

## UPAYA MENINGKATKAN BUDAYA KERJA TENAGA PENDIDIKAN DAN TENAGA PENDIDIKAN MELALUI PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* DI SMP NEGERI 8 GORONTALO

**Hasyim Gani**

SMP Negeri 8 Gorontalo  
hasyimgani0224@gmail.com

### Abstrak

Sekolah atau lembaga pendidikan merupakan sebuah wahana pengemban peserta didik. Aktivitas di dalamnya terkait proses pelayanan jasa oleh guru sebagai fasilitator, dan kepala sekolah sebagai manajer atau pengelola sekolah. Pengelolaan sekolah dan peran penting kepala sekolah, pada dasarnya mencakup ruang lingkup yang luas, salah satu di antaranya adalah meningkatkan budaya kerja para guru dan pegawai yang dipimpinnya. Hal tersebut dapat dicapai dengan menerapkan metode *reward and punishment*, yaitu memberikan pujian kepada karyawan yang bekerja dengan baik, dan teguran kepada pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari alternatif pemecahan masalah sebagai upaya peningkatan budaya kerja para guru dan pegawai melalui penerapan *reward and punishment* di SMP Negeri 8 Gorontalo.

**Kata Kunci:** *reward and punishment*, guru, sekolah

### PENDAHULUAN

Sekolah atau lembaga pendidikan secara umum adalah sebuah masyarakat kecil (*mini society*) yang menjadi wahana pengemban peserta didik di mana aktivitas di dalamnya adalah proses pelayanan jasa dimana guru sebagai fasilitator dan kepala sekolah sebagai manajer atau pengelola sekolah.

Pengelolaan sekolah dan peran penting kepala sekolah, pada dasarnya mencakup ruang lingkup yang luas, di antaranya kesiswaan, bangunan dan gedung sekolah, personil sekolah, keuangan sekolah, fasilitas sekolah,

proses belajar mengajar, pelayanan kesiswaan serta hubungan sekolah dan masyarakat. Selain itu, pengelolaan juga meliputi masalah kepemimpinan, komunikasi serta hubungan internal dan eksternal. Dengan kata lain pengelolaan sekolah ialah kegiatan kepala sekolah dalam menangani tugas dan kewajibannya di sekolah.

Di sekolah sering kita jumpai pegawai atau guru dengan karakter beragam. Ada guru yang disiplin ada yang tidak, ada yang guru senang bekerja bila di berikan *reward* ada yang harus diberikan *punishment* agar mau berubah

dan melaksanakan aturan yang telah ditetapkan. Sebagai manajer seorang kepala sekolah haruslah memiliki banyak cara untuk meningkatkan budaya kerja para guru dan pegawai yang dipimpinnya, antara lain dengan memberikan pujian atau teguran kepada pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama. Dengan metode ini diharapkan dapat memotivasi para guru dan pegawai yang ada di SMP Negeri 8 Gorontalo.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tindakan sekolah dengan judul "Upaya Meningkatkan Budayakerja Guru dan Pegawai Melalui penerapan reward and punishment di SMP 8 Gorontalo".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah penerapan *Reward and Punishment* dapat meningkatkan Budaya Kerja para Guru dan Pegawai di SMP Negeri 8 Gorontalo?"

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mencari alternatif pemecahan masalah sebagai upaya meningkatkan Budaya Kerja para Guru dan Pegawai melalui penerapan *Reward and Punishment* di SMP Negeri 8 Gorontalo.

## TEORI Budaya Kerja

Untuk memperbaiki budaya kerjajidak Bisa dilakukan Secara Singkat,

tetapi membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti atau ditiru para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau kepala sekolah yang ditunjuk dimana kepala sekolah memerlukan cara yang tepat yang harus dilaksanakan agar para bawahan akan sadar tugasnya masing-masing sehingga tercipta budaya kerja yang benar benar ikhlas bekerja tanpa harus diperintah oleh atasan. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dikaitkan dengan kerja ikhlas yang terencana dan dilaksanakan secara terprogram bertujuan untuk meningkatkan mutu atau kualitas kerja dimana suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya.

