

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap berbagai dimensi kehidupan manusia, baik dalam kehidupan ekonomi, sosial, politik, maupun budaya. Perubahan tersebut membawa banyak manfaat bagi kehidupan manusia ke dalam persaingan global semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka perlu diupayakan pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Salah satu wahana untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut adalah melalui pendidikan¹. Sebab pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan watak bangsa (*nation character building*)². Oleh karena itu kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan sebab masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula dan secara progresif akan membentuk kemandirian serta meningkatkan kualitas pendidikan.

Pendidikan merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup manusia. Yang di mana pendidikan menunjukkan suatu proses bimbingan, tuntunan atau pimpinan yang di dalamnya mengandung unsur-unsur seperti pendidik, anak didik, tujuan, dan sebagainya. Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara³.

Berdasarkan Undang-undang tersebut, pendidikan memiliki cakupan mengenai arah, proses, maupun tujuan yang menyeluruh dan kompleks. Selama perkembangannya, pendidikan memiliki pengertian yang berasal dari beberapa pakar pendidikan. Setiap pengertian tersebut didasari oleh pemahaman yang mendalam dalam kurun waktu tertentu.

¹ Burhanuddin dan Moh Makin, *Pendidikan Humanistic (Konsep Teori dan Aplikasi Praktis dalam Dunia Pendidikan)*, (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2009), hlm. 20.

² Imam Suprayogo, *Pengembangan Pendidikan Karakter*, (Malang: UIN Maliki Press, 2013), hlm. 15.

³ Depdiknas, Undang-undang RI No.20 tahun 2003, tentang *sistem pendidikan nasional* Bab 1 Ayat 1, 2003.

Menurut Ki Hajar Dewantara, pendidikan adalah tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya⁴.

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat dan pemerintah, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan yang berlangsung di sekolah ataupun di luar sekolah sepanjang hayat, untuk mempersiapkan peserta didik untuk memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat dimasa yang akan datang⁵.

Pendidikan merupakan aset yang tak ternilai bagi individu dan masyarakat. Pendidikan tidak dapat dideskripsikan secara gamblang hanya dengan mencatat banyaknya jumlah peserta didik, personel yang terlibat, harga bangunan, dan fasilitas yang dimiliki. Pendidikan memang menyangkut hal itu semua, namun lebih dari itu semuanya. Pendidikan merupakan proses yang esensial untuk mencapai tujuan dan cita-cita pribadi individu. Secara filosofis dan historis pendidikan menggambarkan suatu proses yang melibatkan berbagai faktor dalam upaya mencapai kehidupan yang bermakna, baik bagi individu sendiri maupun masyarakat pada umumnya⁶.

Para peserta didik memandang sekolah sebagai lembaga yang dapat mewujudkan cita-cita mereka. Sementara orang tua menaruh harapan kepada sekolah untuk dapat mendidik anak agar menjadi orang yang pintar, terampil dan berakhlak mulia. Apa yang diharapkan dari pendidikan untuk perkembangan peserta didik, setiap negara atau bangsa memiliki orientasi dan tujuan relatif berbeda⁷.

Bagi kita bangsa Indonesia, kontribusi pendidikan yang diharapkan bagi perkembangan para peserta didik termaktub dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 Bab II Pasal 3 yang berbunyi sebagai berikut:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat,

⁴ Binti Maunah, *Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 4.

⁵ Redja Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Pers. 2013), hlm. 11.

⁶ Syamsu Yusuf, L.N., A.Juntika Nurihsan, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 2-3.

⁷ Syamsu Yusuf, L.N., A.Juntika Nurihsan, *Landasan Bimbingan dan Konseling...hlm. 3.*

berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi dan tujuan pendidikan tersebut menunjukkan karakter pribadi peserta didik yang diharapkan terbentuk melalui pendidikan. Klausul undang-undang ini memberikan implikasi imperative terhadap semua penyelenggaraan pendidikan, baik formal, nonformal, maupun informal agar senantiasa mengorientasikan programnya untuk membangun karakter (*character building*) peserta didik yang mempunyai ciri-ciri pribadi seperti tercantum dalam tujuan tersebut⁸. Fungsi dan tujuan pendidikan yang tercantum dalam undang-undang tersebut selain dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan pendidikan juga tolak ukur keberhasilan belajar peserta didik yang merupakan kepuasan diri peserta didik mencapai pemahaman tertentu dan menunjukkan perilaku baik.

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan, lembaga pendidikan dihadapkan kepada beragam problematika yang berkaitan dengan peserta didik, baik perilaku, prestasi maupun kasus-kasus sosial dalam lingkup lembaga pendidikan. Oleh karena itu, agar pendidikan dalam suatu lembaga menjadi bermutu, maka perlu mensinergikan semua bidang kegiatan yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut, terutama mengintegrasikan bidang administratif dan kepemimpinan, bidang instruksional dan kurikuler, dan bidang pembinaan peserta didik (bimbingan dan konseling).

Pendidikan yang hanya melaksanakan bidang administratif dan pengajaran dengan mengabaikan bidang bimbingan mungkin hanya akan menghasilkan individu yang pintar dan terampil dalam aspek akademik, tetapi kurang memiliki kemampuan atau kematangan dalam aspek psikososiospiritual⁹.

Dalam hal ini, dukungan sistem manajemen menjadi sangat penting, karena merupakan komponen layanan, dan kegiatan manajemen yang secara tidak langsung memberikan bantuan kepada peserta didik, atau memfasilitasi kelancaran perkembangan peserta didik. Kegiatan-kegiatan manajemen ini bertujuan memantapkan, memelihara, dan meningkatkan program bimbingan secara menyeluruh melalui pengembangan profesional.

⁸ Syamsu Yusuf, L.N., A.Juntika Nurihsan, *Landasan Bimbingan dan Konseling...*, hlm 3.

⁹ Syamsu Yusuf, L.N., A.Juntika Nurihsan, *Landasan Bimbingan dan Konseling...*, hlm 4.

Ramayulis menyatakan bahwa hakikat manajemen adalah *al-tadhbir* (pengaturan). Kata ini merupakan deviasi dari kata *dabbara* (mengatur), yang banyak terdapat di dalam ayat-ayat al-Qur'an, seperti firman Allah berikut ini¹⁰:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu” (Q.S. Al-Sajdah: 5)¹¹.

Ahmad Al Syawi menafsirkan, bahwa Allah adalah Pengatur alam (manajer). Keteraturan alam raya merupakan bukti kebesaran Allah dalam mengelola alam ini. Namun karena manusia diciptakan Allah telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya¹².

Pemberian *reward* dan *punishment* dalam lembaga pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting membantu perkembangan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan. Kedua hal ini (*reward* dan *punishment*) harus dikelola dengan baik oleh lembaga pendidikan. Sistem manajemen yang baik dalam pemberian *reward* dan *punishment* diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam konteks kekinian, pemberian *reward* dan *punishment* dalam dunia pendidikan baik pendidikan formal maupun nonformal secara inisiatif selalu berubah-ubah sejalan dengan perkembangan zaman yang sangat mempengaruhi perubahan perilaku peserta didik. Dalam pendidikan keluarga saja orang tua di zaman sekarang tidak perlu lagi bersikap otoriter terhadap anaknya seperti halnya orang tua zaman dahulu. Orang tua pun tidak perlu segan-segan meminta maaf kepada anaknya bila mereka memang melakukan kesalahan kepada anaknya. Dengan demikian anak akan menjadikan kita sebagai model dalam bersikap dan bertindak.

