

PEMBENTUKAN BUDAYA DISIPLIN DI SMK NEGERI 18 JAKARTA**JEJEN MUSFAH**

Dosen FITK UIN Jakarta
jejen@uinjkt.ac.id;

MARIATUL KIFTIAH

Guru SDIT Gembira Bekasi
mkiftiah24@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the formation of culture of discipline in SMK Negeri 18. The method used in this study is a descriptive analysis with a qualitative approach. Data collection techniques used were interviews, observation and documentation. The results showed that the formation of a culture of discipline at SMK Negeri 18 Jakarta done with habituation-conditioning and applying a point system for each violation and awards. The rules are implemented consistently. Schools are very aware of the importance applied discipline in schools. Culture of discipline is well established. Abuse is most often done by students only a minor disciplinary offenses, such as coming late to school, do not wear a uniform in accordance with, and littering. The average number of delays learners of 17.94% per month.

Kata Kunci: *Budaya Sekolah, Disiplin, Tata Tertib, Reward, Punsishment*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan kita telah memberikan porsi yang sangat besar untuk pengetahuan, tetapi melupakan pengembangan nilai dan perilaku dalam pembelajarannya (Muslich, 2011: 17). Perilaku remaja diwarnai dengan gemar menyontek dan kebiasaan *bullying* di sekolah (Zubaedi, 2013: v). Fenomena tersebut terjadi karena minimnya usaha penanaman karakter di sekolah. Sekolah dirasakan perlu melakukan pembiasaan karakter positif, yang nantinya diharapkan dapat menjadi budaya sekolah yang melekat pada diri peserta didik.

Manajemen iklim budaya sekolah merupakan kebijakan yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah dan guru dalam rangka pendidikan karakter di sekolah (Tu'u, 2004: 35). Kepala sekolah dan guru harus menciptakan budaya sekolah yang efektif dalam rangka pendidikan karakter di sekolah. Di antara nilai karakter yang dapat dikembangkan dalam budaya sekolah adalah kedisiplinan. Menurut Husain dan Ashraf (1979: 107), "Dalam dunia kontemporer saat ini perhatian lebih ditujukan pada bangunan, peralatan, perlengkapan, dan materi, dibandingkan pada kepribadian dan karakter guru".

Disiplin sekolah apabila dikembangkan dan diterapkan dengan baik, konsisten, dan konsekuen akan berdampak positif bagi kehidupan dan perilaku siswa (Tu'u, 2004: 35). Disiplin di lingkungan sekolah ditanamkan melalui pembiasaan. Pembiasaan disiplin yang diterapkan sekolah diharapkan akan menjadi budaya sekolah yang dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Banyak sekolah yang belum memahami bahwa budaya disiplin harus diperhatikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Budaya disiplin belum terbentuk dengan baik. Sekolah saat ini sangat mengutamakan aspek pengetahuan peserta didik, namun mengabaikan pembentukan sikap.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan budaya disiplin di sekolah tidak kondusif. *Pertama*, lemahnya kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan budaya disiplin. *Kedua*, lemahnya implementasi tata tertib dalam rangka penanaman budaya disiplin. *Ketiga*, belum optimalnya proses sosialisasi budaya disiplin. *Keempat*, minimnya usaha

penanaman nilai disiplin di sekolah. *Kelima*, disiplin kerja guru masih rendah. *Keenam*, belum efektifnya pemberian *reward* dan *punishment*.

Pembentukan budaya disiplin di sekolah merupakan strategi peningkatan mutu pendidikan melalui penanaman dan pembiasaan nilai disiplin di sekolah, yaitu perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku di sekolah. Pembiasaan nilai disiplin yang dilakukan oleh sekolah tersebut diharapkan dapat menjadi budaya yang melekat dalam kehidupan sehari-hari, baik kehidupan peserta didik, guru, staf, maupun kepala sekolah.

SMK Negeri 18 Jakarta memiliki peraturan sekolah yang ketat dengan sistem pemberian poin pada setiap pelanggaran dan prestasi yang dilakukan oleh peserta didik. Sekolah ini berusaha menanamkan budaya disiplin bagi guru dan peserta didik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan menggunakan metode deskriptif analisis. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan cara perpanjangan kehadiran peneliti, pengamatan terus menerus dan cermat, serta teknik triangulasi dengan menggunakan berbagai sumber, metode, dan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang didapat, peneliti mengelompokkan data tersebut menjadi 3 dimensi, yaitu: pembentukan budaya disiplin, penanaman budaya disiplin, dan pemberian *reward* dan *punishment*.