Menurut Drs. Gering Supriyadi, MM dan Drs. Tri Guno, LLM, budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja." Sedangkan menurut Hadari Nawawi, "Budaya Kerja

adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.”

### **Tujuan atau Manfaat Budaya Kerja**

Dalam pengembangan mutu sekolah perlu diciptakan budaya kerja dikalangan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja menurut Godam<sup>64</sup>. Bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau

sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien”

Lebih lanjut Godam<sup>6</sup> Menyatakan bahwa “Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

1. meningkatkan jiwa gotong royong
2. meningkatkan kebersamaan
3. saling terbuka satu sama lain
4. meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. meningkatkan rasa kekeluargaan
6. membangun komunikasi yang lebih baik
7. meningkatkan produktivitas kerja
8. tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll.”

Lebih lanjut Godam menjelaskan bahwa “Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.” Kalau kebiasaan bekerja atau

budaya kerja sudah tercipta secara tidak langsung kita sudah membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, pasti hasilnya sesuai dengan standar mutu sekolah. Jika hal ini sudah terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain khususnya dikalangan SMP Negeri 8 Gorontalo. Selain itu, jika pekerjaan yang sudah dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti kita sudah bekerja efektif dan efisien dan tujuan sekolah akan tercapai.

### Nilai dalam Budaya Kerja

Menurut Godam64 Nilai yang terkandung dalam Budaya Kerja adalah sebagai berikut

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.”

### Unsur-Unsur Budaya Kerja

Menurut Taliziduhu Ndraha dalam Godam64,” budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.”

*Reward and Punishment* diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman, penghargaan disini bukan hanya penghargaan dalam bentuk materi saja termasuk didalamnya adalah pujian kepada guru dan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan atau teguran kepada Guru dan pegawai yang malas bekerja. *Reward* diambil dari bahasa Inggris yang mengartikan ganjaran, upah, hadiah, pahala dan hukuman. Dengan ini, *reward* dalam bahasa Inggris bisa digunakan untuk balasan yang memiliki sifat positif atau negatif. *Reward* adalah memberikan sesuatu pada orang lain sebagai bentuk penghargaan untuk cenderamata atau kenang kenangan yang menjadi salah satu metode psikologi pendidikan. *Reward* yang diberikan pada orang lain bisa memiliki banyak bentuk tergantung dari pemberi *reward* atau juga bisa disesuaikan dengan prestasi yang sudah didapatkan seseorang.

Menurut kamus Bahasa Indonesia, (makalah.listanti di 23.29, 2018)“ hadiah adalah pemberian, ganjaran (Pemenang perlombaan, sayembara dan sebagainya).  
2 Namun dalam konsep pendidikan, hadiah adalah salah satu alat pendidikan untuk mendidik anak-anak supaya anak

menjadi merasa senang karena perbuatan dan pekerjaannya mendapat penghargaan”.

Hadiah yang digunakan sebagai alat untuk mendidik pada anak tidak boleh bersifat sebagai upah.Karena upah merupakan sesuatu yang mempunyai nilai sebagai ganti rugi dari suatu pekerjaan atau suatu jasa yang telah dilakukan oleh seseorang.Namun pada orang dewasa hal ini tidak berlaku sebab hadiah itu sudah berubah sifat menjadi upah, hadiah karena bisa saja pada guru atau pegawai akan mau bekerja giat dan berlaku baik karena mengharapkan upah tersebut.