Hal lain yang penting diperhatikan dalam pemberian ganjaran dan hukuman adalah bahwa pemberian ganjaran dan hukuman hendaknya disampaikan untuk tujuan yang baik

¹⁰ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (jakarta: Kalam Mulia, 1994), hlm. 261

¹¹ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*,..., hlm.660.

¹² Imron Fauzi, *Manajemen Pendidikan Ala Rasulullah*. Jogjakarta: (Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 68.

(menuju perubahan yang positif). Ini artinya bahwa pemberian ganjaran itu betul-betul karena menginginkan peserta didik memiliki perilaku tertentu yang dianggap menyenangkan/baik.

Bila mengamati perilaku peserta didik tidak sesuai dengan norma-norma atau tidak sesuai dengan harapan, dan peserta didik ingin dirubah atau diarahkan ke arah yang baik, maka bisa menggunakan pemberian ganjaran kepadanya. Hal lain dalam pemberian *reward* (ganjaran) dan *punishment* (hukuman) adalah disesuaikan dengan taraf perkembangan anak, dan yang lebih penting lagi adalah bahwa cara penyampaian hukuman harus selektif mungkin.

Sebenarnya sifat-sifat buruk yang timbul dalam diri anak bukanlah lahir dan fitrah mereka. Sifat-sifat tersebut terutama timbul karena kurangnya peringatan sejak dini dari orang tua dan para pendidik. Semakin dewasa usia anak, semakin sulit pula baginya untuk meninggalkan sifat-sifat buruk. Banyak sekali orang dewasa yang menyadari keburukan sifat-sifatnya, tapi tidak mampu mengubahnya. Karena sifat-sifat buruk itu sudah menjadi kebiasaan yang sulit untuk ditinggalkan.

Maka berbahagialah para orang tua yang selalu memperingati dan mencegah anaknya dari sifat-sifat buruk sejak dini, karena dengan demikian, mereka telah menyiapkan dasar yang kuat bagi kehidupan anak di masa mendatang. Merupakan kesalahan besar apabila menyepelekan kesalahan-kesalahan kecil yang dilakukan anak, karena kebakaran yang besar terjadi sekalipun berawal dari api yang kecil.

Reward dan *punishment* memiliki prinsip yang saling bertentangan, jika ganjaran diberikan atas perbuatan-perbuatan atau hal-hal yang baik yang telah dilakukan peserta didik, maka hukuman dijatuhkan karena perbuatan-perbuatan yang jahat atau buruk yang telah dilakukannya. Ini dilakukan untuk memperbaiki kelakuan, perbuatan dan budi peserta didiknya. Relevansi ganjaran dan hukuman hendaknya dilihat ke arah tabiat atau sifat dasar manusia melalui pengaruhnya atau keamanan individu dan pilihan-pilihan yang dilakukan. Maka hal ini akan mengacu kepada pengujian terhadap kekuatan motivasi.

Reward dan *punishment* adalah sebagai alat pendidikan. *Reward* sebagai salah satu alat pendidikan yang diberikan kepada murid sebagai ganjaran atau imbalan terhadap prestasi yang dicapainya. Dengan *reward* itu diharapkan anak terangsang dan terbiasa dengan tingkah laku yang baik. Sedangkan *punishment* adalah sebagai hukuman dan tindakan paling akhir diambil apabila teguran dan peringatan belum mampu untuk mencegah anak melakukan pelanggaran.

Pemberian *reward* dan *punishment* kepada peserta didik memiliki beberapa cara dalam pelaksanaannya. Cara-cara tersebut antara lain pemberian beberapa cara dalam pelaksanaannya. Cara-cara tersebut antara lain pemberian dalam bentuk tindakan maupun dalam bentuk perkataan. Contoh pemberian *reward* dalam bentuk tindakan maupun perkataan antara lain bentuk lain seperti mengucapkan “semangat atau hebat”, tulisan-tulisan dan simbol-simbol yang menarik, pujian, hadiah, kegiatan-kegiatan di luar pembelajaran, do’a dari guru, sentuhan-sentuhan fisik, kartu atau sertifikat, dan papan prestasi.

Sedangkan pemberian *punishment* akan menghasilkan pengalaman yang tidak menyenangkan pada siswa. Hal itu terkait dengan perilaku peserta didik yang kurang sesuai dengan kegiatan pembelajaran sehingga perilaku negatif tersebut dapat diminimalisir kemunculannya. Hubungan-hubungan diperkuat atau diperlemah tergantung pada kepuasan atau ketidaksenangan yang berkenaan dengan penggunaannya memiliki arti bahwa kegiatan belajar seorang siswa dipengaruhi oleh kepuasan atau ketidaksenangan siswa¹³.

Dewasa ini, dalam dunia pendidikan khususnya di Indonesia, masalah *reward* dan *punishment* sedang mendapat banyak perhatian. Para ahli pendidikan banyak yang merasa gelisah dengan cara-cara pendidik dalam mendidik anak-anaknya. Memang dalam realitanya pemberian *punishment* lebih sulit dari pada pemberian *reward*, sehingga ada diantara para pendidik yang bersikap “*serba membolehkan*” dengan semua yang dilakukan anak didiknya. Di sisi lain banyak juga pendidik yang bersikap *otoriter* atau sewenang-wenang terhadap anak didiknya, sehingga mereka ini sulit sekali memberikan penghargaan (*apresiasi*) terhadap apa yang seharusnya dilakukan peserta didiknya. Di sinilah perlunya rumusan manajemen yang tepat dalam memberikan *reward* dan *punishment* dalam dunia pendidikan. Baik bagi pendidikan formal maupun pendidikan non formal.

Dalam suatu lembaga pendidikan, merupakan hal yang lazim bahwa permasalahan yang lebih sering muncul dalam pembahasan para pelaksana pendidikan adalah masalah pemberian *punishment* bukan pemberian *reward*. Hampir-hampir pemberian *reward* tidak menjadi pembahasan yang intens dalam sebuah lembaga pendidikan. Oleh karena itu, titik pokok yang lebih banyak untuk dilakukan riset adalah pemberian *punishment*.

¹³ Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi aksara, 2011), hlm. 44.

Salah satu lembaga pendidikan formal yang memiliki misi ikut serta mendukung proses tercapainya tujuan nasional adalah SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen. Sebagai implementasinya maka SMP Islam al-Kahfi berusaha menyelenggarakan program-program pendidikan yang meliputi program bidang kepeserta didikan, bidang kurikulum, bidang sarana prasarana, bidang pengembangan masyarakat serta bidang ketata usahaan secara baik dan optimal.

Pada observasi awal yang dilakukan di bulan April tahun 2021, penulis mendapatkan gambaran sementara bahwa dalam lembaga formal pendidikan seperti SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen yang bernaung dalam Yayasan Pondok Pesantren al-Kahfi Somalangu Kebumen, pemberian *reward* dan *punishment* merupakan salah satu program bidang kepesertadidikan yang sangat mempengaruhi proses pendidikan di dalamnya.

