

# PENINGKATAN DISIPLIN, KOMITMEN DAN TANGGUNG JAWAB GURU DAN STAF SEKOLAH MELALUI BUDAYA TEPAT WAKTU DI SDN 1 MUARA CIREBON

Suciyati Rahayu Widyastuti<sup>1</sup>, Rosi Herawati<sup>2</sup>, Lia Aliawati<sup>3</sup>, Siti Ayu Nadiah<sup>4</sup>, Muh Zelani<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon

Email: [rosiherawati10@gmail.com](mailto:rosiherawati10@gmail.com), 0895345980757

## Abstrak

Tujuan dari *Best Practice* ini untuk mengetahui apakah budaya tepat waktu dapat meningkatkan disiplin, komitmen, dan tanggung jawab guru-guru dan staf sekolah. *Best Practice* melalui kegiatan ini tidak mudah untuk dilakukan karena harus banyak melakukan kontrol atas semua perlakuan individu di sekolah. Metode pemecahan masalah dilakukan melalui empat tahap kegiatan yaitu: (1) perencanaan program, (2) sosialisasi program, (3) pelaksanaan program, dan (4) evaluasi program. Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan: bahwa pelaksanaan budaya tepat waktu dapat meningkatkan disiplin, komitmen, dan tanggung jawab yang dilakukan dengan pengawasan yang sangat intensif; kerja keras; tidak mengenal lelah.

## Abstract

The aim of this Best Practice is to find out whether the culture of being punctual can increase the discipline, commitment, and responsibility of teachers and school staff. Best Practices through this activity were easy to do because there must be a lot of control over individual treatment at school. The problem solving method was carried out through four stages of activities, namely: (1) program planning, (2) program socialization, (3) program implementation, and (4) program evaluation. Based on the discussion, it can be concluded that the implementation of the culture of being punctual can increase the discipline, commitment and responsibility carried out with very intensive supervision in the academic year 2016/2017 academic year. And finally in the academic year 2018, it was able to achieve success by winning a prize at Adiwiyata.

*Keywords: Culture of being punctual, Discipline, Commitment, Responsibility*

## 1. PENDAHULUAN

Pekerjaan yang berat agar sekolah bisa berprestasi tidak bisa dilakukan hanya dengan santai-santai saja. Penulis Best Practice ini telah berupaya selama dua tahun untuk mencapai keberhasilan; dilakukan dengan sangat giat dan sungguh-sungguh yaitu membudayakan seluruh staf sekolah, baik guru-guru, staf administrasi dan

peserta didik untuk terbiasa tepat waktu, disiplin, berkomitmen, serta bertanggung jawab.

Permasalahan yang dihadapi di SDN 1 Muara Cirebon, tempat penulis mengabdikan adalah rendahnya kedisiplinan, komitmen, tanggung jawab staf sekolah. Data pendukung tentang budaya tepat waktu, tentang kedisiplinan, tentang komitmen, dan tentang tanggung jawab guru, dan staf sekolah terlihat pada lampiran. Dari semua data tersebut dapat dicontohkan beberapa hal seperti: kebiasaan guru-guru sering pulang mendahului, datang agak siang, sering memberi tugas dan meninggalkan kelas, staf sekolah sering sangat santai, terlalu banyak ngobrol, masa bodoh, sifat malas dan sering menghindari tugas, misalnya pada saat program sabtu bersih dijalankan, banyak peserta didik tidak ada yang mengawasi, sering ngomongkan kerja orang lain, padahal kerja sendiri tidak benar, tidak mau menyediakan waktu lebih untuk penataan lingkungan baik lingkungan belajar maupun lingkungan sekolah. Mereka sering berpikir bahwa lingkungan adalah tugas kepala sekolah. Tanggung jawab yang rendah seperti ini tidak akan mungkin bisa mendukung keberhasilan, apabila sekolah ingin memperoleh penghargaan-penghargaan tertentu.

Keadaan sekolah yang berbanding terbalik antara harapan dengan kenyataan telah memunculkan kesenjangan. Harapan pemerintah maupun masyarakat adalah agar sekolah bisa maju, mutu bisa ditingkatkan, sekolah menjadi kondusif, nyaman, aman tidak terjadi di sekolah ini. Keadaan tersebut sulit diwujudkan akibat banyaknya kendala seperti yang telah disampaikan. Berbanding terbaliknya antara harapan dan kenyataan memunculkan pikiran yang semakin ruwet dan semakin runyam. Inilah dasar penulis *Best Practice* ini mencari jalan pemecahan yaitu merubah kondisi dengan secara pelan-pelan membudayakan hal-hal yang baik seperti peningkatan disiplin, komitmen dan tanggung jawab guru dan staf sekolah melalui budaya tepat waktu.