1. Pembentukan Budaya Disiplin

a. Pentingnya disiplin

Phillips merumuskan budaya sekolah sebagai *the beliefs, attitudes, and behaviors which characterize a school* (Komariah dan Triatna, 2010: 101). Kedisiplinan bisa menjadi identitas sekolah tertentu. Kepala Sekolah, guru, dan peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta sangat menyadari pentingnya kedisiplinan di sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kepala Sekolah bahwa, semua aturan dan kegiatan dapat dijalankan dengan baik jika adanya disiplin. Menurut Liang Gie, disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati (Imron, 2004: 135).

Kepala sekolah dan guru-guru menyadari bahwa disiplin sangat penting diterapkan dalam proses pembelajaran di sekolah. Kedisiplinan yang tinggi tidak hanya dapat mendukung kelancaran seluruh kegiatan di sekolah, melainkan peserta didik juga dapat belajar membiasakan diri untuk berperilaku positif, yang bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Kesadaran Kepala Sekolah dan guru-guru akan pentingnya disiplin di sekolah juga didukung oleh kesadaran yang muncul dari diri peserta didik. Hal tersebut terbukti dari pernyataan saudara Widodo selaku Ketua Umum OSIS, yang menyatakan bahwa disiplin itu penting sekali, dan harus diterapkan mulai dari diri sendiri. Selain itu, Apriliani selaku Ketua OSIS 1 juga menyatakan bahwa jika tidak ada disiplin suasana sekolah menjadi kacau.

b. Pembuatan tata tertib

Kotter dan Heskett (Tika, 2012: 19) menyatakan bahwa budaya organisasi yang diciptakan oleh manajemen puncak diimplementasikan menjadi visi/filosofi atau strategi bisnis. Tata tertib di SMK Negeri 18 Jakarta dibuat oleh Kepala Sekolah dan guru. Seluruh guru turut berperan dalam penetapan tata tertib di SMK Negeri 18 Jakarta.

Selain siswa, guru-guru juga memiliki standar-standar yang harus dipatuhi. Standar-standar tersebut berasal dari dinas dan juga kesepakatan bersama para guru. Standar-standar untuk guru dan siswa ditempel di beberapa titik, di antaranya di depan

ruang guru, seperti foto standar guru dan siswa. Menurut Kreitner dan Kinicki, fungsi budaya organisasi adalah memfasilitasi komitmen kolektif. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai (Daryanto dan Farid, 2013: 220; Wibowo, 2013: 49-52).

Tata tertib siswa sangat banyak, di antaranya: ketentuan pakaian seragam sekolah, ketentuan kegiatan ekstrakurikuler, dan lainnya yang menunjang disiplin siswa. Sedangkan standar-standar untuk guru juga disesuaikan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, seperti: standar kinerja guru, standar pakaian seragam guru, standar kinerja wali kelas, dan lain-lain.

Selain standar-standar guru dan siswa, ditempel juga berbagai macam motto, contoh seragam siswa yang baik, dan simbol-simbol lainnya yang secara tidak langsung dapat mendukung pembentukan budaya disiplin di sekolah. Menurut Wiyani (2012: 139), "Budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah tempat antar anggota masyarakat sekolah saling berinteraksi. Interaksi tersebut terikat oleh berbagai aturan, norma serta etika bersama yang berlaku di sekolah."

c. Sosialisasi tata tertib

Stephen P. Robbins (1996: 297-299) mengemukakan bahwa untuk mempertahankan suatu budaya organisasi diperlukan sosialisasi. Karyawan baru memiliki potensi untuk mengganggu keyakinan dan kebiasaan organisasi yang sudah ada. Oleh karena itu, organisasi berniat membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan budayanya. Proses penyesuaian ini disebut sosialisasi.