Diantara bentuk *reward* yang diberikan kepada peserta didik di SMP Islam al-Kahfi Somalangu adalah memberikan hadiah bagi peserta didik yang berprestasi baik dalam bidang akademis, bidang ekstrakurikuler, bidang perlombaan dan bidang-bidang yang lain. Hadiah tersebut berujud piagam penghargaan dan atau benda seperti buku, alat tulis, dan uang saku. Sedangkan diantara *punishment* yang diberikan bagi peserta didik berupa membaca Asma'ul Husna bagi siswa yang terlambat datang atau hukuman fisik bagi siswa yang melanggar aturan-aturan tertentu seperti push up, lari, dan lain-lain.

SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen dari tahun ke tahun selalu berusaha melakukan evaluasi dan perbaikan dalam pengelolaan pendidikan di dalamnya termasuk pengelolaan pemberian *reward* dan *punishment* kepada peserta didik pada lembaga tersebut, mulai dari perencanaannya sampai pada pengawasan dan pertanggung jawabannya sesuai ketentuan yang berlaku agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, tersusun, terprogram dan berkesinambungan.

Penelitian mengenai manajemen pemberian *reward* dan *punishment* kepada peserta didik di lembaga pendidikan SMP Islam al-Kahfi sangat perlu dilakukan untuk memahami lebih mendalam mengenai pengelolaan *reward* dan *punishment* dalam lembaga tersebut. Untuk selanjutnya dilakukan analisis terhadap berbagai permasalahan yang ditemukan dengan mendasarkan pada teori-teori pendidikan yang relevan.

Peserta didik di SMP Islam al-Kahfi dipilih karena keragaman latar belakang mereka. Pada awal-awal berdirinya sekolah, sebagian besar (sekitar 60%) peserta didik berada di

asrama yayasan Pondok Pesantren al-Kahfi dan sisanya (40%) berada di luar area asrama yayasan. Baru mulai tahun 2018 an 99% peserta didik berada di asrama yayasan Pondok Pesantren al-Kahfi Somalangu. Hanya beberapa peserta didik yang tidak berada di asrama.

Masing-masing peserta didik di SMP Islam al-Kahfi memiliki *basic* kultur serta karakteristik personal beragam yang menarik untuk diteliti. Sehingga penulis memfokuskan diri pada manajemen pemberian *reward* dan *punishment* kepada peserta didik di SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen. Bagaimana perencanaannya, pengorganisasiannya sampai pada pengawasannya.

Masalah pemberian *reward* dan *punishment* telah menjadi polemik dalam lembaga pendidikan Islam tersebut, khususnya bagi para guru atau pendidik. Pihak lembaga sekolah bersama pihak yayasan sudah seringkali *sharing* dan bermusyawarah tentang masalah ini, bagaimana standarisasi pemberian *reward* dan *punishment* kepada para peserta didik. Namun pada aplikasinya dalam realita proses pendidikan selalu menjumpai kendala-kendala yang menyebabkan tidak maksimalnya proses pendidikan. Hal inilah yang melatar belakangi penulisan penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen pemberian *reward* dan *punishment* kepada peserta didik di SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen?
2. Bagaimana dampak diterapkannya manajemen pemberian *reward* dan *punishment* bagi peserta didik di SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai penulis dalam kaitannya dengan judul penelitian ini antara lain:

- a. Untuk memahami dan menganalisis secara mendalam manajemen pemberian *reward* dan *punishment* kepada peserta didik di SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen?
- b. Untuk memahami dan menganalisis secara mendalam dampak diterapkannya *reward* dan *punishment* bagi peserta didik di SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Untuk memperkaya pemikiran tentang manajemen pemberian *reward* dan *punishment* kepada peserta didik dalam lembaga pendidikan Islam serta mengetahui konsep-konsep dan teori-teori yang dapat mendukung fakta-fakta dari informasi di lapangan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, yaitu untuk memahami secara jelas manajemen pemberian *reward* dan *punishment* kepada peserta didik di SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen serta dampak diterapkannya ganjaran (*reward*) dan hukuman (*punishment*) kepada peserta didik di lembaga pendidikan tersebut.
- b. Bagi pengelola pendidikan khususnya Kepala Sekolah dan para guru di SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen, hasil penelitian setidaknya bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk mengelola pendidikan di lembaga tersebut.
- c. Bagi peserta didik di SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen, sebagai acuan untuk lebih mengembangkan dan meningkatkan kedisiplinan dan prestasi belajar, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.
- d. Bagi mahasiswa Pasca Sarjana IAINU, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan sekaligus bahan referensi yang dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* (melakukan). Kata-kata itu digabung menjadi *manager* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke Bahasa Inggris *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke Bahasa Indonesia menjadi *manajemen* (pengelolaan)¹⁴.

¹⁴ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 5-6.

Manajemen dalam bahasa Indonesia mempunyai arti pengelolaan¹⁵. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan¹⁶.

Secara istilah, manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sektor tertentu dari suatu bisnis. Arti umum ini kemudian berkembang untuk pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial masyarakat termasuk lembaga-lembaga keagamaan. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dari keempat fungsi tersebut manajemen dapat dikatakan sebagai suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran¹⁷.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu¹⁸.

Menurut Mary Parker Follet yg dikutip oleh Handoko, manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan¹⁹.

Plunket dkk. mendefinisikan manajemen sebagai:

*One or more managers individually and collectively setting and achieving goals by exercising related functions (planning organizing staffing leading and controlling) and coordinating various resources (information materials money and people)*²⁰.

¹⁵ Imam Syaekani, *Manajemen Pelayanan Haji di Indonesia*, (Jakarta: CV. PRASASTI, 2009), hlm.10.

¹⁶ Awaludin Pimay, *Manajemen Dakwah*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2013), hlm. 1.

¹⁷ Awaludin Pimay, *Manajemen Dakwah*, ..., hlm. 2.

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm.54.

¹⁹ Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE. 2008), hlm 8.

²⁰ Plunket, dkk., *Management : Meeting and Exceeding Customer Expectations*. (USA : Thomson South – Western, 2005), hlm. 5.

Yang artinya: Satu atau lebih manajer secara individu dan kolektif menetapkan dan mencapai tujuan dengan menjalankan fungsi terkait (perencanaan, pengorganisasian, staf, memimpin dan mengendalikan) dan mengoordinasikan berbagai sumber (bahan informasi, uang dan orang).

Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan satu atau lebih manajer yang secara individu maupun bersama-sama menyusun dan mencapai tujuan organisasi dengan melakukan fungsi-fungsi terkait (perencanaan pengorganisasian penyusunan staf pengarahan dan pengawasan) dan mengkoordinasi berbagai sumber daya (informasi material uang dan orang). Sedangkan manajer sendiri menurut Plunket dkk. merupakan *people who are allocate and oversee the use of resources* jadi merupakan orang yang mengatur dan mengawasi penggunaan sumber daya²¹.

Manajemen sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Sedangkan manajemen dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik²². Pendapat lain juga mengatakan bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan²³.

Lewis, dkk. mendefinisikan manajemen sebagai: "*the process of administering and coordinating resources effectively and efficiently in an effort to achieve the goals of the organization*"²⁴. Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan proses mengelola dan mengkoordinasi sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien sebagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, pengertian manajemen menurut Gibson, Donnelly & Invancevich adalah: Suatu proses yang dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk

²¹ Plunket, dkk., *Management : Meeting and Exceeding Customer Expectations, ...*, hlm. 5.

²² Martinis Yamin dan Maisah, *Manajemen Pembelajaran Kelas*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), hlm. 1.