Ada beberapa pengertian budaya menurut beberapa ahli salah satu diantaranya adalah tokoh terkenal Indonesia yaitu Koentjaraningrat. Menurut Koentjaraningrat (2000: 181) kebudayaan dengan kata dasar budaya berasal dari bahasa sansakerta "buddhaya", yaitu bentuk jamak dari buddhi yang berarti "budi" atau "akal". Jadi Koentjaraningrat mendefinisikan budaya sebagai "daya budi" yang berupa cipta, karsa dan rasa, sedangkan kebudayaan adalah hasil dari cipta, karsa, dan rasa itu.

Koentjaraningrat menerangkan bahwa pada dasarnya banyak yang

membedakan antara budaya dan kebudayaan, dimana budaya merupakan perkembangan majemuk budi daya, yang berarti daya dari budi. Pada kajian Antropologi, budaya dianggap merupakan singkatan dari kebudayaan yang tidak ada perbedaan dari definsi. Jadi kebudayaan atau disingkat budaya, menurut Koentjaraningrat merupakan keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar.

Menurut Liliweri (2002: 8) kebudayaan merupakan pandangan hidup dari sekelompok orang dalam bentuk perilaku, kepercayaan, nilai, dan simbol-simbol yang mereka terima tanpa sadar yang semuanya diwariskan melalui proses komunikasi dari satu generasi ke generasi berikutnya. Sedangkan Hawkins (2013:54) mengatakan bahwa budaya adalah suatu kompleks yang meliputi pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adat-istiadat serta kemampuan dan kebiasaan lain yang dimiliki manusia sebagai bagian masyarakat.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan kebudayaan adalah seluruh cara kehidupan dari masyarakat yang mana pun dan tidak hanya mengenai sebagian dari cara hidup itu yaitu bagian yang oleh masyarakat dianggap lebih tinggi atau lebih diinginkan. Jadi kebudayaan menunjuk kepada berbagai aspek kehidupan meliputi cara-cara berlaku, kepercayaan-kepercayaan dan sikap-sikap, dan juga hasil dari kegiatan manusia khas untuk suatu masyarakat atau kelompok penduduk tertentu.

Dalam arti sempit, Waktu adalah sumber daya unik dan sangat berharga. Dalam arti luas, Waktu adalah suatu keadaan atau kesempatan yang dimiliki oleh seseorang dalam hidupnya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Muhammad Abdul Jawwad (2004:38) waktu adalah sumber daya yang paling berharga untuk semua orang dan tak akan mungkin tergantikan jika waktu itu sudah berlalu. Dilihat dari pengertian waktu yang dipaparkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa waktu adalah sebuah hal yang sangat penting untuk orang- orang.

Menciptakan budaya disiplin waktu bukanlah hal mudah. Butuh proses dalam rentangan waktu yang panjang dan perlu istiqomah. Perlu konsistensi dalam berjuang untuk terus berusaha menjadi manusia terbaik. Hal yang tidak kalah penting, mewujudkan disiplin tepat waktu jika tidak dimulai dari disiplin diri sendiri, hanyalah sebuah angan-angan yang tidak mungkin dapat diraih. Miliki dulu disiplin waktu secara pribadi pasti akan berpengaruh dengan ragam disiplin lainnya.

Kemudian pada akhirnya individu yang disiplin waktu akan terhubungan dengan orang lain yang memiliki kedisiplinan waktu yang sama. Pada akhirnya menciptakan sinergitas yang sistematis dalam budaya disiplin.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2009:212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto Sastrohadwiryo, 2003:291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Veithzal Rivai, 2009:824).

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Dalam proses kegiatan pelayanan yang ada di sekolah merupakan tanggung jawab seorang tenaga administrasi dalam melayani proses administrasi kepada masyarakat sekolah, dan stakeholder. Dengan adanya kesetiaan tenaga administrasi maka akan dapat meningkatkan kinerjanya serta besar kemungkinan untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut.

Selanjutnya Glickman (2007:145) juga mengemukakan bahwa seseorang dianggap berkomitmen apabila ia bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan baginya, terutama dalam usaha usaha peningkatan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka komitmen bisa diartikan sebagai kemauan seseorang untuk berbuat dan bekerja lebih banyak lagi dalam upaya peningkatan proses dan pelayanan sekolah untuk menjadi lebih baik lagi sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab. Apabila ia tidak mau bertanggung jawab, maka ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab itu. Dengan demikian tanggung jawab itu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat dan dari sisi kepentingan pihak lain.

