

## **Analisis penerapan peringatan dan *punishment* keuangan terhadap kinerja guru di sekolah islam terpadu (sit) bina ilmi yayasan ash-shaff palembang**

**Zahrudin hodsay**  
(Fkip universitas PGRI Palembang)  
[hodsay@yahoo.co.id](mailto:hodsay@yahoo.co.id)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang penerapan peringatan dan *punishment* keuangan terhadap kinerja guru di sekolah islam terpadu (sit) bina ilmi yayasan ash-shaff palembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif dengan cara persentase. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa guru-guru yang pernah mendapat peringatan dan *punishment* keuangan sebanyak 19,57 % kategori selalu, 23,91 % kategori sering, 47,83 % kategori kadang-kadang dan 8,70 % kategori jarang. Tidak satupun guru yang tidak pernah mendapat peringatan *punishment* keuangan. Sedangkan kinerja guru-guru sebanyak 65,22 % kategori sangat baik, 28,26 % kategori baik, dan 6,52 % kategori sedang. Tidak ada guru yang berkinerja kurang. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara penerapan peringatan dan *punishment* keuangan terhadap kinerja guru. Meskipun guru pernah dan banyak mendapat peringatan dan *punishment* keuangan namun kinerja guru dalam kategori sangat baik.

**Kata kunci:** peringatan, *punishment* keuangan, kinerja

### **A. PENDAHULUAN**

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai peran sangat penting dalam mencerdaskan generasi penerus bangsa, khususnya siswa-siswi di sekolah. Tugas dan peran guru bukan sekedar mengajar dan melatih, melainkan mendidik. Mendidik dalam proses pelaksanaannya dibutuhkan suatu contoh dan keteladanan, agar tujuan pendidikan sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu berbagai faktor pendukung dan penghalang dalam dunia pendidikan seyogyanya menjadi perhatian oleh pihak-pihak yang berhubungan dengan dunia pendidikan demi terlaksananya tujuan pendidikan dimaksud.

Sebagaimana kita ketahui bahwa amanah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru bahwa guru dituntut untuk memiliki 4 (empat) kompetensi antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Selain itu sebagai pendidik profesional guru akan mempunyai citra baik di masyarakat, apabila dapat menunjukkan bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan bagi

masyarakat sekelilingnya. Masyarakat akan tentu melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak (Rafli dan Suetjipto, 2011 : 42).

Sekolah sebagai lembaga formal tempat dimana berlangsungnya proses belajar mengajar antara guru dan siswa tentu memiliki beragam kebijakan dan peraturan yang mesti dipatuhi bersama. Kebijakan dan/atau peraturan tersebut diantaranya adalah berisi tentang tata tertib proses belajar mengajar, aturan kepegawaian, tata kelola keuangan dan lain sebagainya. Salah satunya adalah sistem peringatan atas pelanggaran yang dilakukan oleh guru dan kebijakan *punishment* keuangan, seperti pemotongan gaji, tunjangan atau transport.

Peringatan yang diberikan kepada guru atau pegawai biasanya diberikan apabila mereka melalaikan dan/atau melanggar peraturan tertentu yang telah dibuat sebelumnya. Peringatan biasanya dilaksanakan secara bertahap, antara lain dimulai dari teguran lisan, teguran tertulis, peringatan lisan, peringatan tertulis sampai pada pembeastugasan seseorang dari jabatannya atau pekerjaannya. Pemberhentian atau pembeastugasan ini baik untuk sementara maupun pemberhentian untuk jangka permanen.

Menurut Purwanto dalam Wiyani (2013:175) yang dimaksud *punishment* (hukuman) sebagai penderitaan yang diberikan atau timbul dengan sengaja oleh seseorang guru sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Pendapat lainnya juga disampaikan tokoh pendidikan Islam An-Nahlawi dalam Wiyani, 2013:175), menyebutkan *punishment* dengan istilah *tarhib* yang berarti ancaman atau intimidasi terhadap seseorang karena melakukan perilaku yang dilarang.