²³ Djudju Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Non Formal Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 17.

²⁴ Lewis, Sharon, dkk., *Medical Surgical Nursing*, (Volume 2. Edisi 6. 2004), hlm.5.

mengoordinasikan berbagai aktivitas lain untuk mencapai hasil-hasil yang tidak bisa dicapai apabila satu individu bertindak sendiri²⁵.

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan (P3) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah yang meliputi: perencanaan program sekolah, pelaksanaan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawas/evaluasi, dan sistem informasi sekolah²⁶.

Jika pengertian manajemen diterapkan pada usaha pendidikan yang terjadi pada suatu organisasi, maka manajemen pendidikan adalah sebagai suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien²⁷. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan modern, pekerjaan mengelola sesuatu secara teratur itu merupakan bagian dari ilmu manajemen²⁸.

Dalam kenyataannya manajemen sulit didefinisikan karena tidak ada definisi manajemen yang diterima secara universal. Chaster I Bernard dalam bukunya yang berjudul *The function of the executive*, bahwa manajemen yaitu seni dan ilmu, juga Henry Fayol, Alfin Brown Harold, Koontz Cyril O'donnel dan Geroge R. Terry. Mary Parker Follet pun mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Hal ini berarti bahwa para manajer untuk mencapai tujuan organisasinya harus melalui kerjasama orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin dilakukan. Manajemen memang bisa berarti seperti itu, tetapi bisa juga mempunyai pengertian lebih dari pada itu. Sehingga dalam kenyataannya tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang, diantaranya adalah sebagai berikut²⁹ :

²⁵ Ratminto & Atik Septi Winarsih, *Manajemen Pelayanan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm.1-2.

²⁶ Husaini Usman, *Manajemen...*, hlm. 6.

²⁷ Hasbiyallah dan Nayif Sujudi, *Pengelolaan Pendidikan Islam Teori Dan Praktik* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 1-13.

²⁸ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2019), hlm. 1-48.

²⁹ Arif Budiman, *Pengertian Manajemen*, dalam <http://areipbudiman.blogspot.com>., diakses tanggal 20 Mei 2012.

1. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan (*management as a science*) adalah bersifat interdisipliner yang mana mempergunakan bantuan dari ilmu-ilmu sosial, filsafat dan matematika.
2. Manajemen sebagai suatu sistem (*management as a system*) adalah kerangka kerja yang terdiri dari beberapa komponen/bagian, secara keseluruhan saling berkaitan dan diorganisir sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Manajemen sebagai suatu fungsi (*management as a function*) adalah suatu rangkaian kegiatan yang masing-masing kegiatan dapat dilaksanakan tanpa menunggu selesainya kegiatan lain, walaupun kegiatan tersebut saling berkaitan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Manajemen sebagai suatu proses (*management as a process*) adalah serangkaian tahap kegiatan yang diarahkan pada pencapaian suatu tujuan dengan pemanfaatan semaksimal mungkin sumber-sumber yang tersedia.
5. Manajemen sebagai suatu profesi (*management as a profession*) adalah suatu bidang kegiatan atau bidang keahlian tertentu, antara lain profesi di bidang kedokteran, bidang teknik dan bidang hukum.
6. Manajemen sebagai kumpulan orang (*management as people / group of people*) adalah suatu istilah yang dipakai dalam arti kolektif untuk menunjukkan jabatan kepemimpinan di dalam organisasi antara lain kelompok pimpinan atas, kelompok pimpinan tengah dan kelompok pimpinan bawah.

Berdasarkan beberapa kutipan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu seni pengelolaan suatu organisasi yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan, serta penilaian terhadap segala hal dari yang kecil sampai yang besar untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan pengelolaan yang baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi tersendiri baik materi maupun nonmateri terhadap para pelaku manajemen dalam suatu organisasi.

2. Fungsi Manajemen

Manajemen oleh para penulis dibagi atas beberapa fungsi, pembagian fungsi-fungsi manajemen ini tujuannya adalah:

1. Supaya sistematika urutan pembahasannya lebih teratur
2. Agar analisis pembahasannya lebih mudah dan lebih mendalam
3. Untuk menjadi pedoman pelaksanaan proses manajemen bagi manajer³⁰.

Ada beberapa pendapat yang membagi proses kegiatan dalam manajemen di antaranya George R. Terry yang menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) atau dikenal dengan POAC yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya lainnya³¹.

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen, sebagaimana diterangkan oleh Nickels, McHugh and McHugh, terdiri dari empat fungsi, yaitu³²:

a. Perencanaan

Perencanaan atau *Planning*, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Di antara kecenderungan dunia bisnis sekarang, misalnya, bagaimana merencanakan bisnis yang ramah lingkungan, bagaimana merancang organisasi bisnis yang mampu bersaing dalam persaingan global, dan lain sebagainya.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian atau *Organizing*, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang cepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

c. Pengimplementasian

³⁰ Hasibuan, S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 37.

³¹ George R. Terry, *Principles of Management*, Terj. Winardi (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 1.

³² Nickels, W. G., McHugh, J. M., & McHugh, S. M., *Understanding Business*. (USA: McGraw Hill Comp. Inc. 1997).

Pengimplementasian atau *Directing*, yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

d. Pengendalian

Pengendalian dan Pengawasan atau *Controlling*, yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Banyak ahli yang berbeda pandangan mengenai fungsi manajemen akan tetapi esensinya tetap sama, bahwa:

- 1) Manajemen terdiri dari berbagai proses yang terdiri dari tahapan-tahapan tertentu yang berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Setiap tahapan memiliki keterkaitan satu sama lain dalam pencapaian tujuan organisasi

Fungsi-fungsi manajemen diperlukan agar keseluruhan sumber daya organisasi dapat dikelola dan dipergunakan secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan di dalam fungsi manajemen sendiri terdapat beberapa kegiatan, diantaranya:

1. *Kegiatan dalam fungsi Perencanaan (Planning) meliputi:*

- a. Menetapkan tujuan dan target bisnis
- b. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut
- c. Menentukan sumber-sumber daya yang diperlukan
- d. Menetapkan standar/indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis

2. *Kegiatan dalam fungsi Pengorganisasian (Organizing) meliputi:*

- a. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperlukan
- b. Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab

- c. Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia/tenaga kerja
 - d. Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat
3. *Kegiatan dalam fungsi pengimplementasian (Directing) meliputi:*
- a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan
 - b. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan menjelaskan kebijakan yang ditetapkan
4. *Kegiatan dalam fungsi Pengawasan (Controlling) meliputi:*
- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan
 - b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan
 - c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis³³.

3. *Reward*

Reward merupakan salah satu keterampilan mengajar yang bersumber dari teori belajar *behavioristik*. Teori belajar *behavioristik* menekankan pada perubahan tingkah laku terjadi karena interaksi stimulus dan respon. Menurut teori ini, tingkah laku manusia tidak lain dari hubungan antara stimulus-respon yang sebanyak-banyaknya.

Dalam behaviorisme juga terdapat teori belajar *trial and error* yang dicetuskan oleh Thorndike. Salah satu dari tiga prinsip belajarnya adalah *law of effect*, yaitu belajar akan bersemangat apabila mengetahui dan mendapatkan hasil yang baik³⁴.

Sementara itu, Skinner yang dikutip oleh Syaiful Sagala mengemukakan teori *operant conditioning* yang menyebutkan bahwa seorang anak yang belajar dengan baik

³³ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2010), Ed 1, hlm. 8.

