



---

**MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR  
DI KELAS MELALUI PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT*  
DI SMP NEGERI 3 SITUBONDO TAHUN PELAJARAN 2015/2016**

**Sumardiyanto, M.Pd**  
**SMP Negeri 3 Situbondo**

Received: Marc 24, 2022   Revised: April 11, 2022   Accepted: April 24, 2022

**Abstrak**

Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Dikelas Melalui penerapan *Reward and Punishment* di SMP Negeri 3 Situbondo. Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada beberapa faktor 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. Peranan guru 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 (Sutari Imam Barnado, 1989:44). Sehingga 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. *Reward and Punishment* diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman, penghargaan disini bukan hanya penghargaan dalam bentuk materi saja termasuk didalamnya adalah pujian kepada guru yang dipandang disiplin dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar dan teguran atau hukuman kepada guru yang sering terlambat masuk kelas. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mencari alternatif pemecahan masalah sebagai upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar dikelas melalui penerapan *Reward and Punishment*. Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan Reward dan Punishment efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa 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 18 orang guru. Penerapan Reward dan Punishment dapat meningkatkan disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMP Negeri 3, Situbondo.

Kata Kunci: Disiplin, Kehadiran, *Reward and Punishment*.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti melihat kondisi bahwa perencanaan personalia masih bergantung pada ketentuan lembaga di atas sekolah seperti dinas pendidikan dan yayasan sehingga sekolah tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan perencanaan, rekrutmen personalia masih belum sesuai dengan kebutuhan sekolah, masih ada personalia yang merangkap jabatan dalam bertugas dan ada juga personalia yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya, keterbatasan dana yang dimiliki sekolah dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan personalia, dan juga para guru dan pegawai memiliki motivasi yang kecil dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Menurut Standar Nasional Pendidikan salah satu standar pendidik dan tenaga kependidikan, pendidik pada SMP atau bentuk lain yang sederajat memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1), latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan sertifikat profesi guru untuk SMP.

Hal ini belum sesuai dengan hasil observasi di SMP Negeri 3 yang menunjukkan bahwa masih adanya personalia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang merangkap jabatan dalam bertugas dan ada personalia yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yaitu “Dengan Pendekatan Personalia untuk Meningkatkan Efektifitas Guru dalam Mengelola Waktu Belajar di SMP Negeri 3 Tahun Pelajaran 2015/2016.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen personalia masih belum sesuai dengan kebutuhan sekolah.
2. Masih ada personalia yang merangkap jabatan dalam bertugas.
3. Masih ada personalia yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Keterbatasan dana yang dimiliki sekolah dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan personalia.
5. Para guru memiliki motivasi yang rendah dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.
6. Rendahnya pengelolaan waktu belajar guru

#### **Rumusan Masalah.**

Dari uraian permasalahan di atas maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. bagaimanakah penerapan pendekatan personalia di SMP Negeri 3 Tahun Pelajaran 2015/2016.?
2. bagaimanakah pendekatan personalia dapat meningkatkan efektifitas guru dalam mengelola waktu belajar di SMP Negeri 3 Tahun Pelajaran 2015/2016?

#### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pokok permasalahan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa:

1. Untuk mendeskripsikan penerapan pendekatan personalia di SMP Negeri 3 Tahun Pelajaran 2015/2016.
2. Untuk mengetahui pendekatan personalia dapat meningkatkan efektifitas guru dalam mengelola waktu belajar di SMP Negeri 3 Tahun Pelajaran 2015/2016.

#### **Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan manfaat yang didapat bukan hanya untuk satu pihak, tetapi juga beberapa pihak yang terkait:

##### **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan ilmu pengetahuan ataupun kajian pustaka dan penelitian lebih lanjut dalam dunia kependidikan.