Peringatan dan *punishment* (hukuman) jika diberikan secara tepat dan bijak akan menjadi alat motivasi. Tujuan dari penerapan ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Oleh karena itu peringatan dan hukuman yang dilakukan mesti yang bersifat mendidik, yaitu untuk memperbaiki ke arah yang lebih baik. Kedua hal ini secara tidak langsung akan memberikan sumbangsih pada baik atau buruknya kinerja seorang guru.

Guru dituntut mempunyai kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan berbagai pihak, baik pihak intern sekolah itu sendiri maupun pihak ekstern. Gilbert dalam Notoatmodjo (2009 : 124) memberikan makna kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang

sesuai dengan tugas dan fungsinya, kinerja (performance ) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang guru. Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya.

Berdasarkan informasi awal dari manajemen dan staf Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi yang berada dalam naungan Yayasan Ash-Shaff Palembang menyatakan bahwa masih cukup banyak guru yang belum mentaati peraturan atau disiplin tepat waktu untuk datang bekerja. Dari observasi yang peneliti amati memang masih banyak guru yang datang tidak disiplin. Waktu keterlambatan sangat bervariasi mulai dari 5 menit sampai 30 menit. Masih terdapat sebagian guru juga belum disiplin menunaikan kewajiban administrasi pendidikan dan kurikulum lainnya. Ketidaksiplinan ini mengakibatkan adanya peringatan dari pimpinan, dan pada saat yang sama terdapat kebijakan keuangan berupa *punishment* keuangan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penerapan Peringatan dan *Punishment* Keuangan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ialah “Bagaimanakah Penerapan Peringatan dan *Punishment* Keuangan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang?”. Sedangkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan Peringatan dan *Punishment* Keuangan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang.

## **KAJIAN TEORI**

### **a. Peringatan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) peringatan merupakan nasihat (teguran dan sebagainya) untuk memperingatkan : ia telah mendapat peringatan dari kawan-kawannya, gurunya, dan sebagainya. Peringatan terhadap guru atau pegawai umumnya dilakukan secara bertahap, antara lain biasanya dimulai dalam bentuk teguran lisan, teguran tertulis, peringatan lisan, peringatan tertulis sampai pada pembebasan tugas atau pemberhentian seseorang dari pekerjaan dan/atau jabatannya. Pemberhentian ini diterapkan

baik untuk sementara maupun pemberhentian untuk jangka permanen atau selamanya. Sebagai bukti otentik, biasanya suatu organisasi atau perusahaan menggunakan surat untuk menyampaikan suatu peringatan atas suatu kelalaian atau pelanggaran.

Surat peringatan atau yang dikenal dengan istilah SP menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu bentuk pembinaan perusahaan kepada karyawan sebelum menjatuhkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya yang terdiri dari tiga tingkatan yaitu SP pertama, SP kedua, dan SP ketiga (terakhir) dimana masing-masing SP tersebut memiliki masa berlaku selama enam bulan.

#### **b. Punishment Keuangan**

An-Nahlawi dalam Wiyani (2013 : 175) berpendapat bahwa *punishment* dengan istilah *tarhib* yang berarti ancaman atau intimidasi terhadap seseorang karena melakukan perilaku yang dilarang. Senada juga disampaikan pada buku yang sama, Indrakusuma mengartikan *punishment* sebagai tindakan yang dijatuhkan kepada seseorang secara sadar dan sengaja sehingga menimbulkan efek jera. Tujuannya agar seseorang tersebut menjadi sadar dan berjanji serta tidak akan mengulainya. Pendapat lainnya menurut Purwanto dalam Wiyani (2013 : 175), mendefinisikan *punishment* (hukuman) sebagai penderitaan yang diberikan atau timbul dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa *punishment* (hukuman) sebagai suatu sanksi yang diterima oleh seseorang sebagai akibat dari pelanggaran yang dilakukannya terhadap aturan yang telah ditetapkan. Hukuman juga dapat di artikan pemberian suatu yang tidak menyenangkan, karena seseorang melakukan yang tidak diharapkan.

