliti membuat skenario peningkatan motivasi kinerja guru dengan pemberian *reward* dan *punishment* beserta perangkat-perangkat pendukung lainnya. Peneliti juga menyiapkan sejumlah instrument untuk merekam sekaligus mengevaluasi pelaksanaan tindakan. Perangkat dan instrument yang dimaksud terdiri dari lembar presensi/kehadiran guru, lembar observasi kelengkapan administrasi mengajar, pedoman diskusi kelompok, dan angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan tindakan penelitian ini melibatkan beberapa rekan sejawat sebagai observer sekaligus sebagai teman diskusi untuk merefleksi berbagai temuan serta merumuskan tindak lanjutnya. Pelaksanaan serta refleksi tindakan pada siklus I disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil PTS Pada Setiap Parameter Peningkatan Kinerja Guru Siklus I

No.	Aspek Tinjauan	Tindakan Ke-1	Capaian	Refleksi
1.	Kehadiran guru ketepatan waktu, kehadiran jam pertama	Kepala sekolah hadir 15 menit sebelum bel masuk	60%	Keteladanan kepala sekolah Penegakan disiplin
2.	Kelengkapan administrasi guru	Periksa administrasi guru	60%	Penyediaan sarana kegiatan belajar
3.	Durasi penyelesaian mengajar KBM di kelas	Supervisi kelas	70%	Pemenuhan administrasi Evaluasi kelas
4.	Pencapaian target KKM prestasi siswa	Periksa hasil ulangan	60%	Remedial
5.	Memberikan pendapat tentang masalah rendahnya motivasi kinerja	Diskusi klasikal/ Curah pendapat		*Reward* dan *punishment* Transparansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tindakan ke 1 keterlaksanaan setiap aspek yang diteliti masih berkisar antara 60%-70%. Berdasarkan hasil refleksi dirumuskan bahwa perlu dilakukan beberapa hal sebagai tindak lanjut untuk meningkatkan keterlaksanaan aspek yang diteliti, yaitu (1) perlu keteladanan dan penegakan disiplin dari kepala sekolah dalam hal kehadiran tepat waktu, (2) perlu penyediaan sarana kegiatan belajar dalam hal kelengkapan administrasi guru, (3) perlu pemenuhan administrasi dan evaluasi kelas dalam hal meningkatkan durasi penyelesaian mengajar KBM di kelas, (4) perlu kegiatan remedial untuk meningkatkan pecapaian target KBM yang masih berkisar 60%, (5) perlu diberikan reward dan punishment berkaitan dengan peningkatan motivasi kinerja guru.

Pelaksanaan tindakan siklus 2 yang menerapkan temuan hasil tefleksi pada siklus 1 menghasilkan peningkatan kinerja seperti disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil PTS Pada Setiap Parameter Peningkatan Kinerja Guru Siklus 2