##### **Manfaat Praktis**

- a. Bagi SMP Negeri 3

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran tentang proses manajemen personalia di sekolah, sehingga dapat diketahui hal yang harus diperbaiki atau ditingkatkan dalam pengelolaan pegawai tersebut.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dan juga melatih kemampuan menulis karya ilmiah.

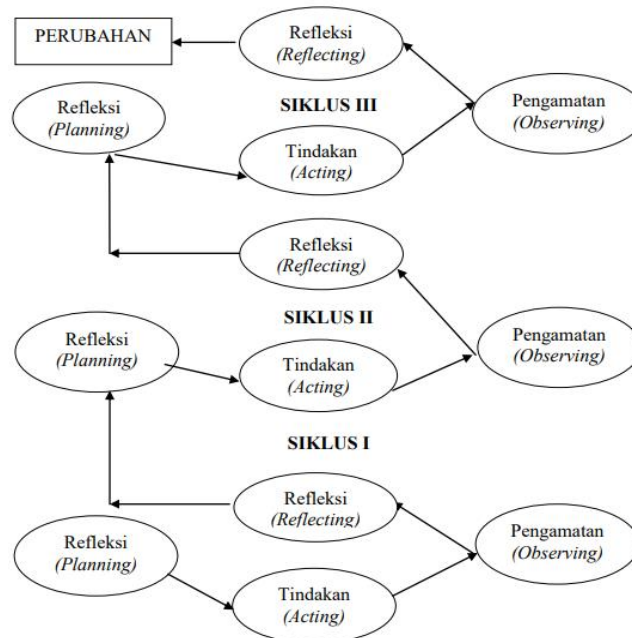
## **METODE PENELITIAN**

### **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.



### Rancangan Penilaian Tindakan

Rancangan penelitian tindakan dilaksanakan mengikuti pola spiral berdasarkan siklus, di mana hasil kajian melalui refleksi siklus I merupakan dasar untuk tindakan siklus II, hasil kajian melalui refleksi siklus II merupakan dasar untuk tindakan siklus III dan begitu juga seterusnya dengan urutan kegiatan perencanaan-pelaksanaan-observasi dan refleksi. Namun penelitian ini melaksanakan dua siklus, jika siklus pertama tidak berhasil maka dilaksanakan siklus kedua namun jika siklus kedua tidak berhasil maka tidak perlu diadakan siklus berikutnya. Peneliti hanya menjelaskan tentang kekurangan dan kelebihanannya.

### Teknik dan Analisis Pengumpulan Data

Teknik Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kunjungan kelas

1. Sebelum melakukan penelitian peneliti melakukan wawancara kepada guru yang akan dikunjungi untuk mendapatkan data atau informasi yang diinginkan peneliti.

2. Melakukan observasi untuk mengumpulkan data dan mengetahui kompetensi guru dalam menyusun rancangan program dengan lengkap.
3. Melakukan diskusi antara peneliti dengan guru.

#### **Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data dalam PTS ini sebagai berikut.

1. Wawancara menggunakan panduan wawancara untuk mengetahui kemampuan awal yang dimiliki guru tentang rancangan program pembelajaran.
2. Observasi menggunakan lembar observasi untuk mengetahui komponen rancangan program yang telah dibuat dan yang belum dibuat oleh guru.
3. Diskusi dilakukan dengan maksud untuk sharing pendapat antara peneliti dengan guru.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **Siklus I**

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan dalam penelitian ini dilaksanakan sehari sebelum dilaksanakan tindakan, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Membuat lembar wawancara
- 2) Membuat format/instrumen penilaian pengelolaan waktu mengajar guru
- 3) Membuat format rekapitulasi hasil penilaian pengelolaan waktu mengajar guru siklus I
- 4) Membuat format rekapitulasi penilaian pengelolaan waktu mengajar guru dengan pendekatan personalia
- 5) pembelajaran dari siklus ke siklus

##### **b. Pelaksanaan**

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain :

- 1) Dalam lembar pengamatan itu, telah dibuat daftar guru yang mengajar dikelas itu setiap jam dan diberi kolom jam masuk kelas serta jam

keluar kelas. Lembar pengamatan dapat dilihat pada lampiran. 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. Daftar hadir guru dapat dilihat dalam lampiran. (c) Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket, dari siswa maupun dari penulis. (d) Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu minggu (satu siklus).
- 3) Menganalisis Kebutuhan Langkah ini dilakukan dengan cara:
  - a. mengidentifikasi keterampilan-keterampilan kinerja untuk jabatan khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas.
  - b. menyusun program yang cocok dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan calon peserta latihan.
  - c. melaksanakan riset (penelitian) untuk mengembangkan wawasan, pengetahuan dan meningkatkan kinerja.
- 4) Menyusun Rancangan instruksional ini meliputi antara lain sasaran, metode instruksional, media, urutan dan gambaran secara garis besar mengenai materi pelatihan. Di samping itu perlu disiapkan juga pedoman kerja, buku kerja dan lain-lain yang mendukung program latihan.
- 5) Mengesahkan Program pendekatan personalia

Mengesahkan program pendekatan personalia tersebut dengan mengadakan rapat di depan dewan guru. Kepala sekolah memberikan saran dan nasehat yang membangun demi karir tersebut..
- 6) Tahap Implementasi

Pendekatan personalia yang disajikan oleh peneliti yaitu pendekatan bagaimana guru mampu menggunakan waktu kehadiran dalam kelas.

#### 7) Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut

Pada tahap ini, melakukan penilaian atau evaluasi dan melihat sejauh mana keberhasilan pendekatan personalia tersebut.

#### c. Observasi

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 43 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi : (a) Kehadiran guru dikelas (b) Tingkat keterlambatan guru masuk kelas (c) Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru dikelas. Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru dikelas pada proses belajar mengajar dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Observasi Guru Siklus 1

Mengelola Waktu Belajar		
Kehadiran	Pelaksanaan	Program tindak lanjut
15	14	14
34%	32%	32%

Dari hasil rekapitulasi tingkat kehadiran guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 15 orang guru, namun guru yang melaksanakan tugasnya hanya 14 orang, dan 14 orang guru kurang melaksanakan tindak lanjut di kelas.

### Siklus II

#### Perencanaan

Perencanaan dalam penelitian ini dilaksanakan sehari sebelum dilaksanakan tindakan, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1) Membuat lembar wawancara



- 2) Membuat format/instrumen penilaian pengelolaan waktu mengajar guru
- 3) Membuat format rekapitulasi hasil penilaian pengelolaan waktu mengajar guru siklus I
- 4) Membuat format rekapitulasi penilaian pengelolaan waktu mengajar guru dengan pendekatan personalia
- 5) pembelajaran dari siklus ke siklus

d. Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan melalui beberapa kegiatan, antara lain :

- 1) Dalam lembar pengamatan itu, telah dibuat daftar guru yang mengajar dikelas itu setiap jam dan diberi kolom jam masuk kelas serta jam keluar kelas. Lembar pengamatan dapat dilihat pada lampiran. 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. Daftar hadir guru dapat dilihat dalam lampiran. (c) Setelah selesai jam pelajaran, dilakukan rekapitulasi dari hasil pengamatan, baik dari guru piket , dari siswa maupun dari penulis. (d) Kegiatan tersebut dilakukan terus setiap hari kepada setiap guru selama satu minggu (satu siklus).
- 3) Menganalisis Kebutuhan Langkah ini dilakukan dengan cara:
  - a. mengidentifikasi keterampilan-keterampilan kinerja untuk jabatan khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas.
  - b. menyusun program yang cocok dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan calon peserta latihan.