Purwanto dalam Wiyani (2013 : 178) memberikan beberapa cara yang dapat digunakan pimpinan saat memberikan *punishment* (hukuman), antara lain :

1. Menghukum kesalahan-kesalahan yang benar-benar terjadi
2. Menghindari tindakan mengancam. Jika guru atau seseorang diancam tentu akan berdampak pada perasaan takut. Rasa takut juga bisa jadi tidak menginsafkan atau membangkitkan hasrat guru atau seseorang untuk memperbaiki diri.
3. Dalam menghukum hendaknya bersikap adil. Hal ini berarti bahwa :

- a. Pemimpin tidak membedakan guru atau seseorang dalam memberikan *punishment*
  - b. *Punishment* yang diberikan harus sepadan dengan kesalahan yang dilakukan
  - c. *Punishment* yang diberikan dengan menyesuaikan kepribadian guru
4. *Punishment* yang diberikan hendaknya dapat menimbulkan rasa tanggung jawab kepada guru. Ada guru yang cepat menyadari kesalahannya, tetapi ada juga yang sulit mengakui kesalahannya, bahkan melemparkan kesalahan tersebut kepada yang lainnya. jawab atas segala perbuatan yang dilakukannya.

*Punishment* dibagi menjadi dua macam, ada *punishment* positif dan negatif. *Punishment* positif adalah kejadian suatu perilaku yang diikuti penyajian stimulus yang tidak menyenangkan dan membuat tingkahlaku yang tidak diinginkan tidak muncul kembali dimasa yang akan datang. Sedangkan *Punishment* negatif merupakan kejadian suatu perilaku yang diperkuat dengan penghilangan stimulus dan dan membuat tingkahlaku yang tidak diinginkan tidak muncul kembali dimasa yang akan datang. [Nunna Yuli. 2012. reinforcement-dan-punishment. dalam.html. 2/12/2016.](#)

Selanjutnya *punishment* keuangan dimaksud adalah suatu sanksi yang diterima oleh seseorang sebagai akibat dari pelanggaran yang dilakukannya terhadap aturan yang telah ditetapkan, yang mana sanksi dimaksud berhubungan dengan finansial (keuangan) antara lain seperti pemotongan gaji, transport, tunjangan dan lainnya.

### **c. Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Wukir (2012 : 97) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dangan tanggung jawab. Pendapat lainnya adalah bahwa kinerja merupakan kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Kata Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang secara etomologis berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan (Stoner dan Freeman, 2012 : 97). Sedangkan Notoatmodjo (2009 : 124). mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai

dengan tugas dan fungsinya. *Performance* adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan dan strategi organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur di antaranya :

- a. *The performer* yaitu orang yang menjalani kinerja
- b. *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan
- c. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
- d. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai
- e. *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan

Sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik dan dapat diukur. Perkataan menurunkan, meningkatkan, dan mendemonstrasikan bersifat lebih efektif dari pada mengawasi. (Wibowo, 2012 : 63)

## **PROSEDUR PENELITIAN**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011 : 38). Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah penerapan peringatan dan *punishment* keuangan terhadap kinerja guru sebagai variabel tunggal.

Arikunto (2010 : 173) memberikan batasan bahwa populasi adalah keseluruhan objek/subjek penelitian. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh guru Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang yang berjumlah 48 orang. Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL I  
POPULASI PENELITIAN

No	Jenis Kelamin	Jumlah Guru
1	Laki-Laki	12
2	Perempuan	36
	TOTAL	48

(Sumber : Tata Usaha SIT BI Yayasan Ash-Shaff Palembang)

Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu banyak, maka seluruh populasi peneliti jadikan sebagai sampel. Sebagaimana yang disampaikan oleh Arikunto (2010) bahwa apabila populasi kurang dari 100, maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010 : 6). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis deskriptif kualitatif.