Sedangkan *punishment* adalah sebuah ganjaran berupa teguran yang diberikan kepada seseorang yang melakukan kesalahan Lebih rinci pengertian Hukuman dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan dengan;

1. Siksa dan sebagainya yang dikenakan kepada orang-orang yang melanggar undang-undang, dsb.
2. Keputusan yang dijatuhkan oleh hakim
3. Hasil atau akibat menghukum
4. Hukuman dapat diartikan sebagai suatu bentuk sanksi yang diberikan pada anak baik sanksi fisik maupun psikis apabila anak melakukan kesalahan-kesalahan atau pelanggaran yang sengaja dilakukan

terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan.“

(makalah.listanti di 23.29, 2018)

Mangkunegara, (2000:130) dalam makalah listanti di 23.29, 2018 “*punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”

Sehingga dapat di katakana bahwa *reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja Guru dan pegawai, karena melalui *reward* dan *punishment* Guru dan pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu kinerja Guru dan pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja. “...*Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi kinerja Guru dan pegawai tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non perbankan.” (Silfia Febrianti dkk), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol.12No.1Juli 2014|administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Lebih lanjut dijelaskan pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.”

Dalam Islam pun sebagai sistem hidup yang universal telah menempatkan konsep *reward* dan *punishment* sebagai prinsip yang utama dalam pendidikan. Dengan *reward* anak akan merasa dimotivasi dan *punishment* untuk melakukan kebaikan, dan dengan *punishment* anak akan berhati-hati agar tidak terjerumus pada keburukan.

### **Prinsip-prinsip Pemberian Hadiah dan Hukuman dalam Pendidikan**

#### 1. Prinsip pemberian hadiah

Dalam memberikan hadiah atau penghargaan, ada beberapa prinsip yang harus Distandarkan pada proses bukan hasil.

Proses lebih penting daripada hasil. Proses pembelajaran merupakan usaha

yang dilakukan anak untuk hasil yang terbaik. Sedangkan hasil yang akan diperoleh nanti tidak bisa dijadikan patokan keberhasilannya.

## 2. Prinsip pemberian hukuman

Memberikan hukuman pada anak dalam pendidikan tidak boleh dilakukan dengan sewenang-wenang menurut kehendak seseorang. Berikut adalah beberapa prinsip dalam memberikan hukuman:

### a. Kepercayaan terlebih dahulu kemudian hukuman

Metode terbaik yang harus tetap diprioritaskan adalah memberikan kepercayaan kepada anak. Memberikan kepercayaan kepada anak berarti tidak menyudutkan mereka dengan kesalahan-kesalahannya. Tetapi sebaliknya, kita memberikan pengakuan bahwa kita yakin mereka tidak berniat melakukan kesalahan tersebut. Mereka hanya khilaf atau mendapat pengaruh dari luar.

### b. Menghukum tanpa emosi.

Kesalahan yang paling sering dilakukan orang tua dan pendidik adalah ketika mereka menghukum anak disertai dengan emosi. Bahkan emosi itulah yang menjadi penyebab utama timbulnya keinginan untuk menghukum. Dalam kondisi ini, tujuan sebenarnya dari pemberian hukuman

yang menginginkan adanya kesadaran agar anak tak lagi melakukan kesalahan, menjadi tidak efektif.

### c. Hukuman sudah disepakati

Mendialogkan peraturan dan hukuman dengan anak memiliki arti yang sangat besar bagi anak. Selain untuk kesiapan menerima hukuman ketika melanggar juga sebagai suatu pembelajaran untuk menghargai orang lain karena ia dihargai oleh orang tua.

### d. Harus melalui beberapa tahapan, mulai dari yang ringan hingga jadi yang terberat.

Menurut Ag Soejono pada garis besarnya dapat dibedakan ganjaran itu kepada empat macam, yaitu:

#### 1) Pujian,

Pujian adalah satu bentuk ganjaran yang paling mudah dilaksanakan. Pujian dapat berupa kata-kata seperti: baik, bagus sekali dan sebagainya, tetapi dapat juga berupa kata-kata yang bersifat sugestif. Di samping berupa kata-kata, pujian dapat pula berupa isyarat-isyarat atau pertanda-pertanda. Misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu anak, dengan tepuk tangan dan sebagainya;