³⁴ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 14.

kemudian mendapatkan nilai yang baik, maka anak tersebut akan belajar lebih giat lagi. Nilai tersebut merupakan peran *conditioning* atau penguatan (*reinforcement*)³⁵.

Selain nilai, guru juga dapat memberikan ganjaran atau pujian yang memiliki banyak bentuk seperti tanda penghargaan, ijazah, medali, piala, beapeserta didik, dan lain-lain. *Reward*, hadiah, dan juga *reinforcement* adalah hal yang hampir sama. Martin dan Pear berpendapat bahwa kata "*positive reinforcement*" sering disama artikan dengan kata "hadiah" (*reward*)³⁶.

Menurut Joseph Nuttin dan Anthony G. Greenwald menyebutkan bahwa *reward* merupakan konsekuensi ekstrinsik yang bisa memuaskan motif yang cukup tangensial untuk suatu kinerja sukses. Misalnya, seorang guru yang memberikan tugas matematika kepada peserta didik kemudian jawaban peserta didik yang dipanggil itu benar, guru mengomentari dengan "Ya, benar!" bisa dikatakan bahwa peserta didik mendapatkan keberhasilan. Guru dapat memberikan hadiah kecil seperti permen. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai *reward*³⁷.

Suharsimi Arikunto menjelaskan hadiah adalah sesuatu yang diberikan kepada orang lain karena sudah bertingkah laku sesuai dengan yang dikehendaki, yakni mengikuti peraturan sekolah dan tata tertib yang sudah ditentukan³⁸.

Istilah *reward* atau imbalan kadang-kadang digunakan sebagai sinonim untuk penguatan positif³⁹. Penguatan positif adalah stimulus yang apabila diberikan setelah respon terjadi dapat meningkatkan respon tersebut.

Maria J Wantah menyebutkan bahwa penguatan positif adalah teknik terbaik untuk mendorong tingkah laku yang diinginkan⁴⁰. Menurut Marno dan Idris, penguatan adalah

³⁵ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran...*, hlm 14.

³⁶ Edi Purwanta, *Modifikasi Perilaku: Alternatif Penanganan Anak Luar Biasa*, (Jakarta: Dirjen Dikti, 2005), hlm. 35.

³⁷ Joseph Nuttin & Greenwald, Anthony G., *Reward and Punishment in Human Learning: Elements of a Behavior Theory*, (New York: Academic Press Inc., 1968), hlm. 3-4.

³⁸ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, (Jakarta: Rineka Cipta. 1990), hlm. 182.

³⁹ Rita L. Atkinson, Richard C. Atkinson & Ernest R. Hilgard, *Pengantar Psikologi Edisi Kedelapan, (Jilid I)*, (Alih bahasa: Nurjannah Taufiq dan Rukmini Barhana), (Jakarta: Erlangga. 1983), hlm. 319.

⁴⁰ Maria J. Wantah, *Pengembangan Disiplin dan Pembentukan Moral Pada Anak Usia Dini*, (Jakarta: Depdiknas, 2005), hlm. 164.

respon positif yang dilakukan guru atas perilaku positif yang dilakukan atau telah dicapai peserta didik⁴¹.

Sementara itu, Mulyasa mendefinisikan penguatan (*reinforcement*) sebagai respon terhadap suatu perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulangnya perilaku⁴². Buchari Alma menjelaskan bahwa penguatan adalah respon positif terhadap suatu tingkah laku tertentu dari peserta didik yang memungkinkan tingkah laku tersebut muncul kembali. Dalam ilmu pendidikan, reward atau biasa disebut dengan ganjaran merupakan salah satu alat pendidikan⁴³.

Ngalim Purwanto menyebutkan bahwa maksud dari ganjaran adalah sebagai alat untuk mendidik anak agar merasa senang karena apa yang dilakukannya mendapatkan penghargaan⁴⁴. *Reward* merupakan segala yang diberikan guru berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada peserta didik, agar peserta didik dapat melakukan perbuatan terpuji dan berusaha untuk meningkatkannya⁴⁵.

Sementara itu, Soedomo Hadi mendefinisikan ganjaran sebagai isyarat, katakata, perbuatan, atau barang-barang yang diberikan kepada anak didik setelah mereka berhasil melakukan kegiatan positif dan istimewa⁴⁶. Ngalm Purwanto juga mendefinisikan *reward* sebagai alat pendidikan tidaklah seperti upah, yang dibayarkan sebagai ganti rugi dari suatu pekerjaan atau suatu jasa⁴⁷. Pemberian hadiah akan berfungsi untuk memperkuat pendapat /keyakinan individu bahwa perbuatan yang dilakukan benar atau dibenarkan⁴⁸. Hal itu sependapat dengan Maria J. Wantah yang menyebutkan bahwa penghargaan merupakan cara terbaik untuk menunjukkan bahwa anak telah melakukan hal baik⁴⁹.

⁴¹ Marno & M.Idris, *Strategi & Metode Pengajaran*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2010), hlm. 132.

⁴² Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 77.

⁴³ Buchari Alma, *Guru profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta. 2010), hlm. 40.

⁴⁴ Ngalm Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Rosdakarya, 2002), hlm. 183.

⁴⁵ Ahmad Bahril Faidy & I Made Arsana, *Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Kelas XI SMA Negeri 1 Ambunten Kabupaten Sumenep*, (Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan UNESA No 2 Vol II tahun 2014). 2014, hlm. 455.

⁴⁶ A Soedomo Hadi, *Pendidikan Suatu Pengantar*, (Surakarta: UNS Press. 2005), hlm. 89.

⁴⁷ Ngalm Purwanto, *Ilmu Pendidikan...*, hlm. 182.

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran...*, hlm. 166.

⁴⁹ Maria J. Wantah, *Pengembangan Disiplin ...*, hlm.164.

Dalam agama islam juga mengenal *reward*, ini terbukti dengan ditemukannya banyak kata ganjaran atau pahala dalam Al-Qur'an, khususnya ketika kitab suci berbicara tentang apa yang diterima oleh seseorang baik di dunia maupun di akhirat dari amal perbuatannya. Pahala adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh Allah Swt kepada hambanya yang telah mengerjakan perintahnya.

Dalam Al-Qur'an telah dijelaskan, yaitu seperti dalam Q.S An-Nisa ayat 134:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Barang siapa yang menghendaki pahala di dunia saja (maka ia merugi), karena di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. Dan Allah maha mendengar lagi maha melihat”⁵⁰.

Berdasarkan ayat Al-Qur'an di atas jelaslah bahwa pemberian *reward* mendidik kita untuk berbudi luhur, maka di harapkan agar manusia selalu berbuat baik dan disiplin dalam upaya mencapai prestasiprestasi tertentu dalam hidup dan kehidupan manusia. Ayat tersebut juga dapat disimpulkan bahwa seseorang yang sudah berbuat kebaikan berhak mendapat pahala, begitu pula sebaliknya kepada seorang anak atau peserta didik yang telah mengerjakan tugas sesuai aturan dengan baik berhak mendapatkan *reward* atau penghargaan

a. Tujuan *Reward*

Tujuan sederhana dari pemberian *reward* (ganjaran) adalah untuk membentuk perilaku tertentu yang diinginkan. Tujuan tersebut mungkin terlalu sederhana atau terlalu sulit untuk diterima karena sesungguhnya tujuan dari pemberian ganjaran sulit untuk dirumuskan secara pasti. Ganjaran (*reward*) merupakan salah satu alat pendidikan⁵¹.