Teknik atau cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yang dilakukan peneliti berupa sebuah dialog yang dilakukan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dilakukan agar mendapat data serta informasi mengenai gambaran penerapan peringatan dan *punishment* keuangan yang diberlakukan di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang.

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data menggunakan dokumen sebagai sumber data dan informasi. Metode ini digunakan untuk memperoleh data jumlah guru, kedisiplinan kinerja guru, sarana dan prasarana pendukung lainnya yang terdapat pada Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang. Data-data hasil penilaian kinerja oleh pimpinan (kepala sekolah) kepada guru dan daftar pemotongan gaji guru juga menjadi salah satu sumber dokumentasi bagi peneliti.

#### 3. Angket (*Kuestionnaire*)

Penyebaran angket ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tentang penerapan peringatan dan *punishment* keuangan langsung dari guru-guru Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang. *Kuesioner* atau angket yang diajukan sebanyak 26 pertanyaan dengan menyediakan 5 skor alternatif jawaban angket. Apabila pernyataan positif maka jawaban sangat sering/sangat setuju diberi skor 5, sering/setuju diberi skor 4, jarang/ragu-ragu diberi skor 3, sangat jarang/kurang setuju diberi skor 2 dan tidak pernah/tidak setuju diberi skor 1. Namun untuk pernyataan negatif diberi skor sebaliknya.

Angket berisi 2 kelompok indikator, yaitu penerapan peringatan dan *punishment* keuangan serta kinerja. Kelompok indikator pertama berisi tentang penerapan peringatan dan *punishment* keuangan, sedangkan kelompok indikator kedua tentang kinerja yang terinci dalam 4 jenis yaitu profesional, pedagogik, sosial dan kepribadian.

Sebelum disebar ke responden atau sampel penelitian, angket terlebih dahulu diujicobakan untuk menilai validitas dan reliabilitas butir angket. Pengujian validitas konstruksi antara skor dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dengan menggunakan rumus *pearson product moment*. Untuk perhitungan reliabilitas instrument digunakan rumus alpha. Dari hasil perhitungan butir angket, semua butir dinyatakan valid dan reliabel pada taraf signifikansi 0,05.

Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* (Sugiyono, 2013 : 337). Reduksi data merupakan proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan keluasaan. Bagi peneliti dalam melakukam reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kuanlitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, garfik, dan sejenisnya. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan dapat berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap awal. Kesimpulan akhir dari pengolahan data dikonsultasikan dengan kriteria skor berikut ini :

TABEL II  
KRITERIA SKOR

Interval skor	Kriteria
86 – 100	Sangat Baik (SB)
76 – 85	Baik (B)
60 – 75	Sedang (S)
55 – 59	Kurang Baik (KB)
≤ 54	Sangat Tidak Baik (STB)

Hasil angket penerapan peringatan dan *punishment* keuangan serta kinerja guru dianalisa dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menjumlahkan skor yang diperoleh setiap guru.
- 2) Untuk melihat persentase rata-rata angket digunakan rumus :

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Dimana :

*P* : Persentase angket

*f* : Frekuensi guru pada tiap kriteria

*n* : Jumlah guru

## B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang peneliti telah disampaikan sebelumnya di atas bahwa instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket berisi 2 kelompok indikator, yaitu penerapan peringatan dan *punishment* keuangan serta kinerja. Kelompok indikator pertama berisi tentang penerapan peringatan dan *punishment* keuangan, sedangkan kelompok indikator kedua tentang kinerja yang terinci dalam 4 jenis yaitu profesional, pedagogik, sosial dan kepribadian.