2) Penghormatan,

Ganjaran berupa penghormatan dapat berbentuk dua macam, yaitu: *Pertama*, berbentuk semacam penobatan, yaitu anak yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan di hadapan teman-temannya, dapat juga di hadapan teman-temannya sekelas, teman-teman sekelas, atau mungkin juga di hadapan para teman dan para orang tua murid; *Kedua*, penghormatan berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, misalnya kepada anak yang berhasil menyelesaikan suatu soal yang sulit, disuruh mengerjakannya di papan tulis untuk dicontoh teman-temannya. Anak yang rajin disertai wewenang/tugas untuk mengurus perpustakaan sekolah. Anak-anak yang senang bekerja diberi tugas untuk membantu guru memelihara alat-alat pelajaran, dan sebagainya;

3) Hadiah,

Yang dimaksud dengan hadiah di sini adalah ganjaran yang berbentuk pemberian berupa barang. Ganjaran berbentuk ini disebut juga ganjaran materiil. Ganjaran berupa pemberian barang ini sering mendatangkan pengaruh yang negatif pada belajar

murid, yakni bahwa hadiah ini lalu menjadi tujuan dari belajar anak. Anak belajar bukan karena ingin menambah pengetahuan, tetapi belajar karena ingin mendapatkan hadiah. Apabila tujuan untuk mendapatkan hadiah ini tidak bisa tercapai, maka anak akan mundur belajarnya. Oleh karena itu, pemberian hadiah berupa barang ini lebih baik jangan sering dilakukan. Berikan hadiah berupa barang jika dianggap memang perlu, dan pilihlah pada saat yang tepat.

4) Tanda Penghargaan,

Jika hadiah merupakan ganjaran berupa barang, maka tanda penghargaan adalah kebalikannya. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut seperti halnya hadiah, melainkan tanda penghargaan dinilai dari segi "kesan" atau "nilai kenangannya". Oleh karena itu, ganjaran berupa tanda penghargaan disebut juga ganjaran simbolis. Ganjaran simbolis dapat berupa surat-surat tanda penghargaan, surat tanda jasa, sertifikat, piala dan sebagainya. Tanda penghargaan yang diperoleh anak akan

merupakan sumber pendorong bagi perkembangan anak selanjutnya.

Bentuk *reward* yang bisa diberikan kepada anak menurut Sylvia Rimm, adalah sebagai berikut;

1) Penghargaan intrinsik, yakni suatu kesenangan-kesenangan kecil dalam melakukan aktivitas, yaitu dimana anak-anak merasa tertarik dan sibuk dengan hal tersebut, mereka menikmati apa yang mereka kerjakan.

2) Perhatian, setelah penghargaan intrinsik, maka cara terbaik dalam memberikan *reward* adalah dengan memberikan perhatian. Perhatian disini maksudnya menampakkan rasa bahagia atau senang dengan apa yang mereka kerjakan. Pada hakikatnya seorang anak ingin memberikan kesenangan kepada orang lain, dan dengan menampakkan kegembiraan dihadapannya merupakan sebuah penghargaan yang berarti baginya. Dalam menampakkan kegembiraan tersebut barangkali bisa dengan, raut wajah yang ceria dan senang dihadapannya, memberikan pujian, percakapan referensial artinya percakapan orang dewasa mengenai perilaku atau karakteristik anak. Hal ini dianggap berpengaruh karena anak kecil menganggap percakapan orang dewasa itu selalu benar, sehingga yang dibicarakan

tentang dirinya maka mereka akan percaya hal itu. Jadi kalau orang dewasa membicarakan bahwa dirinya adalah orang yang rajin, pintar, pemaaf, penolong, baik hati, dan lain-lain maka mereka akan merasa sama dengan apa yang dibicarakan itu.

3) Konsekuensi, artinya seorang anak yang melakukan sesuatu perbuatan maka secara langsung akan mendapatkan suatu konsekuensi positif atau negatif. Bila menjadi seorang anak yang baik dia akan mudah mendapatkan teman. Bila memiliki perilaku jahat konsekuensinya akan dijauhi teman.