Dapat dipahami bahwa maksud atau tujuan pemberian ganjaran itu yang terpenting bukanlah hasilnya yang dicapai seorang anak, melainkan dengan hasil yang

⁵⁰ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*,..., hlm 144.

⁵¹ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.

telah dicapai anak itu pendidik bertujuan membentuk kata hati (*conscience*) dan kemauan yang lebih baik dan lebih tegas kepada anak⁵².

Kata hati (*conscience*) diistilahkan juga dengan sebutan hati nurani. Ini berfungsi untuk mengontrol/ mengendalikan tingkah laku anak. Bila anak dekat dengan orang tuanya, maka yang akan mengontrol dan mengendalikan perilakunya adalah kata hatinya ini. 'Kata hati' dibentuk pada masa kanak-kanak dan baru akan berfungsi pada saat anak memasuki masa remaja⁵³.

Kemauan diistilahkan Muhammad bin Ibrahim Al-Hamd sebagai motivasi⁵⁴. Adapun Menurut A. Nasution yang dikutip oleh Ramayulis, motivasi dalam Pendidikan Islam didefinisikan sebagai: menciptakan kondisi sedemikian rupa sehingga anak mau melakukan apa yang dapat dilakukannya⁵⁵.

Dengan sendirinya maksud ganjaran adalah sebagai alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Di sisi lain pendidik bermaksud bahwa dengan ganjaran anak menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi yang telah dicapainya. Dengan perkataan lain, anak menjadi lebih keras kemauannya untuk bekerja atau berbuat yang lebih baik lagi.

b. Ganjaran dan Upah

Ganjaran merupakan alat untuk mendidik, maka ganjaran tidak boleh menjadi bersifat seperti upah. 'Upah' adalah sesuatu yang mempunyai nilai sebagai 'ganti rugi' dari sebuah pekerjaan atau suatu jasa. 'Upah' adalah sebagai pembayar suatu tenaga, pikiran, atau pekerjaan yang telah dilakukan seseorang⁵⁶.

Besar kecilnya upah memiliki perbandingan yang tertentu dengan berat-ringannya pekerjaan atau banyak-sedikitnya hasil yang telah dicapai. Ganjaran sebagai alat pendidikan tidaklah demikian. Anak yang terpandai atau terbaik belum tentu mendapat ganjaran dari gurunya. Seorang anak yang memang pandai dan selalu

⁵² Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis...*, hlm.76.

⁵³ Spilka, B., Hood. R.W. & Gorsuch, R.L.. *The Psychology of Religion: an Empirical Approach. Englewood Cliffs*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 1985), hlm. 109.

⁵⁴ Muhammad bin Ibrahim Al-Hamd, *Menumbuhkan Optimisme Motivasi dan Hambatan*, (Jakarta: Darul Haq, 2002).

⁵⁵ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 1994).

⁵⁶ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan...*, hlm. 170.

menunjukkan hasil pekerjaan yang baik, tidak perlu selalu mendapat ganjaran, karena jika itu dilakukan, maka ganjaran sudah berubah sifatnya menjadi 'upah'.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang untuk memberikan suatu penghargaan kepada seseorang karena sudah mengerjakan suatu hal yang benar, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas tersebut. Contohnya seorang guru telah memberikan penghargaan, atau pujian kepada peserta didiknya yang telah menjawab pertanyaan dengan baik, atau prestasinya baik, maka peserta didik itu semangat lagi dalam mengerjakan tugas itu. *Reward* adalah alat pendidikan berupa suatu penghargaan atau hal-hal menyenangkan yang diberikan kepada peserta didik karena telah melakukan kegiatan positif sebagai upaya untuk memperkuat pendapat atau keyakinan peserta didik bahwa apa yang telah dilakukan itu benar.

c. Ragam *Reward* (Ganjaran)

Seorang pendidik bisa memberikan *reward* kepada peserta didiknya dengan berbagai cara seperti berikut ini⁵⁷:

- 1) Mengangguk-angguk atau memberikan acungan jempol sebagai tanda senang dan membenarkan suatu jawaban yang diberikan.
- 2) Memberikan kata-kata yang menggembirakan (pujian) seperti: "*wah, wah adik nampaknya sudah memiliki banyak kemajuan ya. Kalau adik terus berlatih, tentu akan lebih baik lagi.*"
- 3) Pekerjaan dapat juga menjadi suatu ganjaran. Contoh, "*kalian akan saya beri tugas yang agak lebih sulit sedikit ya, karena ternyata soal yang sebelumnya nampaknya agak terlalu mudah untuk kalian kerjakan.*"
- 4) Ganjaran yang ditujukan untuk seluruh kelas sering sangat perlu. Misalnya, "*karena saya lihat kalian telah bekerja dengan baik dan cepat selesai, sekarang saya akan mengisahkan sebuah cerita yang bagus nih*". Ganjaran untuk seluruh kelas dapat juga berupa bernyanyi atau pergi berdarma wisata.
- 5) Ganjaran dapat juga berupa pemberian benda-benda menyenangkan dan berguna bagi peserta didik. Misalnya, pensil, buku tulis, buku cerita, makanan dan

⁵⁷ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan...*, hlm. 171.

sebagainya. Tetapi dalam hal ini pendidik harus sangat berhati-hati dan bijaksana karena dengan benda-benda itu bisa jadi ganjaran berubah menjadi upah bagi peserta didik.

Imbalan dapat berupa pujian, nilai, penghargaan, hingga hadiah atau imbalan lain. Menurut Wina Sanjaya, terdapat dua jenis reward (penguatan) yang bisa diberikan oleh guru, yaitu:

- a. *Reward verbal* *Reward verbal* yaitu reward yang diungkapkan dengan kata-kata, baik berupa pujian dan penghargaan atau kata-kata koreksi. Melalui kata-kata tersebut, peserta didik akan merasa puas dan terdorong untuk lebih aktif belajar. Contoh reward verbal adalah “bagus!”, “tepat sekali”, “wah hebat kamu”, “hampir tepat”, dan lain-lain;
- b. *Reward nonverbal* *Reward nonverbal* yaitu *reward* yang diungkapkan melalui bahasa isyarat misalnya melalui anggukan kepala tanda setuju, gelengan kepala, tanda tidak setuju, mengernyitkan dahi, mengangkat pundak dan lain sebagainya. Selain itu, juga dapat dilakukan dengan cara memberikan tanda-tanda tertentu misalnya dengan melakukan sentuhan, berjabat tangan, menepuk pundak peserta didik, dan lain-lain⁵⁸.

Sementara itu, macam-macam reward yang dapat diberikan kepada peserta didik menurut Soedomo Hadi, antara lain:

- a. isyarat, misalnya anggukan, tepukan pada bahu, dan sebagainya;
- b. kata-kata, misalnya kata bagus, hebat, jempol, dan sebagainya;
- c. perbuatan, misalnya peserta didik yang sudah selesai mengerjakan pekerjaan pertama dapat mengerjakan pekerjaan lain yang sesuai;
- d. barang, misalnya buku tulis, pulpen, spidol, dan alat-alat pelajaran lain. Pemberian barang semacam ini harus diberikan pada waktu yang tepat, antara lain dalam kegiatan lomba⁵⁹.