Dalam mewujudkan disiplin sekolah yang tinggi, tata tertib sekolah harus diketahui oleh seluruh warga sekolah. Dengan begitu, seluruh warga sekolah akan merasa ikut bertanggung jawab atas penegakkan tata tertib sekolah. Menurut Yukl, fungsi utama budaya organisasi membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan (Sunnyoto dan Burhanudin, 2011: 152).

Di SMK Negeri 18 Jakarta, tata tertib siswa disosialisasikan secara bertahap dan terus menerus. Tata tertib di sekolah ini disosialisasikan melalui surat pernyataan yang berisi tentang kesediaan orang tua dan siswa untuk mengikuti tata tertib sekolah. Surat itu pun dilengkapi dengan lembaran tata tertib, poin pelanggaran, hak dan kewajiban peserta didik. Selain itu, tata tertib peserta didik juga disosialisasikan pada kegiatan orientasi peserta didik baru.

Proses sosialisasi tata tertib dilakukan secara bertahap, mulai kepada orangtua hingga ke peserta didik baru melalui surat persetujuan untuk mengikuti seluruh tata tertib sekolah dan kegiatan MOPDB (Masa Orientasi Peserta Didik Baru). Menurut Kreitner dan Kinicki (Daryanto dan Farid, 2013: 220; Wibowo, 2013: 49-52), fungsi budaya organisasi adalah: membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari lingkungannya.

Kegiatan MOPDB diadakan untuk memperkenalkan dan membentuk budaya disiplin di sekolah. Selain kegiatan MOPDB, ada beberapa program yang dirancang untuk melatih kedisiplinan peserta didik, di antaranya: kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa (LDKS) dan ekstrakurikuler. Pada kegiatan LDKS dan ekstrakurikuler, peserta didik dilatih menjadi pribadi yang mandiri dan disiplin.

d. Pengawasan kepala sekolah

Penegakkan tata tertib sekolah dalam rangka pembentukan budaya disiplin di sekolah harus diawasi. Tanpa adanya pengawasan, kedisiplinan akan sulit diterapkan di sekolah. Kepala Sekolah SMK Negeri 18 Jakarta selalu melakukan pengawasan langsung terhadap penegakkan tata tertib sekolah. Menurut Robins (Sagala, 2009: 114-115), karakteristik utama yang menjadi pembeda dari budaya organisasi adalah Kontrol: jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

Setiap Senin, setelah upacara diadakan *breaking news*. Dalam *breaking news* ini, kepala sekolah mengevaluasi semua aktivitas sekolah selama 1 minggu sebelumnya, baik yang berkaitan dengan kehadiran, seragam, maupun kedisiplinan lainnya.

Kepala Sekolah selalu mengawasi jalannya tata tertib di sekolah sebagai upaya pembentukan budaya disiplin di sekolah. Segala hal yang penting, dicatat dan kemudian dibahas pada kegiatan rutin *breaking news* setiap hari Senin untuk dievaluasi bersama. Menurut Teori Pembelajaran Sosial, bahwa organisasi diciptakan oleh pemimpin. Budaya organisasi banyak ditentukan oleh pendiri organisasi, di mana tindakan pendiri organisasi menjadi inti budaya awal organisasi (Schein, dalam Nawawi, 2013: 19-22).

Breaking news adalah kegiatan rapat guru dan tenaga kependidikan yang dipimpin langsung oleh Kepala Sekolah dan rutin diadakan setiap hari Senin setelah dilaksanakannya upacara bendera, yaitu berlangsung selama 30 menit. *Breaking news* ini diadakan di ruang guru. Dalam *breaking news*, Kepala Sekolah mengevaluasi seluruh kegiatan sekolah selama 1 minggu. *Breaking news* ini bertujuan untuk tetap menjaga kerja sama antara guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sehingga seluruh kegiatan dapat berjalan dengan baik.