4) *Reward* dalam bentuk aktivitas. Maksudnya penghargaan yang diberikan kepada anak yang berprestasi adalah berupa aktivitas. Sebagai contoh seorang siswa yang berprestasi dan baik dalam pembelajaran di berikan kesempatan untuk membaca dipustaka ketika yang lain tidak dibenarkan. Akhirnya mereka merasa menjadi istimewa karena mendapatkan kesempatan yang tidak didapatkan oleh orang lain.

5) Hadiah materi, adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada seorang atas suatu hal baik yang ditunjukkannya dalam bentuk materi, seperti, stiker, gambar bintang, poin, kado, uang dan lain-lain.[41]

## **Kelebihan dan Kekurangan Pemberian Hadiah dan Hukuman dalam Pendidikan**

1. Kelebihan dan kekurangan pemberian hadiah dalam lingkungan kerja Sebagaimana pendekatan-pendekatan pendidikan lainnya, pemberian hadiah juga tidak bisa terlepas dari kelebihan dan kekurangan.

Diantara kelebihannya adalah:

- a) Memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap jiwa guru dan pegawai untuk melakukan perbuatan yang positif dan bersikap progresif.
- b) Dapat menjadi pendorong bagi guru dan pegawai lainnya untuk mengikuti guru dan pegawai yang telah memperoleh pujian dari atasannya; baik dalam tingkah laku, sopan santun ataupun semangat dan motivasinya dalam berbuat yang lebih baik. Proses ini sangat besar kontribusinya dalam memperlancar pencapaian tujuan pendidikan pada umumnya dan sekolah pada khususnya.

Disamping memiliki kelebihan, pemberian hadiah juga memiliki kekurangan. Antara lain:

- a) Dapat menimbulkan dampak negatif apabila atasannya melakukannya secara berlebihan, sehingga mungkin bisa mengakibatkan guru dan pegawai merasa bahwa dirinya lebih tinggi dari teman-temannya

b) Umumnya hadiah membutuhkan alat tertentu dan membutuhkan biaya.

2. Kelebihan dan kekurangan pemberian hukuman dalam pendidikan Pendekatan hukuman dinilai memiliki kelebihan apabila dijalankan dengan benar, yaitu:

- a) Hukuman akan menjadikan perbaikan-perbaikan terhadap kesalahan guru dan pegawai
- b) guru dan pegawai tidak lagi melakukan kesalahan yang sama. Sementara kekurangannya adalah apabila hukuman yang diberikan tidak efektif, maka akan timbul beberapa kelemahan antara lain berupa membangkitkan suasana rusuh, dan kurang percaya diri, bahkan bisa menimbulkan retaknya hubungan silaturahmi antara pimpinan dan bawahan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan sejak bulan Juli 2018-Maret 2019. Selang waktu tersebut dipergunakan untuk meneliti kegiatan sekolah proses pelaksanaan program sekolah sampai dengan prestasi yang diraih.

### **Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kalangan Guru dan pegawai SMP Negeri 8

Gorontalo yang berjumlah Guru: 39 orang dan pegawai 7 orang

### Metode Penelitian

Penelitian evaluasi program menggunakan metode deskriptif dengan model CIPP (Context input, Proses dan Product) dimana orientasi mendasar pada penelitian ini adalah manfaat.

Penelitian ini berupa evaluasi hasil kinerja dari para guru dan pegawai dengan cara mengumpulkan data yang akan dianalisis menggunakan pendekatan induktif/deduktif (untuk data dari evaluasi konteks, masukan, proses dan produk). Instrumen penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara terbuka, observasi dan dokumentasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi untuk memperoleh data primer sedangkan data dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder.

### HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif. Pada penelitian kualitatif peneliti bukan sebagaimana seharusnya apa yang dipikirkan oleh peneliti tetapi berdasarkan sebagaimana adanya yang terjadi di

lapangan, yang dialami, dirasakan, dan dipikirkan oleh sumber data. Dengan melakukan penelitian melalui pendekatan deskriptif maka peneliti harus memaparkan, menjelaskan, menggambarkan data yang telah diperoleh oleh peneliti melalui wawancara mendalam yang dilakukan dengan para informan.

#### 1. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### a. Kondisi Fisik Sekolah

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 8 Gorontalo yang dibangun tahun 1946 dengan luas tanah terletak di Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo tepatnya di Jl Bali III. Adapun bentuk bangunan melingkar dengan kondisi bangunan permanen yang terdiri dari 21 ruang belajar, di samping itu terdapat ruang B, dharma wanita, tata usaha, ruang kepala sekolah dll., ruang komputer, multimedia, perpustakaan, ruang UKS, lapangan OR, kamar mandi, serta berbagai fasilitas penunjang lainnya.

Di lokasi juga terlihat ada kolam ikan, taman OSIS, kebun sekolah, *greenhouse* tempat pengemposan

dan taman depan kelas. Semua kelihatan bersih dan rapi.

b. Gambaran Umum Aktivitas Pembelajaran

Kegiatan belajar mengajar di SMP Negeri 8 Gorontalo dimulai pukul 8.00 sampai 15.00 yang diawali dengan apel pagi 1 jam sebelumnya, dimana kegiatan diisi dengan membaca lalu presentasi yang bertujuan untuk menumbuhkan minat baca dan rasa percaya diri bagi peserta didik untuk hari jumat pembiasaan diisi dengan zikir atau kultum.

Adapun guru penanggung jawab adalah guru piket yang sudah terjadwal.

2. Sajian Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan data dalam bentuk narasi kalimat. Cakupan informasi yang ditelaah dari hasil wawancara berupa program dan prosesnya. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada umumnya telah melaksanakan kedisiplinan secara baik. Hal ini digambarkan adanya dengan ketepatan waktu datang ke sekolah, ketepatan waktu mengajar, ketepatan waktu pulang belajar, ketepatan waktu menyelesaikan tugas, ketertiban siswa dalam belajar. Ketertiban pelaksanaan absensi siswa, ketertiban evaluasi belajar

serta ketertiban waktu pulang belajar. Di samping itu guru-guru taat dan patuh membuat kesiapan mengajar, taat dan patuh menyelesaikan tugas-tugas sekolah, taat dan patuh memeriksa hasil belajar siswa, serta taat dan patuh membuat laporan hasil belajar siswa. Semangat kerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang baik menghasilkan produktivitas kerja meningkat. Hal ini dibuktikan dengan melakukan berbagai aktivitas kerja, seperti membuat program kerja dengan baik, melaksanakan kegiatan kerja dengan baik, melaksanakan pengawasan terhadap proses belajar mengajar dengan baik, dan mengevaluasi hasil kerja dengan baik.

Di samping itu, guru-guru juga berupaya meningkatkan kemampuan kerja melalui, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti penataran-penataran, mengikuti pembinaan-pembinaan dari kepala sekolah dan pengawas serta banyak belajar. Kemudian dalam meningkatkan kemampuan tersebut supaya menjadi guru yang profesional, mereka meningkatkan hasil kerja dan meningkatkan isi kerja. Semua ini hanya bisa dilakukan jika guru memiliki motivasi mengajar yang tumbuh dari dalam sanubarinya. Proses belajar mengajar yang dijalani sepenuhnya diniatkan untuk beribadah kepada Allah

sehingga semua kegiatan yang dilakukan tidak satu-satunya ditujukan untuk memperoleh uang sebagai tujuan akhirnya.