⁵⁸ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 37.

⁵⁹ A Soedomo Hadi, *Pendidikan Suatu Pengantar...*, hlm. 90.

Hampir sama dengan Ngalim Purwanto dan Soedomo Hadi, Emmer dkk yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto juga menyebutkan macam-macam hadiah pengajaran seperti berikut;

- a. Peringkat dan simbol-simbol lain. Bentuk hadiah yang paling sering diberikan kepada peserta didik adalah peringkat huruf maupun angka. Selain itu, penggunaan simbol-simbol seperti bintang dan tanda centang juga sering digunakan pada peserta didik sekolah dasar dan menengah. Namun, pemberian peringkat yang dilakukan secara adil dan betul adalah hadiah yang paling tepat, apabila dikaitkan dengan usaha, prestasi dan kemampuan peserta didik.
- b. Penghargaan Hadiah dalam bentuk ini dapat berupa berbagai hal yang mempunyai arti “perhatian” kepada peserta didik. Pada umumnya, penghargaan diwujudkan dalam bentuk surat penghargaan atau piagam yang diberikan kepada peserta didik-peserta didik pada akhir semester atau tahun ajaran melalui kompetisi. Sertifikat, stiker atau tanda-tanda lain tampak sederhana, tetapi memiliki makna yang besar bagi peserta didik agar termotivasi oleh penghargaan diperoleh.

Ahmadi menyatakan bahwa perhatian merupakan keaktifan jiwa yang diarahkan kepada suatu objek baik didalam maupun diluar dirinya. Perhatian siswa terhadap pembelajaran di kelas sangat penting bagi keberhasilan siswa mencapai sebuah tujuan dalam pembelajaran⁶⁰.

- c. Hadiah berupa kegiatan Guru harus memberikan petunjuk yang jelas dan rinci bagaimana peserta didik diberikan kegiatan sebagai ganjaran atas keberhasilan yang telah dilakukan. Hal tersebut dilakukan ketika guru akan memberikan hadiah berupa suatu kegiatan kepada peserta didik.
- d. Hadiah berupa benda Beberapa hal yang harus diperhatikan ketika akan memberikan hadiah berupa benda kepada peserta didik, yaitu: hadiah harus berhubungan dengan prestasi yang dicapai, sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik, sebaiknya tidak perlu terlalu mahal⁶¹.

Maria J. Wantah menjelaskan bahwa bentuk penghargaan yang diberikan oleh pendidik kepada peserta didik kecil tentu berbeda dengan yang diberikan kepada

⁶⁰ Ahmadi, Abu, *Psikologi Umum*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 145.

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran...*, hlm. 160-166.

peserta didik besar. Penghargaan kepada peserta didik kecil harus bersifat kongkret diikuti dengan perbuatan seperti pelukan dan senyuman, tidak hanya verbal karena peserta didik belum mengerti. Sementara itu, penghargaan untuk peserta didik yang lebih besar dapat berbentuk verbal berupa pujian atau sanjungan. Peserta didik yang telah mengenal baca tulis, dapat diberikan penghargaan dalam bentuk piagam penghargaan⁶².

Menurut Elisabeth Hurlock jenis penghargaan dibagi menjadi 3, yaitu; 1) penerimaan sosial, 2) hadiah, dan 3) perlakuan yang istimewa. Penerimaan sosial dapat dilakukan dengan cara memberikan pujian kepada anak. Hadiah diberikan sebagai penghargaan untuk perilaku yang baik. Hadiah merupakan suatu tanda kasih sayang, penghargaan atas kemampuan dan prestasi seorang anak, bentuk dorongan atau kepercayaan. Perlakuan istimewa dapat dilakukan dengan cara memberikan perlakuan yang membuat anak dianggap seperti orang dewasa. Menghargai usaha anak dalam menyesuaikan diri menghasilkan penerimaan sosial dalam bentuk yang mengisyaratkan bahwa anak diperlakukan sebagai orang dewasa daripada sebagai anak-anak⁶³.

Buchari Alma membagi komponen *reinforcement* menjadi 6, yaitu:

- a. *verbal reinforcement* berupa komentar/ ungkapan/ pujian yang berbentuk kata-kata misalnya baik, bagus, hebat sekali, benar sekali, dan sebagainya.
- b. *gestural reinforcement* berupa senyum, mengangkat alis, tepuk tangan, menunjuk, tanda oke, mengacungkan jempol, anggukan, dan lain-lain.
- c. *proximity reinforcement* meliputi berjalan mendekati peserta didik, berdiri di dekat peserta didik, duduk di dekat kelompok, dan berdiri di antara peserta didik.
- d. *contact reinforcement* seperti menepuk bahu, menjabat tangan peserta didik, memegang rambut, dan menaikkan tangan peserta didik.
- e. *activity reinforcement* berupa membantu peserta didik dalam menggunakan media pembelajaran, membagi bahan, memimpin permainan dan lain-lain.

⁶² Maria J. Wantah, *Pengembangan Disiplin ...*, hlm.166.

⁶³ Elizabeth, B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan dalam Suatu Rentang Kehidupan*, (Jakarta: Erlangga, 1990), hlm. 91.

f. *token reinforcement* dapat dilakukan pemberian hadiah, bintang komentar pada buku pekerjaan peserta didik, memberikan nama kehormatan, memberikan simbol gambar, dan lain-lain⁶⁴.

Sementara itu Hamzah B. Uno menjelaskan komponen dalam memberikan penguatan kepada peserta didik seperti berikut:

- a. Penguatan verbal dalam bentuk kata-kata dan kalimat.
- b. Penguatan berupa mimik muka dan gerakan badan (gestural) seperti senyuman, anggukan kepala, acungan ibu jari, tepuk tangan dan sebagainya.
- c. Penguatan dengan cara mendekati peserta didik seperti duduk di dekat peserta didik dan berjalan menuju peserta didik.
- d. Penguatan dengan sentuhan, misalnya dengan menepuk pundak atau menjabat tangan peserta didik.
- e. Penguatan dengan kegiatan yang menyenangkan.
- f. Penguatan berupa simbol atau benda yang berupa piagam penghargaan, benda-benda berupa alat tulis, atau komentar pada buku peserta didik⁶⁵.

Menurut Robert J. Marzano, guru juga dapat memberikan *reward* kepada peserta didik untuk menghargai perilaku positif dengan melakukan langkah-langkah seperti berikut:

- a. Memberikan penghargaan verbal dan nonverbal. Cara untuk menghasilkan penguatan positif salah satunya adalah dengan penghargaan verbal dan nonverbal. Penghargaan verbal dapat berupa ucapan, sedangkan penghargaan nonverbal berupa senyuman, anggukan, kerlingan mata yang dapat membuat interaksi lebih bersifat pribadi dibandingkan dengan penghargaan verbal.
- b. Memberikan penghargaan *tangibel* (nyata) Tanda penghargaan menunjukkan nilai ketaatan peserta didik terhadap suatu prosedur. Bentuk penghargaan ini dapat berupa simbolik, seperti poin, kartu, atau formulir penghargaan.

⁶⁴ Buchari Alma, *Guru profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta. 2010), hlm. 41-42.

⁶⁵ Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 169-170.

