


Program Modifikasi Perilaku Dengan *Reinforcement* Positif Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pada Pegawai Di Dinas Pendidikan

¹⁾Mulia Marita Lasutri Tama, ²⁾Yunika Febriyanti

^{1,2)}Universitas Bina Darma

Email Corresponding: yunikafebriyanti06@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Modifikasi Perilaku Reinforcement Disiplin Kerja Feedback Reward	Pelaksanaan program ini dibuat berawal dari kurangnya kesadaran akan kedisiplinan. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan. Adapun perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh para pegawai, berdasarkan hasil observasi dan wawancara disebabkan adanya: a. faktor posisi rumah jauh dan tempat bekerja jauh b. mengerjakan urusan pribadi terlebih dahulu, seperti mengantar anak ke sekolah c. mengikuti kebiasaan rekan kerja lainnya yang juga datang terlambat d. memiliki pekerjaan diluar kantor(dinas luar). Dari permasalahan yang ada inilah, sehingga dapat memberikan solusi yaitu program modifikasi perilaku dengan reinforcement positif (reward). Adapun tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kesadaran bagi seluruh pegawai tentang pentingnya disiplin kerja guna mencapai kinerja dan produktivitas kerja yang baik. Dari hasil program yang telah diberikan bahwa hanya 21% yang sudah terdorong oleh reinforcement positif yang di berikan, 11% berusaha untuk mencapai target dari reinforcement positif, dan 68% belum mendapat pengaruh dari reinforcement positif yang telah dilakukan.
Keywords: Behavior Modification Reinforcement Work Discipline Feedback Reward	ABSTRACT <p>The implementation of this program started from a lack of awareness of discipline. The undisciplined behavior that arises is a reflection of the employee's negative perception of the control exercised by the leader's behavior. On the other hand, the disciplinary behavior of an employee that arises is a reflection of the positive perception of the control of the superior or leader. The undisciplined behavior carried out by employees, based on the results of observations and interviews, is caused by: a. factors such as far away home position and far away place of work b. do personal matters first, such as taking children to school c. following the habits of other colleagues who also arrive late d. have work outside the office (outside service). From this existing problem, we can provide a solution, namely a behavior modification program with positive reinforcement (rewards). The aim of this program is to increase awareness for all employees about the importance of work discipline in order to achieve good work performance and productivity. From the results of the program that has been given, only 21% have been encouraged by the positive reinforcement given, 11% are trying to achieve the target of the positive reinforcement, and 68% have not been influenced by the positive reinforcement that has been carried out.</p> <p>This is an open-access article under the CC-BY-SA license.</p> 

I. PENDAHULUAN

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) adalah program yang dirancang oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan untuk bekal memasuki dunia kerja. Jadi, mahasiswa nantinya secara tidak langsung akan diajak untuk belajar caranya hidup di lingkungan masyarakat. Program magang/praktik kerja adalah suatu kegiatan dari mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan, sikap, ketrampilan umum dan khusus di tempat kerja. Selama magang, mahasiswa akan mendapatkan hard skills (keterampilan, complex problem solving, analytical skills, dsb.) maupun soft

skills (etika profesi/kerja, komunikasi, kerjasama, dsb.) Sementara industri mendapatkan talenta yang bila cocok nantinya bisa langsung direkrut sehingga mengurangi biaya recruitment dan training awal/ induksi. Mahasiswa yang sudah mengenal tempat kerja tersebut akan lebih paham dalam memasuki dunia kerja dan kariernya.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungan nya. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut (Adica, 2017). Dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan (Setiawan, 2014). Sehingga, disiplin dapat menjadi kekuatan yang mendorong individu atau kelompok untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang diperlukan untuk berfungsinya organisasi secara efektif (Sugiharjo, 2016).

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan (Saputra, 2015). Adapun perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh para pegawai, berdasarkan hasil observasi dan wawancara disebabkan adanya: a. faktor posisi rumah jauh dan tempat bekerja jauh b. mengerjakan urusan pribadi terlebih dahulu, seperti mengantar anak ke sekolah c. mengikuti kebiasaan rekan kerja lainnya yang juga datang terlambat d. memiliki pekerjaan diluar kantor (dinas luar). Menurut Martin & Pear Modifikasi perilaku melibatkan pengaplikasian secara sistematis prinsip-prinsip dan teknik-teknik pembelajaran untuk menilai dan memperbaiki perilaku yang terlihat maupun tersembunyi demi meningkatkan fungsi individu sehari-hari (Riani, 2021).