Peneliti melakukan wawancara, melakukan observasi dan mengambil dokumentasi untuk mengetahui cara yang dilakukan kepala SMP Negeri 8 Gorontalo dalam menumbuhkan budaya kerja di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan. Responden menjelaskan bahwa masing-masing tenaga pendidik dan kependidikan memiliki tugas lain yang harus dikerjakan selain tugas pokok baik sebagai guru dan tenaga kependidikan. Tentunya pembagian kerja ini dilakukan dengan menerapkan prinsip *the right man on the right place* yaitu menempatkan orang sesuai dengan kompetensinya sehingga bisa bekerja dengan optimal. Menurut responden Rusmin Husain, S.Pd., selaku sekretaris adiwiyata yaitu “walau ada penanggungjawab pada kegiatan tertentu namun tetap tdk melupakan kerja sama dengan seluruh pihak. Contohnya pada saat menuju sekolah adiwiyata, melalui rapat kerja kepala sekolah membuat SK dalam mempersiapkan fisik maupun dokumen yang diperlukan. Untuk persiapan fisik dibuat SK Pembagian kavling agar seluruh warga sekolah memiliki tanggungjawab pada kavlingnya masing-masing. Dan secara berkala kepala

sekolah melakukan evaluasi terhadap tugas masing-masing, bagi penanggung jawab kavling yang belum bekerja optimal diberikan *punishment* berupa teguran dan diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan begitu juga kepada yang sudah bekerja dengan tulus ikhlas diberikan *reward* berupa pujian atau ucapan terima kasih. Al ini tentu saja akan memberikan semangat sehingga lama kelamaan seluruh warga mulai terbentuk budaya kerja.

Demikian juga hasil wawancara terhadap bapak Muhtar ayub sebagai ketua adiwiyata beliau berpendapat untuk SMPN 8 Gorontalo budaya kerja sudah terbentuk di kalangan warga sekolah hal ini terlihat dari tidak ada satupun dari warga sekolah yang hanya pangku tangan bila ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Dan tentunya ini tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di lingkungan sekolah minimal hanya memberikan *reward* berupa pujian ataupun ucapan terima kasih, sehingga budaya kerja di kalangan warga sekolah semakin meningkat. Lebih lanjut ibu Warni Miolo sebagai guru BK mejeaskan bahwa Budaya kerja di SMP Negeri 8 Gorontalo semakin meningkat akibat *reward* kepala sekolah bagi yang sudah bekerja secara optimal buktinya

kemarin ketika menerima penghargaan adiwiyata tingkat nasional, semua diberikan kesempatan untuk bisa menemani beliau ke Jakarta yang tentunya hal ini disambut gembira oleh warga sekolah sehingga mereka semakin bersemangat dalam mengembang tugas yang diberikan.

Begitu pula hasil wawancara yang dilakukan terhadap ibu Melinda Saleh Hala, S.Pd, selaku penanggung jawab UNBK, warga sekolah baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan semain lama semakin meningkat budaya kerja disebabkan rasa kebersamaan yang tumbuh akibat kepedulian yang sangat besar dari kepala sekolah pada warganya, kepala sekolah tdk putus putusnya memberikan semangat juga tak lupa selalu menyebut terima kasih kepada yang sudah bekerja dan tak lupa menegur yang belum dalam melaksanakan tugasnya.

Bu Risnawaty Hamid selaku penanggungjawab sekolah model berpendapat “bekerja ikhlas bekerja cepat dan bekerja cerdas adalah salah satu tekad yang dimiliki oleh warga SMP 8 Gorontalo merupakan hal yang seolah lain mungkin hanya dimiliki oleh orang-orang tertentu tetapi di SMP Negeri 8 Gorontalo sudah merasuk kehati hamper semua warga sekolah. Budaya kerja diperlukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan

dimana tenaga pendidik haruslah lebih tekun bekerja dan tenaga kependidikan bekerja sama dalam pelayanan minimal sehingga sekolah semakin berkualitas.