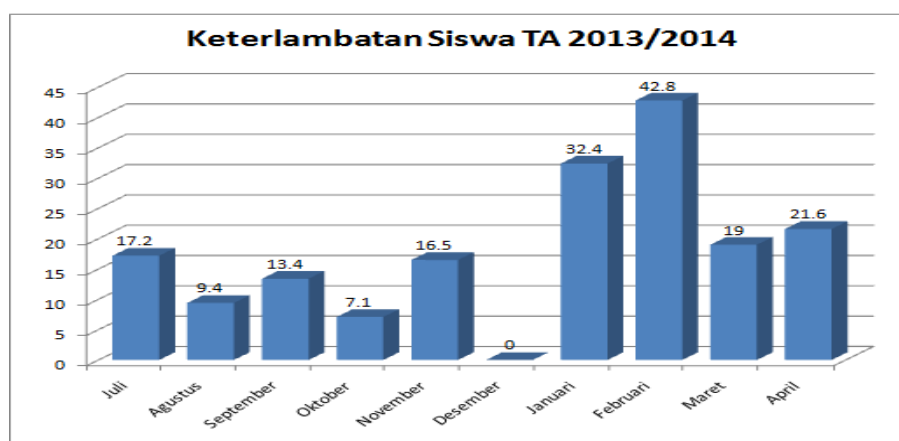
2. Penanaman budaya disiplin melalui implementasi tata tertib

Dalam proses implementasi tata tertib di SMK Negeri 18 Jakarta, peneliti membagi tata tertib tersebut ke dalam 7 aspek kedisiplinan, di antaranya:

a. Kehadiran peserta didik

Di SMK Negeri 18 Jakarta ada 3 jenis pelanggaran yang berkaitan dengan kehadiran peserta didik, yaitu: terlambat tiba di sekolah, tidak masuk sekolah tanpa keterangan, dan meninggalkan sekolah tanpa izin. Dari aspek kehadiran peserta didik ini, jenis pelanggaran yang sering dilakukan oleh para peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta adalah terlambat tiba di sekolah dengan alasan rumah jauh atau bangun kesiangan.

Berikut ini data yang peneliti dapatkan dari guru Bimbingan dan Konseling (BK), yaitu berupa data keterlambatan siswa/bulan pada Tahun Pelajaran 2013/2014, mulai Juli 2013 hingga April 2014.



Pelanggaran yang paling sering dilakukan oleh peserta didik adalah terlambat datang ke sekolah. Hal tersebut dibuktikan oleh data keterlambatan siswa yang terdata dari Juli hingga April. Jika dihitung rata-rata keterlambatan peserta didik selama 10 bulan, terhitung dari Bulan Juli sampai dengan April, rata-rata keterlambatan peserta didik hanya 17.94% per bulannya. Artinya, persentase keterlambatan peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta masih tergolong rendah.

Dalam hal ini, guru-guru selalu mengingatkan dan memberi himbauan dimana pun dan kapan pun agar siswa tidak datang terlambat. Selain itu, untuk mengatasi kehadiran dan keterlambatan siswa, dibuat laporan harian siswa yang harus diisi oleh

ketua kelas dan diserahkan kepada petugas piket untuk langsung direkap serta dibuat buku poin pelanggaran dan penghargaan bagi masing-masing siswa.

Sekolah ini juga merumuskan strategi-strategi yang dapat mendukung pembentukan budaya disiplin, khususnya yang berkaitan dengan kehadiran. Salah satu strategi yang dilakukan yaitu pemberian teladan bagi peserta didik. Beberapa aspek penting pendidikan dalam teladan ditulis Ajami (2006: 131), "1) Manusia saling mempengaruhi satu sama lain melalui ucapan, perbuatan, pemikiran, dan keyakinan; 2) Perbuatan lebih besar pengaruhnya dibanding ucapan; 3) Metode teladan tidak membutuhkan penjelasan".

Data dari Wakil Manajemen Mutu (WMM), menunjukkan persentase kehadiran guru dan karyawan pada April dan Mei 2014.