- c. melaksanakan riset (penelitian) untuk mengembangkan wawasan, pengetahuan dan meningkatkan kinerja.
- d. Menyusun Rancangan instruksional ini meliputi antara lain sasaran, metode instruksional, media, urutan dan gambaran secara garis besar mengenai materi pelatihan. Di samping itu perlu disiapkan juga pedoman kerja, buku kerja dan lain-lain yang mendukung program latihan.
- e. Mengesahkan Program pendekatan personalia

Mengesahkan program pendekatan personalia tersebut dengan mengadakan rapat di depan dewan guru. Kepala sekolah memberikan saran dan nasehat yang membangun demi karir tersebut.

### **Tahap Implementasi**

Pada siklus II tidak adanya guru yang kurang melaksanakan tugasnya di depan kelas. Guru tidak hanya hadir saja namun guru melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu. Kepala sekolah atau peneliti berkeliling ke setiap kelas untuk mengamati aktivitas guru dalam kelas.

### **Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut**

Pada tahap ini, melakukan penilaian atau evaluasi dan melihat sejauh mana keberhasilan program pendekatan personalia tersebut.

### **Observasi**

Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 43 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi : (a) Kehadiran guru dikelas (b) Tingkat keterlambatan guru masuk kelas (c) Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru dikelas. Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru dikelas pada proses belajar mengajar dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Observasi Guru Siklus 2

Mengelola Waktu Belajar
-------------------------

Kehadiran	Pelaksanaan	Program tindak lanjut
4	37	2
9%	86%	5%

Dari hasil rekapitulasi tingkat kehadiran guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 4 orang guru, namun guru yang melaksanakan tugasnya hanya 37 orang, dan 2 orang guru kurang melaksanakan tindak lanjut di kelas.

Dari hasil refleksi pada siklus pertama, peneliti merencanakan untuk melakukan tindakan sama pada siklus kedua. Peneliti merencanakan untuk mengumumkan hasil observasi mengenai tingkat keterlambatan guru masuk kelas dalam proses belajar mengajar, pada kegiatan upacara bendera hari Senin. Hal ini terlebih dahulu disosialisasikan kepada semua guru pada saat refleksi siklus pertama. Perlu adanya siklus II karena pelaksanaan siklus I masih kurnag melaksanakan tugas mengajar di kelas dengan tepat dan optimal. Dari hasil observasi pada siklus pertama dan siklus kedua dapat dilihat ada penurunan tingkat keterlambatan guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar, atau terdapat peningkatan kehadiran guru di kelas. Setelah selesai pelaksanaan tindakan pada siklus kedua maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus kedua tersebut.

Keteladanan Kepala Sekolah dapat meningkatkan efektifitas guru dalam mengelola waktu belajar dalam kehadiran mengajar di kelas, terutama pada jam pelajaran pertama, hal ini ditandai dengan persentase 86%. Berdasarkan penelitian terhadap responden ternyata terdapat 86% dari jumlah responden menyatakan bahwa pendekatan personalia sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas guru dalam mengelola waktu belajar terutama dalam kehadiran mengajar di kelas. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Melihat paparan data di atas, maka apabila ketauladanan yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan mencontohkan sikap disiplin,

diharapkan para guru dapat mencontohnya, dan dengan meningkatkan sikap disiplin sejak dini diharapkan adanya produktivitas yang tinggi dari kinerja guru. Dalam kaitannya disiplin kerja guru diharapkan dapat berdisiplin pada waktu masuk dan mengakhiri pelajaran. Dengan waktu yang diberikan jangan sampai ada waktu yang disia-siakan. Selain disiplin dalam mengajar, kepala sekolah juga mengharapkan disiplin tentang tugas administrasi sekolah.

Dengan salah satu strategi ini, diharapkan pada guru tumbuh sikap yang konsekuen dalam perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien. Sikap yang seperti ini merupakan modal dasar dalam upaya menjadikan guru sebagai manusia yang berorientasi kepada nilai-nilai produktif. Dan dengan demikian guru dapat menghargai waktu, karena waktu sangat berharga bagi peserta didik. Serta dengan berdisiplin, pekerjaan akan cepat selesai dan peningkatan tidak akan terbengkalai.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Menurut Callaha dan Clark yang dikutip Mulyasa, mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu.

Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam satu lembaga. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 3 dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan motivasi. Beliau berusaha memotivasi kerja para tenaga kependidikan dengan memberi dorongan

positif agar mereka terus maju, menciptakan perubahan yang kuat di mana adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri/mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau, membangun harga diri mereka dengan memberikan kesempatan mereka untuk bertanggung jawab, wewenang serta kebebasan berpendapat.

Selain itu juga kepala sekolah SMP Negeri 3 juga selalu membangkitkan rasa lemah menjadi kuat, di mana beliau selalu menyatakan kepala sekolah akan membantu apa yang mereka butuhkan, dengan cara membina keberanian mereka, bekerja keras, dan bersedia belajar dari orang lain. Serta selalu memotivasi tenaga kependidikan supaya jangan suka menunda-nunda pekerjaan.

Dengan salah satu strategi ini, kepala sekolah mengharapkan agar guru dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dan mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan.

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Oleh karena itu, imbalan merupakan motivasi positif yang dapat memberikan pengaruh kepada sebagian besar manusia serta mendorongnya untuk memenuhi perintah dan melaksanakan peraturan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Setelah dilakukan penelitian, maka disimpulkan secara umum bahwa : Penerapan pendekatan personalia di SMP Negeri 3 Tahun Pelajaran 2015/2016 sangat efektif bagi guru, Pendekatan personalia dapat meningkatkan efektifitas guru dalam mengelola waktu belajar mencapai 86% di SMP Negeri 3 Tahun Pelajaran 2015/2016.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah disajikan di atas, maka peneliti menyarankan: Perencanaan program kepengawasan hendaknya dibuat dengan lebih memperhatikan petunjuk yang telah diberikan oleh Dinas Pendidikan dan benar benar dibuat berdasarkan apa yang ditemui di lapangan yang kemudian dituangkan dalam program kepengawasan tahunan dan semester. Pelaksanaan pendekatan personalia dalam meningkatkan efektifitas guru dalam

mengelola waktu belajar, sebaiknya lebih mempersiapkan dirinya dengan lebih baik lagi baik. Intensitas kunjungan kepala sekolah yang hanya satu kali dalam sebulan, hendaknya dapat dimanfaatkan oleh guru lainnya untuk meminta petunjuk atas hambatan atau masalah yang dihadapi guru khususnya dalam pembelajaran di kelas. Dalam mengevaluasi guru, pengawas hendaknya tetap berpedoman dengan instrumen yang telah dibuat pada awal tahun pelajaran. Sehingga hasil yang didapat sangat obyektif tanpa dipengaruhi aspek subyektif lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Chalid Narbuko & Abu Achmadi. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi offset.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hani Handoko T. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- . (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartati Sukirman. (2000). *Manajemen Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta: FIP UNY.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husaini Usman. (2006). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail Solihin. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Jimmy Ayal. (2013). *Kemdikbud akui Kualitas Guru Masih Rendah*. <http://www.antaranews.com/berita/397722/kemdikbud-akui-kualitas-gurumasih-rendah>. Diakses 26 November 2013 pukul 20.00.
- John Soeprihanto. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lia Yuliana. (2007). *Buku Pegangan Kuliah Manajemen Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: FIP UNY.

- Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (2000). *Educational administration Concept and Practice*. Stamford: Wardword Thomson Learning.
- Made Pidarta. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mannulang, M & Marihot Amh Mannulang. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Malayu, Hasibuan S.P. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- McMillan, H.J. & Schumacher, S. (2010). *Research in Education, Evidence-based Inquiry*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Miles M.P & Huberman A.M. (1992). *Analisis Data Kualitatif* (terjemahan Tjejep Rohendi Rohidi). Jakarta: UII Press.
- Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.