Tak hanya itu guru senior Hasna Isa selalu memberikan contoh kepada teman sejawatnya dalam menyiapkan perangkat sampai proses KBM dan bahkan cara menilai hasil pekerjaan siswa sehingga diharapkan dapat menumbuhkan budaya kerja sesuai tupoksi masing-masing, yang tentunya hal ini tak lepas dari peran kepala sekolah yang selalu memberikan *reward* dan *punishment* kepada warganya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

*Reward* merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk menjadi pendorong atau meningkatkan budaya kerja bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Sedangkan hukuman dapat diartikan sebagai suatu bentuk sanksi yang diberikan berupa teguran yang dapat diberikan apabila ada yang melakukan kesalahan-kesalahan atau pelanggaran yang sengaja dilakukan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Bentuk-bentuk penghargaan yang dapat diberikan: Komunikasi non verbal, imbalan materi/hadiah, bentuk pengakuan, perlakuan istimewa. Sedangkan hukuman yang diberikan dapat berupa hukuman fisik, hukuman dengan

kata- ata atau kalimat yang tidak menyenangkan,

Dalam dunia kerja, pemberian hadiah dan hukuman memiliki kelebihan dan kekurangan sendiri-sendiri seperti pendekatan-pendekatan pendidikan yang lain. Oleh karena harus dilakukan dengan baik dan tepat serta bijaksana.

### Saran

Adapun setelah melakukan penelitian ini penulis menyadari seroang pemimpin haruslah menjadi sosok panutan dan berupaya dengan berbagai macam cara dalarm meningkatkan budaya kerja antara lain melalui pemberian *Reward and Punishment* pada tenaga pendidik dan kependikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- S. Fbiyanti. 2014 Pengaruh Reward dan punsment Terhadap Motivasi kerja serta SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA di [Htps://media.neliti.com/8304\\_ID](https://media.neliti.com/8304_ID) 1 Jli (diakses Maret 2019)
- Muhammad Arifin Ritonga, M.Pd I(Dosen STIT Babussalam Kutacane)arifinritonga86@gmail.com,Reward Dan Punishment Sebagai Motivasi Peningkatan Kinerja Guru(diakses bulan maret 2019)
- Dini Zaman Pamungkas. 2012 menganalisis hubungan antara penghargaan dan hukuman (preventif dan represif) dengan tingkat motivasi karyawan dalam kepatuhan terhadap

peraturan K3.sehingga ada korelasi antara hadiah dan hukuman dengan tingkat motivasi untuk mematuhi peraturan K3.Artikel jurnal Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro • (diakses bulan maret 2019)

listanti 2018 di 23.29, hadiah adalah pemberian, ganjaran (Pemenang perlombaan, sayembara dan sebagainya “Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1995() “

missdzaa 2010 <http://.blogspot.com/2009/01/penerapan-hukuman-dan-ganjaran-dalam.html>, (diakses bulan maret 2019)

Godam64, arti definisi/pengertian budaya kerja dan tujuan/manfaat penerapannya pada lingkungan sekitarsitus web belajar online - [www.organisasi.org](http://www.organisasi.org)(diakses bulan maret 2019)

Wawancara bersama Wakil Kepala sekolah dilakukan pada hari senin tanggal 31 di Ruang Kurikulum SMP Negeri 8 Gorontalo

Wawancara bersama Penanggungjawab(sekertaris) Adiwiyata Rusmin Husain.S.Pd di Ruang Adiwiyata SMP Negeri 8 Gorontalo

Hasil wawancara dengan Muhtar Ayub,S.Pd (Ketua Adiwiyata)Hasil wawancara dengan Ibu Risnawaty Hamid, M.Pd selaku penanggungjawab Sekolah model

Hasil wawancara dengan Ibu Dra Warni Miolo selaku penanggungjawab Musholah



**P-ISSN 2442-367X**

Hasil Wawancara dengan ibu Sumarni  
Ilahude selaku  
penanggungjawab Kantin

Hasil wawancara dengan Ha. HAsna Isa,  
M.Pd selaku guru senior dan  
instruktur Nasional

Hasil wawancara dengan bapak Ervan  
Mosii selaku  
penanggungjawab Dapodik.

Hasil wawancara dengan Ibu Melinda  
Saleh Hala, S.Pd selaku  
penanggungjawab UNBK dan  
CBT.