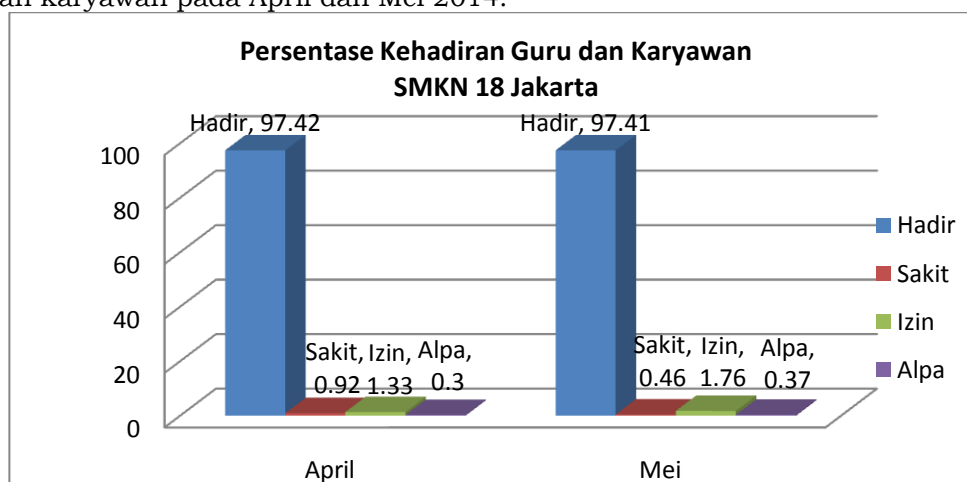


Diagram 2. Kehadiran Guru dan Karyawan SMKN 18 Jakarta

Berdasarkan informasi dan data di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa guru di SMK Negeri 18 Jakarta telah memberikan tauladan yang baik bagi peserta didik, yaitu ketepatan waktu dan kehadiran. Hal itu terbukti dari persentase kehadiran guru pada April mencapai 97,42% dan pada Mei 2014 mencapai 97,41%. Artinya, persentase kehadiran guru selama Bulan April dan Mei 2014 cenderung tinggi dan stabil. Menurut Henson (1995: 84), "Guru tidak dapat menolak mengajarkan etik. Alasan lain mengapa guru harus memperhatikan etik adalah bahwa, di setiap masyarakat, pendidikan menginisiasikan para pemuda ke dalam budayanya, dan kepercayaan moral merupakan bagian besar budaya".

b. Ketentuan pakaian seragam

Di SMK Negeri 18 Jakarta ada 3 jenis pelanggaran yang berkaitan dengan ketentuan pakaian seragam, yaitu: berseragam tidak sesuai ketentuan dan memakai perhiasan berlebihan serta aksesoris yang tidak semestinya. Dari aspek ketentuan pakaian seragam ini, jenis pelanggaran yang sering dilakukan oleh para peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta adalah berseragam tidak sesuai ketentuan, terutama masalah sepatu.

Sepatu yang ditetapkan oleh sekolah adalah sepatu berwarna hitam, tali sepatu hitam, dan kaos kaki putih. Tidak dibenarkan sepatu dengan sedikit garis putih. Menurut Kreitner dan Kinicki (Daryanto dan Farid, 2013: 220; Wibowo, 2013: 49-52), fungsi budaya organisasi adalah: memberi identitas anggota organisasional. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.

Dalam hal ini, banyak siswa yang mewarnai kombinasi warna putih pada sepatunya dengan spidol hitam atau cat hitam. Menanggapi hal itu, pihak sekolah menghargai usaha para peserta didik tersebut. Dengan demikian, terbukti bahwa peserta didik telah berusaha untuk mentaati tata tertib yang telah ditetapkan oleh

sekolah. Jika ada peserta didik yang memakai sepatu dengan kombinasi putih atau warna lainnya, sepatu tersebut akan diambil oleh Guru Bimbingan Konseling.

c. Kebersihan dan kerapihan lingkungan sekolah

Di SMK Negeri 18 Jakarta ada jenis pelanggaran yang berkaitan dengan aspek kebersihan dan kerapihan lingkungan sekolah, yaitu: meludah, membuang sampah tidak pada tempatnya, tidak melaksanakan piket kelas, dan mengotori atau mencoret-coret sarana dan prasarana sekolah. Robbins (Wibowo, 2013: 37-38) mengemukakan karakteristik budaya organisasi adalah *attention to detail*: di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

Masalah membuang sampah, sudah diatasi dengan disediakan tempat sampah di setiap depan kelas dan di setiap sudut sekolah. Kemudian mengenai piket di kelas, sejauh ini siswa selalu melakukan piket kelas. Siswa selalu melakukan piket sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Contohnya setiap Jum'at, ada yang diwajibkan mengikuti senam dan ada yang diwajibkan membersihkan kelas masing-masing.