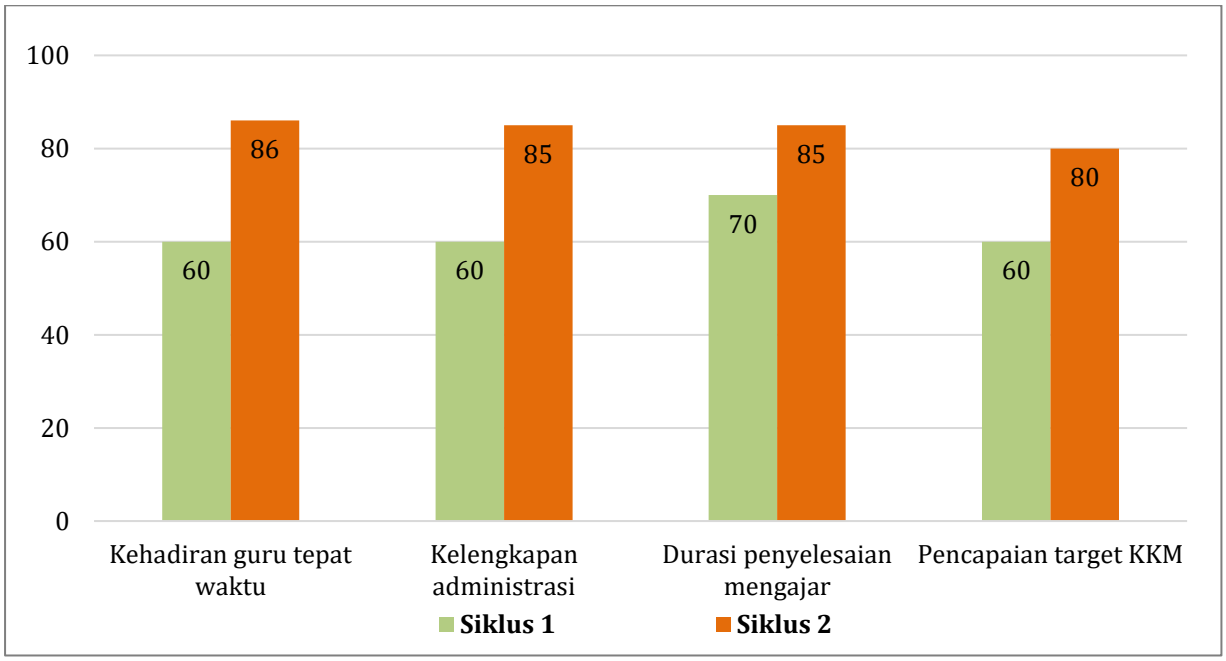
No.	Aspek Penelitian	Tindakan Ke-2	Capaian	Refleksi
1	Kehadiran guru ketepatan waktu, kehadiran jam pertama	Kepala sekolah hadir 15 menit sebelum bel masuk	85%	Keteladanan unsur PKS Toleransi jadwal
2	Kelengkapan administrasi guru	Evaluasi dan kontrol tugas pokok/ administrasi guru	85%	Pembinaan/Pelatihan Reward
3	Durasi penyelesaian mengajar KBM di kelas	Supervisi berkelanjutan	80%	Supervisi sejawat Pelatihan MGMP
4	Pencapaian target KKM prestasi siswa	Kegiatan ulangan Guru mengajar dengan pendekatan bervariasi	80%	Remedial/ Pengayaan Media pembelajaran/ metode pembelajaran
5	Memberikan pendapat tentang masalah rendahnya motivasi kerja	Disiplin tata tertib ditegakkan Diskusi kelompok terbuka *Reward* dan *punishment*		Pendekatan andragogi, demokratis Insentif, kegiatan pencerahan, wisata

Berdasarkan hasil observasi dan angket yang disebarkan 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 60%, sedangkan pada siklus 2 menjadi 85%. Peningkatan kinerja kehadiran guru melalui metode *reward* dan *punishment* ini sama dengan temuan penelitian Suryadilaga, Al Musadieq dan Nurtjahjojo (2016) yaitu penerapan metode *reward* dan *punishment* sama-sama mampu meningkatkan

kinerja. Perbedaannya adalah jika penelitian ini diterapkan pada kinerja guru, maka penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga, Al Musadieq dan Nurtjahjojo (2016) diterapkan pada karyawan. Hal ini diakibatkan adanya keteladanan yang diberikan kepala sekolah dan sistem reward yang diberikan kepada guru yang disiplin melalui pemberian sarana prasarana yang dibutuhkan dan mengikutsertakan dalam pelatihan MGMP. Efektivitas pemberian reward dalam meningkatkan kinerja ini sesuai pendapat Simamora (2000, 121) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik adalah struktur balas jasa.

Kelengkapan administrasi guru mengalami peningkatan dimana pada siklus 1 sebesar 60% dan pada siklus 2 sebesar 85%. Hal ini disebabkan karena adanya evaluasi dan kontrol terhadap tugas guru melalui *reward* dan *punishment* sehingga guru lebih disiplin dalam melengkapi berkas administrasi. Pada dasarnya supervisi kepala sekolah sepanjang dilakukan secara kontinyu dapat meningkatkan disiplin, sesuai hasil temuan penelitian yang dilakukan Mahirah dan Fatnah (2018).

Durasi penyelesaian mengajar KBM di kelas pada siklus pertama menunjukkan 70% dan pada siklus kedua 85%. Hal ini terjadi karena guru menyadari esensi kebersamaan KBM yang efektif dan efesiensi melalui kegiatan pelatihan MGMP dalam fleksibilitas yang kuat. Selain itu, pencapaian target KKM prestasi siswa, pada siklus pertama 60% dan meningkat pada siklus kedua menjadi 80%. Hal mungkin disebabkan karena adanya komitmen esensi sumber daya manusia yang profesional. Disadari bersama bahwa yang menjadi alasan hasil belajar tidak memuaskan dapat dilihat dari 2 (dua) sisi baik guru maupun siswa, yaitu (1) Rendahnya motivasi berprestasi bagi siswa sehingga hasil belajar atau prestasi siswa belajar tidak memuaskan dan prestasi siswa belajar belum mencapai Ketuntasan Minimal, dan (2) Rendahnya motivasi kerja guru. Melalui metode reward dan punishment yang dalam penelitian ini dapat meningkatkan kinerja guru, motivasi siswa juga ikut meningkat sebagaimana hasil penelitian Matera (2009) dan Ilegbusi (2016). Secara lebih jelasnya, peningkatan kinerja guru di kedua siklus penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Peningkatan Parameter Kinerja Guru dari Siklus I ke Siklus II