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penulis mengajukan program kerja guna memberikan dorongan positif sehingga mampu memodifikasi perilaku pegawai dan terciptanya kedisiplinan kerja. Menurut pandangan behavioristik, modifikasi perilaku dapat diartikan sebagai penggunaan secara sistematis teknik kondisioning pada manusia untuk menghasilkan perubahan frekuensi perilaku tertentu dengan mengontrol lingkungan perilaku tersebut (Asri & suharni, 2021) Untuk memperkuat perubahan perilaku pegawai diberikan suatu *reinforcement* positif. Motivasi merupakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu. Sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. (Syaparuddin & Elihami, 2019).

Penguatan (*reinforcement*) adalah respons terhadap perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali perilaku tersebut. Reinforcement positif adalah sesuatu yang memperkuat hubungan stimulus respon atau sesuatu yang dapat memperbesar timbulnya sesuatu respon (Nababan, 2018). *Reinforcement Positif* memberikan konsekuensi yang menyenangkan saat suatu perilaku yang diharapkan muncul dengan tujuan agar perilaku tersebut dilakukan lagi. Tujuan dari reinforcement positif ini untuk memberikan motivasi kepada para pegawai guna lebih disiplin lagi dan menghargai waktu.

II. MASALAH

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungan nya. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut (Riadi, 2014).

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan. Adapun perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh para pegawai, berdasarkan hasil observasi dan wawancara disebabkan adanya: a. faktor posisi rumah jauh dan tempat bekerja jauh b. mengerjakan urusan pribadi terlebih dahulu, seperti mengantar anak ke sekolah c. mengikuti kebiasaan rekan kerja lainnya yang juga datang terlambat d. memiliki pekerjaan diluar kantor (dinas luar). Oleh karena itu maka penulis ingin mengajukan program kerja guna

memberikan dorongan positif sehingga mampu memodifikasi perilaku pegawai dan terciptanya kedisiplinan kerja.

Modifikasi Perilaku merupakan upaya, proses, atau tindakan untuk mengubah perilaku dengan menerapkan prinsip-prinsip belajar yang teruji secara sistematis untuk mengubah perilaku maladaptif menjadi perilaku adaptif (Putri, 2020) . Menurut pandangan behavioristik, modifikasi perilaku dapat diartikan sebagai penggunaan secara sistematis teknik kondisioning pada manusia untuk menghasilkan perubahan frekuensi perilaku tertentu dengan mengontrol lingkungan perilaku tersebut. Untuk memperkuat perubahan perilaku pegawai diberikan suatu *reinforcement* positif.

Penguatan (*reinforcement*) merupakan semua bentuk respons, bersifat verbal/non verbal,dengan pemberian informasi atau umpan balik (feedback) sebagai dorongan ataupun koreksi.penguatan (*reinforcement*) adalah respons terhadap perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali perilaku tersebut. *Reinforcement*Positif memberikan konsekuensi yang menyenangkan saat suatu perilaku yang diharapkan muncul dengan tujuan agar perilaku tersebut dilakukan lagi. Contoh *positive reinforcement* ialah pujian atau pemberian hadiah (krisnawardhani & Noviekayati, 2021). Reward merupakan bagian dari *reinforcement* (penguatan) yang diberikan sebagai usaha peningkatan motivasi belajar. *Reward* merupakan *reinforcement* yang bersifat positif, dimana memberikan pujian atau penghargaan kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. Adapun yang akan diberikan yakni berupa hadiah barang kepada pegawai yang disiplin. Tetapi dengan syarat harus mengumpulkan stiker reward minimal 5 stiker dan maksimal 8 stiker.



Gambar 1. Dinas pendidikan dan kebudayaan dan Ruang PAUD

III. METODE

Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Program Individu

Dalam kegiatan ini penulis membuat tahap pelaksanaan program *reinforcement* positif dalam memodifikasi perilaku pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan bidang PAUD kabupaten banyuwasin yang disusun sebagai berikut:

Tabel 1. Tahapan Pelaksanaan

Tahap-tahapan	Keterangan
Pengumpulan data (Observasi)	- Melakukan observasi dengan mengamati problem yang ada di ruangan - Mendapatkan data mengenai adanya ketidak taatan pegawai dalam bekerja. Seperti pegawai yang datang pada pukul 11:00 wib dan waktu pulang yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
Diskusi bersama pihak mitra	Setelah diketahui adanya ketidak taatan pegawai dalam bekerja, maka diadakan diskusi bersama mitra mengenai program kerja yang akan dilaksanakan.