Berikut ini hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang berjudul Analisis Penerapan Peringatan dan *Punishment* Keuangan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang :

**Pertama**, hasil pengolahan data angket tentang penerapan peringatan kepada guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi, baik peringatan berupa teguran lisan maupun teguran tertulis melalui surat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL III  
PERSENTASE JAWABAN ANKET PENERAPAN PERINGATAN

No	Keterangan	Persentase
1	Sangat sering	21,35 %
2	Sering	25,37 %
3	Jarang	45,75 %
4	Sangat jarang	7,53 %
5	Tidak Pernah	0 %
Jumlah		100 %

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dalam hal guru yang pernah mendapatkan peringatan, sebanyak 21,35 % menjawab sangat sering, 25,37 % menjawab sering, 45,75 % menjawab jarang dan 7,53 % menjawab sangat jarang. Ternyata tidak ada guru yang menjawab tidak pernah mendapat peringatan. Hal ini berarti semua guru pernah mendapatkan peringatan, yang membedakan hanya intensitas peringatan masing-masing. Walaupun sebanyak 45,75 % yang menjawab jarang atau kadang-kadang merupakan jawaban yang cukup tinggi, namun dapat disimpulkan bahwa guru-guru di SIT Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang sebagian besar pernah mendapatkan peringatan dari kepala sekolah dan/atau ketua yayasan (sangat sering dan sering berjumlah 46,72 %).

**Kedua**, hasil pengolahan data angket tentang *punishment* keuangan kepada guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi, seperti pemotongan gaji, tunjangan dan transport dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL IV  
PERSENTASE JAWABAN ANKET *PUNISHMENT* KEUANGAN

No	Keterangan	Persentase
1	Sangat sering	17,78 %
2	Sering	22,45 %
3	Jarang	49,90 %
4	Sangat jarang	9,87 %
5	Tidak Pernah	0 %
Jumlah		100 %

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dalam hal guru yang pernah mendapatkan *punishment* keuangan, sebanyak 17,78 % menjawab sangat sering, 22,45 % menjawab sering, 49,90 % menjawab jarang dan 9,87 % menjawab sangat jarang. Seperti halnya mendapatkan peringatan, ternyata juga tidak ada guru yang menjawab tidak pernah mendapat *punishment* keuangan. Dengan demikian berarti semua guru pernah mendapatkan *punishment* keuangan, yang membedakan hanya intensitas *punishment* keuangan masing-masing. Jawaban sebanyak 49,90 % yang menjawab jarang atau kadang-kadang merupakan jawaban pada kategori yang tinggi, namun demikian dapat disimpulkan bahwa guru-guru di SIT Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang sebagian besar pernah mendapatkan *punishment* keuangan (sangat sering dan sering berjumlah 40,23 %).

**Ketiga**, hasil pengolahan data angket tentang penerapan peringatan dan *punishment* keuangan kepada guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi, jika digabung dan dirata-ratakan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL V  
PERSENTASE RATA-RATA JAWABAN ANGKET PERINGATAN DAN  
*PUNISHMENT* KEUANGAN

No	Keterangan	Persentase
1	Sangat sering	19,57 %
2	Sering	23,91 %
3	Jarang	47,83 %
4	Sangat jarang	8,70 %
5	Tidak Pernah	0 %
Jumlah		100 %

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dalam hal guru yang pernah mendapatkan peringatan dan *punishment* keuangan, jika digabung dan dijumlahkan kemudian dirata-ratakan maka sebanyak 19,57 % menjawab sangat sering, 23,91 % menjawab sering, 47,83 % menjawab jarang dan 8,70 % menjawab sangat jarang. Dari keduanya, ternyata tidak ada guru yang menjawab tidak pernah mendapat peringatan dan *punishment* keuangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru-guru Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff sebagian besar pernah/sering mendapatkan peringatan dan *punishment* keuangan.