Dari hasil diskusi melalui tahapan-tahapan muncul beberapa masalah yang dapat dikelompokkan dalam beberapa kriteria yaitu: profesionalitas, pelatihan, biaya, tata tertib, kemitraan, pencerahan, *reward* dan *punishment*, sumber daya manusia (SDM), dan sarana prasarana. Jika dibuat secara berurutan menurut tingkat persentase dari sejumlah guru yang berpendapat maka permasalahan tersebut adalah: masalah *reward* dan *punishment* 30%, pelatihan 20%, profesionalitas 15%, tata tertib 10%, sarana prasarana 10%, biaya 5%, kemitraan 4%, pencerahan 3%, dan sumber daya manusia 3%.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa metode reward dan punishment efektif digunakan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru dengan beberapa indikator sebagai berikut; (1) terjadi peningkatan parameter kehadiran guru tepat waktu dari 60% menjadi 86%. (2) Kelengkapan administrasi guru mengalami peningkatan dari 60% menjadi 85%. (3) Durasi penyelesaian mengajar KBM di kelas, kegiatan tatap muka guru mengalami peningkatan dari 70% menjadi 85%. (4) Pencapaian target KKM prestasi siswa yang semula 60% menjadi 80%. (5) Hasil diskusi memunculkan beberapa masalah meliputi: *reward* dan *punishment* 30%, pelatihan 20%, profesionalitas 15%, tata tertib 10%, sarana prasarana 10%, biaya 5%, kemitraan 4%, pencerahan 3%, dan sumber daya manusia 3%.

Saran

Diperlukan pengembangan tentang kondisi-kondisi yang menyebabkan rendahnya motivasi kinerja bagi guru yang disebabkan oleh faktor internal, misalnya lemahnya kesadaran untuk belajar dan meningkatkan kemampuan diri, kurangnya jiwa profesionalisme, kurangnya dorongan untuk maju.

Dalam memberikan solusi agar motivasi kinerja guru meningkat selain *reward* dan *punishment* juga adanya keteladanan dan perhatian dari pihak-pihak stakeholder untuk melengkapi sarana prasarana mengajar, serta biaya untuk mendukung kesejahteraan guru. Diterapkannya kegiatan pelatihan atau diklat.
Untuk menjadi guru yagn baik dan profesional harus bersedia mengikuti kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan baik melalui MGMP atau kegiatan yang dapat mengikuti perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi serta mempertebal keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR RUJUKAN

Abbas, N.A., Syah, I. & Basri, M. (2017). Pengaruh Metode Reward and Punishment terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI IPS. *Pesagi; Jurnal Pendidikan dan Penelitian Sejarah*, 5(6), 1-12.

Anwar, S.S. (2014). Tanggung Jawab Pendidikan dalam Perspektif Psikologi Agama. *Psympathic*, *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 11 – 21.

Azis. (2016). Reward-Punishment Sebagai Motivasi Pendidikan (Perspektif Barat dan Islam). *Cendekia*, 14(2), 333 – 349.

Heriyansyah. (2018). Guru adalah Manajer Sesungguhnya di Sekolah. *Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 116-127.

Ilegbusi, M. I.. (2013). An Analysis Of The Role Of Rewards And Punishment In Motivating School Learning. *Computing, Information Systems & Development Informatics.* 4(1), 35-38.

Mahirah, B., Fatnah. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di SMP

Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone. *Jurnal Idaarah.* 2(1), 37-49.

Matera, B. D. (2009). The Effects of Rewards and Punishments on Motivations of the Elementary School Student. *ProQuest LLC*, Ed.D. Dissertation, Walden University.

Melinda, I & Susanto, R. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *International Journal of Elementary Education*, 2(2), 81- 86.

Nugroho, A.D. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, 4(2), 4 – 14.

Simamora, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STYKN..

Suryadilaga, R. M., Al Musadieq, M., Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 39(1), 156-163

Yana, D., Hajiddin, & Safiah, I. (2016). Pemberian Reward dan Punishment Sebagai Upaya Meningkatkan Prestasi Siswa Kelas V di SDN 15 Lhokseumawe. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Unsyiah*, 1(2), 11-18.