Selain itu, tentang sarana dan prasarana, siswa sudah tidak ada lagi yang mencoret-coret kursi, meja maupun dinding. Hal itu bisa terjadi karena di SMK Negeri 18 ini siswa tidak diperbolehkan untuk membawa tip-x ke sekolah. Jika ada yang membawa, tip-x akan diambil oleh guru dan tidak dikembalikan.

Masih ada siswa yang senang membuang sampah sembarangan. Namun, hal tersebut sudah diatasi dengan disediakan tempat sampah di setiap sudut sekolah.

d. Kerapihan peserta didik

Adapun jenis pelanggaran yang berkaitan dengan aspek kerapihan peserta didik ada 2, yaitu: tidak membawa perlengkapan belajar dan berambut gondrong atau mengecat rambut. Pelanggaran tidak membawa perlengkapan belajar belum pernah terjadi. Namun, jika terjadi, akan diberikan poin *minus* 2. Kemudian bagi siswa yang berambut gondrong, akan digunting secara tidak rapih.

e. Kesopanan

Di SMK Negeri 18 Jakarta, peserta didik cenderung menjaga kesopanan. Pelanggaran yang berkaitan dengan kesopanan tidak pernah terjadi, karena di SMK Negeri 18 Jakarta ini selalu berusaha untuk membudayakan 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) antar seluruh warga sekolah. Namun jika ada yang melanggar, akan diberikan poin *minus* sesuai dengan jenis pelanggarannya. Foto Budaya 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) ditempel di beberapa titik dinding sekolah. Phenix menulis (1964: 215), "Esensi makna etik, atau pengetahuan moral, adalah perbuatan yang benar, yaitu, apa yang seharusnya seseorang lakukan".

Berkaitan dengan kesopanan dan ketaatan, peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta juga tidak pernah menolak jika diberikan hukuman oleh guru, seperti menyiram tanaman, mengepel, dan hukuman fisik ringan di lapangan. Tidak adanya penolakan ini, karena sudah disosialisasikan saat awal masuk, ada peraturan, perjanjian, dan kesepakatan. Menurut Kurnia dan Qomaruzzaman (2012: 37), unsur pembentukan budaya sekolah terdiri dari: visi, misi dan tujuan: nilai, kepercayaan, norma, dan asumsi.

f. Kekerasan

Peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta tidak pernah melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan aspek kekerasan, berkelahi apalagi sampai memukul kepala sekolah, guru atau pun tenaga kependidikan lainnya. Menolak diberikan hukuman saja tidak pernah, apalagi sampai berkelahi atau bahkan memukul. Namun, jika pelanggaran itu terjadi akan diberikan poin *minus*. Bagi siswa yang berkelahi akan mendapat poin *minus* 25 dan bagi siswa yang memukul akan dikenakan poin *minus* 100 serta diberikan SP (Surat Peringatan) ke-3.

g. Tindak kriminal

Sama halnya dengan aspek kekerasan, peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta juga tidak pernah melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan aspek tindak kriminal. Namun, jika pelanggaran itu terjadi diberikan poin *minus* 100 serta ditindak tegas dengan diberikan SP (Surat Peringatan) ke-3, bahkan bisa langsung dikembalikan kepada orangtua sebagai hukuman terberat di sekolah ini.

Sekolah selalu melakukan razia mendadak untuk mengecek isi tas siswa. Tujuannya, untuk mengantisipasi jika ada siswa yang membawa zat terlarang atau benda tajam. Handphone pun dirazia.

Hukuman dikembalikan kepada orangtua adalah hukuman yang terberat yang ada di sekolah ini. Pihak sekolah tidak berharap, dia tidak sekolah. Dalam hal ini, sekolah memberikan rekomendasi ke sekolah lain dengan membuat surat pindah. Barangkali di sekolah lain, siswa ini bisa dibina dan menjadi lebih baik.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelanggaran yang paling sering dilakukan oleh peserta didik, yaitu: terlambat datang ke sekolah, tidak memakai sepatu sesuai ketentuan sekolah, dan membuang sampah sembarangan. Seluruh pelanggaran tersebut dimasukkan ke buku pelanggaran untuk mendapatkan poin *minus*. Poin *minus* tersebut terus diakumulasikan untuk mendapat penangan atau tindak lanjut dari Guru Bimbingan Konseling.