Mustari (2014: 19) menyatakan bahwa sikap dan perilaku seseorang untuk  
Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat Tahun 2023 343  
LPPM Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon

melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara dan Tuhan. Pengertian tanggung jawab diatas berbeda dengan Daryanto (2013: 71) yang menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dilakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu sikap manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang seharusnya dia lakukan tanpa perlu mengalihkan kepada orang lain.

Perilaku manusia sering dan cepat berubah sesuai situasi dan kondisi. Agar tidak cepat berubah harus terus menerus dipantau, diarahkan, dibina, dimotivasi dan sebagainya, sehingga mereka akan lebih bertanggung jawab dan tetap berada di jalur yang benar dan baik. Perilaku guru-guru dan staf sekolah harus terus-menerus dipantau, diobservasi, diarahkan, dibina agar selalu mengarah ke hal-hal positif seperti berkomitmen, bertanggung jawab, disiplin, dan tepat waktu.

## **2. METODELOGI PENELITIAN**

Hubungan teori dengan pelaksanaannya secara metodologi sesuai judul dari artikel ini dapat disampaikan: 1) Budaya tepat waktu berhubungan dengan kedisiplinan seperti pendapat Gondokusumo (2008: 145) yang terlihat di Bab 2 halaman, 2) Budaya tepat waktu berhubungan dengan komitmen, 3) Budaya tepat waktu berhubungan dengan tanggung jawab.

Setelah memahami kebenaran teori, peneliti berlanjut dengan pelaksanaan lapangan sesuai paparan pada paragraf berikut ini yang intinya merupakan pembahasan cara-cara atau metode-metode untuk pemecahan masalah. Secara rinci langkah-langkah yang dilakukan adalah 1) Merubah kebiasaan guru yang terus-menerus mengajar tanpa menggunakan pendekatan, strategi, model, metode, serta teknik yang benar. 2) Membudayakan terjadinya lingkungan sekolah yang bersih dan sehat dengan segala macam cara seperti sanitasi, mengupayakan berbagai tanam-tanaman agar udara menjadi bersih dan sejuk dengan banyak O<sub>2</sub>, tanaman bunga dan sebagainya. 3) Mendisiplinkan semua staf sekolah dalam budaya tepat waktu, disiplin, ketertiban, komitmen, tanggung jawab, partisipasi, kemitraan, peningkatan SDM, kerajinan, serta berlaku jujur dengan pemberian sekedar

peringatan-peringatan. 4) Menjalin hubungan yang akrab dengan tetangga lingkungan sekolah, dengan cara kepala sekolah menyempatkan diri berdiskusi dan menemui tetangga-tetangga yang berdekatan terhadap sekolah. 5) Melakukan sosialisasi program dengan menyampaikan pada rapat-rapat dewan guru dan staf sekolah; pada rapat komite sekolah; menyampaikan pada seluruh siswa setiap hari senin; mengupayakan petugas layanan khusus seperti tukang kebun, membuat tim pengembang lingkungan. 6) Melaksanakan evaluasi berkesinambungan terhadap semua yang sudah diprogramkan.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Secara pelan-pelan program-program yang disosialisasikan bisa terlaksana akibat penanaman budaya disiplin, tepat waktu, berkomitmen dan bertanggung jawab. Semua staf sekolah sudah mulai sadar bahwa sekolah adalah milik mereka dan mereka secara sukarela dan partisipatif membenahi lingkungan sekolah yang kurang asri, banyak yang menyumbang tanaman-tanaman. Secara pelan-pelan sekolah mulai berbenah, lingkungan sekolah mulai bersih, sanitasi semua diperbaiki dengan gotong-royong, tanam tanaman mulai begitu banyak variasi, pohon-pohon yang beraneka ragam penulis harap dalam beberapa bulan akan membuat sekolah menjadi rindang, sejuk, nyaman, segar akibat banyak produksi O<sub>2</sub> dari tanaman-tanaman tersebut. Alhamdulillah dalam waktu dua tahun kegiatan ini, akhirnya berimplikasi pada diperolehnya penghargaan Adiwiyata. Inilah pengalaman nyata

dan pengalaman terbaik yang merupakan implikasi dari budaya tepat waktu, disiplin, komitmen, dan tanggung jawab.