**Keempat**, hasil pengolahan data *angket dan dokumentasi* tentang kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL VI  
PERSENTASE RATA-RATA JAWABAN ANGKET DAN DOKUMENTASI  
KINERJA GURU

No	Keterangan	Persentase
1	Sangat Baik	65,22 %
2	Baik	28,26 %
3	Sedang	6,52 %
4	Kurang Baik	0 %
5	Sangat Tidak Baik	0 %
Jumlah		100 %

Khusus untuk kinerja guru, sebagaimana disampaikan di atas bahwa pengolahan data kinerja guru diperoleh dari dokumentasi nilai kinerja guru oleh kepala sekolah dan angket/kuesioner yang peneliti sebarkan pada guru sebagai responden. Kedua data tersebut dijumlahkan dan dirata-ratakan, sehingga diperoleh data yang menunjukkan bahwa sebanyak 65,22 % guru berkinerja sangat baik, disusul sebanyak 28,26 % berkinerja baik. Hanya 6,52 % guru yang mempunyai kinerja pada kategori sedang. Diketahui juga ternyata tidak ada guru yang berkinerja kurang baik dan sangat tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru-guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang mempunyai kinerja yang sangat baik (lebih dari 65 %).

Bila dianalisis lebih lanjut, diketahui bahwa guru-guru Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff sebagian besar pernah/sering mendapatkan peringatan dan *punishment* keuangan. Namun uniknya justru guru-guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang mempunyai kinerja yang sangat baik (lebih dari 65 %). Hal ini menunjukkan bahwa sekalipun guru-guru pernah dan/atau sering mendapatkan peringatan atas berbagai kesalahan atau pelanggaran disiplin yang ada bahkan mendapatkan *punishment* keuangan berupa pemotongan gaji, transport, tunjangan dan sebagainya namun hal itu tidak membuat kinerja guru-guru menjadi tidak baik.

Dari hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa peringatan dan *punishment* keuangan telah menjadikan guru-guru untuk tetap bekerja dan berkinerja baik. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara penerapan peringatan dan *punishment* keuangan terhadap kinerja guru. Meskipun guru pernah dan banyak mendapat peringatan dan *punishment* keuangan namun kinerja guru dalam kategori sangat baik.

Hasil penelitian melalui angket/kuesioner ini juga diperkuat oleh hasil wawancara pada kepala sekolah saat itu Ibu Fatma Hasyim, S.Si yang mengatakan bahwa karna masih banyak guru di yayasan datangnya terlambat, kemudian ada juga guru pulang sebelum jam kepulangan. Oleh karna itu *punishment* diterapkan di yayasan karna ingin memberikan rasa keadilan antar sesama guru. Tentu, bagi guru yang tidak disiplin pasti kami akan memberikan sanksi, sanksi juga kami berikan bermacam-macam, seperti peringatan, serta teguran pemotongan gaji dan biaya operasional. Namun sejauh ini ternyata hasil penilaian kinerja kepada para guru Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff sebagian besar pada kategori nilai yang sangat baik.

### **C. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Guru-guru Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff sebagian besar pernah/sering mendapatkan peringatan dan *punishment* keuangan.
2. Guru-guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang mempunyai kinerja yang sangat baik (lebih dari 65 %).
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara penerapan peringatan dan *punishment* keuangan terhadap kinerja guru. Meskipun guru pernah dan banyak mendapat peringatan dan *punishment* keuangan namun kinerja guru dalam kategori sangat baik.

Selain kesimpulan di atas, peneliti juga memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi SIT Bina Ilmi Yayasan Ash-Shaff Palembang diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan peraturan kedisiplinan, baik pada saat kedatangan maupun kepulangan jam kerja.

2. Bagi guru diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dengan motivasi yang tinggi tetap melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.
3. Bagi Universitas PGRI Palembang dan peneliti lain kiranya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut khususnya permasalahan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Kamisa. 2013 *Kamus Besar BAHASA INDONESIA*. Surabaya: Cahaya Agency
- Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nunnayuli. Blogspot. Com/2012/10. Reinforcement dan Punishment. Dalam. Html, 13/05/2013
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang *Guru*
- Rafli dan Soetjipto. 2011. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Renika Cipta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2013 tentang *Ketenagakerjaan*
- Wiyani Novan Ardy. 2013. *Manajemen Kelas*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wukir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Jakarta: Multi Presindo