3. Pemberian *Reward* dan *Punishment*

Pemberian *reward* dan *punishment* sangat penting dalam pembentukan budaya disiplin di sekolah. SMK Negeri 18 Jakarta adalah salah satu sekolah yang menjalankan sistem poin, yaitu poin plus bagi siswa yang berprestasi atau yang mendapat penghargaan dan poin minus bagi siswa yang melanggar tata tertib sekolah. *Reward* dan *punishment* yang diberikan kepada peserta didik mengacu kepada penetapan poin tersebut.

Hukuman yang paling ringan mendapat poin minus 2. Jika dijumlahkan poin pelanggaran sudah mencapai *minus* 50, wali kelas dihimbau untuk memanggil orangtua. Jika poin *minus* sudah mencapai *minus* 100 dan siswa sudah tidak mampu dibina oleh pihak sekolah, akhirnya siswa dikembalikan kepada orangtua. Menurut Elizabeth B. Hurlock (1978: 84), ada empat hal pokok yang harus diperhatikan dalam mendisiplinkan perilaku anak, yaitu peraturan sebagai pedoman perilaku, konsistensi dalam peraturan tersebut, hukuman untuk pelanggaran peraturan dan penghargaan untuk perilaku yang baik.

Selain *phunishment* bagi peserta didik, di SMK Negeri 18 Jakarta juga ada *phunishment* bagi para guru dan tenaga kependidikan. Adanya potongan gaji dari pemerintah langsung, sedangkan dari sekolah akan mendapatkan teguran saja.

Sekolah ini sangat memperhatikan peserta didik yang berprestasi. Peserta didik yang berprestasi selalu diberikan *reward*. Sekolah memberikan piagam penghargaan, dan di momen-momen tertentu sekolah memberikan uang meskipun tidak seberapa.

Selain penghargaan untuk siswa, di SMK Negeri 18 Jakarta juga ada penghargaan bagi guru, seperti sertifikat dan hadiah. Setiap tahun biasanya Kepala Sekolah memberikan *reward* terhadap kinerja guru berupa uang. Kalau menjadi pembimbing biasanya ada sertifikat. Menurut Robins (Sagala, 2009: 114-115), karakteristik utama yang menjadi pembeda dari budaya organisasi adalah sistem imbalan: sejauh mana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji dan promosi didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

Berdasarkan pemaparan di atas, bahwa pemberian *reward* dan *phunishment* bagi peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta mengacu pada penetapan poin pelanggaran dan penghargaan. Menurut Aunillah (2011: 56-60), ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh guru untuk membentuk karakter disiplin pada diri peserta didik. Di antaranya adalah sebagai berikut: memberikan hukuman.

Bagi peserta didik yang melanggar akan mendapatkan poin *minus*. Jika poin *minus* sudah mencapai *minus* 50, akan diberikan SP (Surat Peringatan) pertama. Kemudian jika

poin *minus* sudah mencapai *minus* 75 akan diberikan SP (Surat Peringatan) kedua. Selanjutnya, jika poin *minus* sudah mencapai *minus* 100 akan diberikan SP (Surat Peringatan) ketiga. Jika sudah diberikan SP (Surat Peringatan) ketiga dan peserta didik terbukti melanggar lagi, akan diberikan surat pengunduran diri oleh sekolah yang berarti peserta didik yang bersangkutan dikembalikan kepada orangtua.

Artinya, sistem pemberian *reward* dan *phunishment* yang ada di SMK Negeri 18 Jakarta sudah berjalan dengan baik. Sekolah ini tidak hanya memberi sanksi kepada yang melanggar tata tertib, melainkan mengakui dan menghargai prestasi peserta didik dengan memberikan penghargaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut peneliti sajikan kesimpulan penelitian:

1. Kepala Sekolah, guru, dan peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta sangat menyadari akan pentingnya pembentukan budaya disiplin di sekolah. Kesadaran dari seluruh warga sekolah ini yang menjadi dasar utama dalam pembentukan budaya disiplin di sekolah.
2. Kondisi kedisiplinan peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta sudah baik. Peserta didik di SMK Negeri 18 Jakarta telah memiliki kesadaran akan pentingnya tata tertib dan berusaha untuk mentaati tata tertib yang ada. Selain itu, guru-guru juga telah memberikan tauladan yang baik bagi peserta didik, contohnya guru tepat waktu tiba di sekolah.
3. Sistem pemberian *reward* dan *phunishment* yang ada di SMK Negeri 18 Jakarta sudah berjalan dengan baik. SMK Negeri 18 Jakarta bukan hanya memberi sanksi kepada yang melanggar tata tertib, melainkan mengakui dan menghargai kelebihan peserta didik dengan memberikan penghargaan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka berikut saran-saran yang bisa diberikan.

1. Bagi Kepala Sekolah. Pertama, kepala Sekolah hendaknya lebih berinovasi dalam membuat beberapa kegiatan dalam rangka membina kedisiplinan demi terbentuknya budaya disiplin peserta didik. Kedua, Kepala Sekolah hendaknya lebih meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak, seperti orangtua, guru, tenaga pendidik dan siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi tentang kedisiplinan sekolah.
2. Bagi guru. Pertama, guru hendaknya membuat rekap setiap jenis pelanggaran guna lebih mudah mengidentifikasi jumlah persentase setiap pelanggaran yang telah dilakukan oleh peserta didik. Kedua, guru hendaknya tidak pernah jenuh dan lelah untuk tetap memberikan taulad yang baik bagi para siswa, contohnya dengan datang tepat pada waktunya dan berpakaian rapih.
3. Bagi siswa. Pertama, siswa hendaknya membiasakan diri untuk datang ke sekolah tepat pada waktunya dengan berseragam yang lengkap dan rapih. Kedua, siswa hendaknya membiasakan diri bertanggung jawab atas tugas dan amanah yang diberikan oleh guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada Dekan dan Wakil Dekan II FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta atas persetujuan dan pemberian fasilitas kepada penulis untuk mempresentasikan artikel ini di Gorontalo. Terima kasih juga kepada Bu Sonya, Bagian Tata Usaha, dan Bagian Keuangan FITK atas bantuannya sehingga keberangkatan saya ke Gorontalo dapat terlaksana dengan baik. Tidak lupa kepada Panitia Musyawarah Kerja dan Temu Ilmiah Nasional III Manajemen Pendidikan tahun 2014, saya haturkan terima kasih yang dalam atas penerimaan saya sebagai pembicara di forum ini.

REFERENSI

- Ajami, Al-, M.A. 2006. *Al-Tarbiyah al-Islâmiyah: Al-Ushûl wa al-Tathbiqât*. Riyadh: Dâr Al-Nâsyir Al-Daulî. Cet. I.
- Aunillah, N. I. 2011. *Panduan Menerapkan Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Laksana, cet. 1.
- Daryanto dan Farid, M. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Henson, K.T. 1995. *Curriculum Development for Education Reform*. New York: Longman.
- Hurlock, E. B. 1978. *Perkembangan Anak*, Penerjemah: Tjandrasa. Jakarta: Erlangga, ed. 6, jilid 2.
- Husain, S.S. dan Ashraf, S.A. 1979. *Crisis in Muslim Education*. Jeddah: King Abdulaziz University.
- Imron, A. 2004. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Malang: Departemen Pendidikan Nasional Universitas Negeri Malang.
- Komariah, A. dan Triatna, C. 2010. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara. cet. 4.
- Kurnia, A. dan Qomaruzzaman, B. 2012. *Membangun Budaya Sekolah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, cet. 1.
- Muslich, M. 2011. *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: Bumi Aksara, cet. 1.
- Nawawi Uha, I. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana, cet. 1.
- Phenix, P.H. 1964. *Realm of Meaning: A Philosophy of the Curriculum for General Education*. USA: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Penerjemah: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo. Jilid 2.
- Sagala, S. 2009. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, cet. 1.
- Sunyoto, D. dan Burhanudin, 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Tika, M. P. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, cet. 4.
- Tu'u, T. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers, cet. 3.
- Wiyani, N. A. 2012. *Manajemen Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasinya di Sekolah*. Yogyakarta: Pedagogia.
- Zubaedi. 2013. *Pendidikan Karakter; Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana, cet. 3.