Membudayakan guru-guru, siswa, dan staf sekolah untuk datang dan pulang tepat waktu juga bukan hal yang gampang untuk dilakukan. Untuk menjadikan semua staf sekolah berdisiplin, berkomitmen, serta bertanggung jawab, penulis mulai dengan budaya in-time dan on-time. In-time sesuai teori artinya tepat sesuai jam yang ditentukan dan on-time artinya kedatangannya beberapa menit mendahului jam yang ditentukan. Hal ini berhasil dilakukan dengan cara penulis memberikan contoh selalu datang 06.30 dan berdiri di luar dekat pintu masuk sekolah untuk mengamati kehadiran guru-guru, staf sekolah, dan peserta didik. Berikut dapat dilihat bukti pembudayaan staf sekolah untuk terbiasa tepat waktu pada tabel. 1 di bawah ini.

Dengan semua kegiatan nyata yang telah dilakukan terlihatlah hasil yang menakjubkan serta mencengangkan yaitu masyarakat mulai melihat perubahan-perubahan dan keberhasilan di sekolah ini yang dilakukan melalui kerja keras selama dua tahun yang dimulai dari membuat budaya tepat waktu untuk menuntun ke tingkat disiplin yang lebih baik, komitmen yang lebih baik serta tanggung jawab guru-guru dan staf sekolah yang tinggi terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh Pemerintah. Keberhasilan tersebut secara perlahan-lahan diikuti dengan penataan lingkungan yang baik, sanitasi yang baik, pembudayaan sabtu bersih, dan banyak kegiatan pendukung lainnya sehingga pada akhirnya berimplikasi terhadap penghargaan-penghargaan baik oleh Pemerintah dalam bentuk penghargaan Adiwiyata maupun oleh masyarakat dimana SMP Negeri 9 ini disebut-sebut sebagai sekolah terfavorit di Kota Batam. Demikian metode yang diupayakan untuk perbaikan sekolah sesuai kebenaran ilmiah yang tertuang pada teori yang benar.

#### **4. SIMPULAN**

Inti dari simpulan adalah menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Untuk simpulan dapat disampaikan:

1. Budaya tepat waktu akhirnya dapat menjawab terjadinya peningkatan disiplin. Semua guru-guru dan staf sekolah yang masih rendah kedisiplinannya terlihat dari kehadiran mereka yang masih semaunya, ada yang datang agak siang pulang sebelum jam sekolah; akhirnya dapat ditingkatkan menjadi sangat baik dengan datang ke sekolah sebelum jam sekolah dimulai dan pulang juga mengikuti jam sekolah.

2. Budaya tepat waktu juga berakibat naiknya komitmen staf sekolah baik guru- guru maupun staf sekolah lainnya.
3. Budaya tepat waktu juga berakibat naiknya tanggung jawab guru dan staf sekolah.
4. Untuk implikasi atau akibat lain yang muncul ternyata SMP Negeri 9 memperoleh penghargaan Adiwiyata. Penghargaan ini tidak gampang untuk diraih kecuali memang sudah disiapkan jauh-jauh hari dimulai dengan budaya tepat waktu, disiplin, komitmen serta budaya bertanggung jawab yang akhirnya berimplikasi pada kebersihan lingkungan, sanitasi, kemitraan, dukungan orang tua, pengelolaan sarana prasarana, partisipasi serta budaya-budaya lain yang mendukung seperti program sabtu bersih.
5. Untuk implikasi yang lain yang tak terduga dimana terjadi antusiasme orang-orang tua yang ingin menyekolahkan anak-anaknya di SMP Negeri 9 Kota Batam. Terlihat banyaknya orang tua berdesak desakan mendaftar di SMP ini, dari banyak guru-guru dan orang tua siswa yang menyatakan bahwa sekolah ini termasuk sekolah yang paling favorit di Kota Batam.

Akhirnya secara umum dapat disimpulkan bahwa budaya tepat waktu dapat meningkatkan disiplin, komitmen dan tanggung jawab staf sekolah serta berimplikasi diperolehnya penghargaan Adiwiyata dan menjadi sekolah terfavorit di Kota Batam.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Liliweri, A. (2002). *Makna Budaya dalam Komunikasi antar Budaya*. Yogyakarta: LkiS Pelangi Aksara.
- Abdul, J. M. (2004). *Menjadi Manajer Sukses*. Jakarta: Gema Insani.
- Siswanto, S. B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto. (2013). *Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Glickman, C.D., Gordon, S.P., and Ross-Gordon, J.M. (2007). *Supervision and Instructional Leadership A Development Approach. Seventh Edition*. Boston: Perason.
- Gondokusumo, A. A. (1998). *Komunikasi Pengusaha*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Hawkins, D. I. & D. L. Mothersbaugh. (2013). *Consumer Behavior: Building Marketing Strategy, 12th ed*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat. (2000). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Mustari, M. (2014). *Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