Proses program kerja	Program modifikasi perilaku dengan <i>reinforcement</i> positif untuk meningkatkan disiplin kerja pada pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan bidang paud kabupaten banyuasin.
----------------------	--

Pembahasan Program Kerja

a. Metode Modifikasi Perilaku

Modifikasi perilaku menunjuk kepada teknik mengubah perilaku, seperti mengubah perilaku dan reaksi seseorang terhadap suatu stimulus melalui penguatan perilaku adaptif dan/atau penghilangan perilaku maladaptif melalui hukuman. Terdapat empat ciri utama modifikasi perilaku, yaitu:

Tabel 2. Tahapan Pelaksanaan

Karakteristik modifikasi perilaku
(1) Fokus pada perilaku (<i>focuses on behavior</i>)
(2) Menekankan pengaruh belajar dan lingkungan (<i>emphasizes influences of learning and the environment</i>)
(3) Mengikuti pendekatan ilmiah (<i>takes a scientific approach</i>)
(4) Menggunakan metode-metode aktif dan pragmatik untuk mengubah perilaku (<i>uses pragmatic and active methods to change behavior</i>)

Dalam konteks ini pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan bidang PAUD kabupaten banyuasin secara bertahap membuat perubahan tingkah laku pegawai tersebut menjadi perilaku yang menampakkan kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini, bertujuan untuk membuat suatu pekerjaan menjadi teratur dan mengurangi resiko yang terjadi dalam bekerja.

b. Pemberian Reinforcement Positif dalam simbol

Penguatan berupa simbol atau benda dapat dipakai sebagai insentif yang berguna tetapi sebaiknya jangan terlalu sering, agar tidak terjadi kebiasaan mengharap untuk memperoleh benda sebagai imbalan penampilannya. Pada program ini, *reinforcement* yang diberikan berupa simbol atau benda yaitu stiker reward. Bentuk Stiker reward berupa gambar yang berisikan tulisan “mantap bosque”. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. Stiker Reward

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai yang ada di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin bidang PAUD rata-rata memiliki rentang usia 21 tahun sampai 40 tahun. Jumlah dari seluruh pegawai yang ada pada bidang PAUD

ini sekitar 9 orang. Pada saat berlangsung nya program modifikasi perilaku dengan menggunakan *reinforcement* positif, terlihat bahwa ada pegawai yang mengikuti program dengan baik dan ada juga pegawai yang tidak menghiraukan dengan adanya program ini. Teknik *reinforcement* ini dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pada pegawai.

Pemberian reward yang dilakukan setelah mengikuti program merupakan hasil dari motif perilaku yang sesuai dengan apa yang di harapkan. Dengan adanya *Reinforcement* Positif tersebut mampu mengarahkan perilaku untuk meningkatkan kemungkinan terjadinya kembali perilaku tersebut. Sehingga terbentuk lah disiplin kerja bagi para pegawai.

Tabel 2. Pemberian Stiker Reward

Hari/Tanggal	Kegiatan
Rabu, 01 Maret 2023	- Pertama kali program ini terlaksana, saya memberikan stiker reward kepada ibu eni dan pak alex dengan melihat tindakan kedisiplinan nya. Di karenakan ibu eni dan pak alex datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan atau tepat waktu.
Kamis. 02 Maret 2023	- Kedua, saya memberikan stiker reward kepada ibu eni, pak alex, pak indra dan ibu sri dikarenakan mentaati aturan yang berlaku di kantor.
Jumat, 03 Maret 2023	- Ketiga, saya memberikan stiker reward kepada ibu eni, pak alex, dan pak indra dikarenakan tepat waktu datang ke kantor.
Senin, 06 Maret 2023	- Ke empat, saya memberikan stiker reward kepada ibu eni, pak alex, pak rico, dan pak andre dikarenakan disiplin datang ke kantor.
Selasa, 07 Maret 2023	- Ke lima, saya memberikan stiker reward kepada ibu eni, pak alex, ibu sri, pak rico, pak indra dikarenakan mematuhi tata tertib yang berlaku di kantor.
Rabu, 08 Maret 2023	- Ke enam, saya memberikan stiker reward kepada ibu eni, dan ibu sri dikarenakan menghormati dan melaksanakan peraturan yang berlaku.
Kamis, 09 Maret 2023	- Ke tujuh, saya memberikan stiker reward kepada ibu eni, dan ibu sri dikarenakan mampu mengendalikan diri untuk datang tepat waktu atau disiplin datang ke kantor.
Jumat, 10 Maret 2023	- Ke delapan, saya memberikan stiker reward kepada ibu eni dikarenakan mematuhi aturan nilai nilai yang telah di sepakati bersama.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui perolehan hasil stiker reward yang di dapatkan oleh pegawai yang datang tepat waktu atau sesuai jadwal yang telah di tentukan oleh kantor. Yakni sebagai berikut:

Tabel 3. Progres Reward

Syarat	Subjek	Jumlah stiker yang dikumpulkan
Minimal 5 stiker dan maksimal 8 stiker	Eni Susanti	8 stiker
	Alex Icandra	5 stiker
	Rico	2 stiker
	Andre Saputra	1 stiker
	Indra Jaya	3 stiker

	Ani Septiawati	-
	Desvia Putri	-
	Sri Haryani	4 sticker
	Reno	-

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa hanya 21% yang sudah terdorong oleh *reinforcement* positif yang diberikan, 11% berusaha untuk mencapai target dari *reinforcement* positif dan 68% belum mendapat pengaruh dari *reinforcement* positif yang telah dilakukan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada saat program ini berjalan, terdapat pegawai yang antusias dalam mengikuti program ini dengan baik serta mendapatkan dukungan dari kepala bidang PAUD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Dan pada kegiatan ini ada pula yang menjadi faktor penghambat yakni ada beberapa pegawai yang masih tidak disiplin atau tidak mengikuti program ini dengan baik.

V. KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan ini dapat disimpulkan bahwa penting nya disiplin kerja bagi karyawan guna mencapai kinerja kerja dan produktivitas kerja yang baik. Dengan adanya kegiatan ini mampu membentuk suatu pola tingkah laku dengan memberikan penguatan positif, maka perilaku yang diinginkan itu akan ditingkatkan atau diteruskan. Pemberian reward yang dilakukan setelah mengikuti program merupakan hasil dari motif perilaku yang sesuai dengan apa yang di harapkan. Dengan adanya Reinforcement Positif tersebut mampu mengarahkan perilaku untuk meningkatkan kemungkinan terjadinya kembali perilaku tersebut. Sehingga terbentuk lah disiplin kerja bagi para pegawai.

Dari hasil kegiatan didapatkan bahwa hanya 21% yang sudah terdorong oleh *reinforcement* positif yang diberikan, 11% berusaha untuk mencapai target dari *reinforcement* positif dan 68% belum mendapat pengaruh dari *reinforcement* positif yang telah dilakukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada para pegawai bagian PAUD di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin atas kesediaan dan partisipasinya dalam mengikuti kegiatan pengabdian yang telah dilakukan. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Mulia Marita Lasutri Tama, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan serta arahan selama persiapan hingga selesainya kegiatan pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adica, A. (2017). *Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja*. Retrieved from <https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>
- Asri, D. N., & suharni, suharni. (2021). *Modifikasi perilaku: Teori dan penerapannya*.
- krisnawardhani, karina K., & Noviekayati, I. (2021). *Teknik Penguatan Positif sebagai Media untuk Meningkatkan Kemampuan Interaksi Sosial pada Remaja dengan Skizofrenia Hebefrenik*.
- Nababan, rosma. (2018). HUBUNGAN KETERAMPILAN GURU MEMBERI PENGUATAN(REINFORCEMENT) DENGAN HASIL BELAJAR SISWA KELAS X SMA PERGURUAN KRISTEN HOSANA MEDAN TAHUN PELAJARAN 2018/2019. *Jurnal Civic Education*, 1(1).
- Putri. (2020). *Modifikasi perilaku*. Retrieved from https://id.wikipedia.org/wiki/Modifikasi_perilaku
- Riadi, M. (2014). *. Disiplin Kerja—Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja—Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi*. Retrieved from https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html#google_vignette
- Riani, mira. (2021). Efektivitas Modifikasi Perilaku untuk Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Anak dengan Gangguan Bahasa Ekspresif. *Provita Jurnal Psikologi Pendidikan*, 14(2), 59–78.

- Saputra, Y. (2015). *FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR*.
- Setiawan, A. (2014). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KANJURUHAN MALANG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Sugiharjo, R. J. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 146–153.
- Syaparuddin, & Elihami. (2019). PENINGKATAN MOTIVASI BELAJAR SISWA MELALUI VIDEO PADA PEMBELAJARAN PKn DI SEKOLAH PAKET C. *Jurnal Edukasi Non Formal*, 1(1).