- c. Melibatkan keluarga peserta didik di rumah Penghargaan terhadap apa yang dilakukan peserta didik dapat meluas ke luar kelas. Peserta didik yang mengetahui bahwa sekolah menghubungi keluarga di rumah terkait perilaku baik yang ditunjukkan merasakan bahwa peserta didik mendapat penghargaan yang tinggi⁶⁶.

Slavin menjelaskan bahwa sarana utama untuk memberi imbalan kepada peserta didik karena telah menunjukkan upaya terbaik adalah dengan memberikan imbalan, sebagai berikut:

- a. Menggunakan pujian dengan efektif. Pujian akan efektif sebagai sarana motivasi sejauh pujian tersebut bersyarat, khusus dan terpercaya. Pujian bersyarat bergantung pada upaya peserta didik terhadap apa yang telah ditetapkan. Kekhususan berarti bahwa guru memberikan pujian terhadap perilaku khusus peserta didik. Pujian yang terpercaya akan diberikan dengan tulus karena hasil yang dilakukan.
- b. Mengajari peserta didik memuji diri sendiri. Peserta didik dapat belajar memuji diri sendiri untuk meningkatkan keberhasilan akademis peserta didik. Hal ini adalah komponen dalam pembelajaran mandiri.
- c. Menggunakan nilai sebagai insentif. Nilai akan berperan sebagai insentif bagi anak-anak di kelas tinggi.
- d. Menggunakan sistem insentif berdasarkan struktur sasaran. Guru dapat memberikan menggunakan metode pembelajaran yang menekankan kerjasama, lalu memberikan insentif atas upaya dan peningkatan⁶⁷.

Berdasarkan keempat macam *reward* tersebut di atas, dalam penerapannya seorang guru dapat memilih bentuk macam-macam *reward* yang cocok dengan peserta didik dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi, baik situasi dan kondisi peserta didik atau situasi dan kondisi keuangan, bila hal itu menyangkut masalah keuangan. Dalam memberikan *reward* seorang guru hendaknya dapat mengetahui siapa yang berhak mendapatkan *reward*, seorang guru harus selalu ingat akan maksud dari pemberian *reward* itu. Seorang peserta didik yang pada suatu ketika menunjukkan

⁶⁶ Robert J Marzano, Seni dan Ilmu Pengajaran: *Sebuah Kerangka Kerja Komprehensif Untuk Menghasilkan Metode Penjelasan yang Efektif*, (Jakarta: Indeks, 2013), hlm. 162.

⁶⁷ Robert E. Slavin. (2009). *Psikologi Pendidikan: Teori dan Praktik Edisi Kedelapan*, Jilid 2, Alih bahasa: Marianto Samosir, (Jakarta: Indeks, 2009), hlm. 140-143.

hasil lebih baik dari pada biasanya, mungkin sangat baik diberi *reward*. Dalam hal ini seorang guru hendaklah bijaksana, jangan sampai *reward* menimbulkan iri hati pada siswa yang lain yang merasa dirinya lebih pandai, tetapi tidak mendapat *reward*.

Lebih lanjut, Jameel Zeeno yang dikutip oleh Rusdiana Hamid menjelaskan bahwa bentuk *reward* dapat berupa: a) pujian yang mendidik; b) memberi hadiah; c) mendo'akan; d) papan prestasi; e) menepuk pundak; f) menjadikan acuan pada peserta didik yang berprestasi dalam memberikan semangat peserta didik yang lain; g) berpesan pada yang lain; dan h) berpesan pada keluarga peserta didik yang bersangkutan⁶⁸.

Berdasarkan pendapat di atas, macam-macam *reward* dibagi menjadi 2 yaitu *reward verbal* dan *reward nonverbal*. *Reward verbal* dapat berupa kata-kata atau kalimat pujian seperti “baik”, “bagus”, “tepat sekali”, “kamu benar”, dan sebagainya. *Reward nonverbal* dapat berupa isyarat tubuh, anggukan, mendekati peserta didik, perlakuan istimewa seperti memberikan perbuatan atau tugas dengan tingkat yang lebih sulit, kegiatan bersama seperti bernyanyi, bekerjasama atau berwisata, melibatkan keluarga di rumah, hadiah berupa benda-benda, peringkat atau simbol lain, nilai dan tanda penghargaan.

d. Syarat *Reward* (Ganjaran)

Memberikan ganjaran yang mendidik dianggap sulit juga. Bila memang demikian, syarat-syarat yang diuraikan berikut bisa menjadi pertimbangan para pendidik dalam memberikan ganjaran⁶⁹:

- 1) Kenali betul peserta didiknya sehingga pendidik dapat dengan tepat cara menghargai mereka. Ganjaran dan penghargaan yang salah dan tidak tepat bisa-bisa mendatangkan akibat yang tidak diinginkan.
- 2) Ganjaran yang diberikan jangan sampai menimbulkan rasa cemburu atau iri hati bagi anak yang lain yang merasa pekerjaannya juga lebih baik, tetapi tidak mendapat ganjaran.

⁶⁸ Rusdiana Hamid, *Reward dan Punishment dalam Perspektif Pendidikan Islam*. Jurnal Kopertis Wilayah XI Kalimantan, 2006, (Vol 4 Nomor 5 Edisi April 2016), Hlm 69.

⁶⁹ Bobbi De Porter dkk, *Quantum Teaching*, (Bandung: Kaifa, 2000), hlm. 172.

- 3) Pertimbangkan masalah 'hemat' (*saving*). Terlalu sering atau terus menerus memberikan ganjaran dan penghargaan akan menghilangkan makna ganjaran sebagai alat pendidikan.
- 4) Hendaknya tidak memberikan ganjaran dengan menjanjikan terlebih dahulu sebelum anak menunjukkan prestasi kerjanya apalagi bagi ganjaran yang diberikan kepada seluruh kelas.
- 5) Berhati-hati dalam memberikan ganjaran, jangan sampai ganjaran yang diberikan kepada peserta didik diterimanya sebagai upah atau jerih payah yang telah dilakukannya.

4. *Punishment*

a) **Pengertian *Punishment* (Hukuman)**

Terdapat anggapan dan kepercayaan tentang hukuman bahwa hidup bagi manusia merupakan sebuah hukuman, dengan sendirinya, terbebasnya manusia dari kehidupan di dunia ini dianggap sebagai sebuah ganjaran yang besar. Oleh karenanya bagi yang meyakini anggapan ini menyatakan bahwa jika manusia menghendaki terhindar dari hukuman atau penderitaan, maka manusia itu hendaknya mengasingkan diri dari kehidupan yang nyata dan pergi bertapa ke tempat yang sunyi⁷⁰.

Di sisi lain ada juga yang beranggapan sebaliknya yaitu bahwa hidup itu penuh dengan kebahagiaan yang tiada hentinya dan mati justru merupakan hukuman yang sangat ditakuti dan tak dapat dihindarkan atau dielakkan⁷¹.

Berdasarkan sudut pandang psikologi pandangan pertama merupakan pandangan pesimistis karena seseorang Nampak tidak ada usaha dalam menghadapi masalahnya atau juga bisa dikatakan bahwa orang tersebut punya pandangan bahwa ia memandang dirinya lemah, tidak mampu dalam menghadapi tantangan sehingga lebih baik ia pasrah saja dengan pergi bertapa, mengasingkan

⁷⁰ Javad Nurbakhsy, *Psikologi Sufi*, (Jogjakarta: Fajar Pustaka Baru, 2001), hlm. 23.

⁷¹ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan...*, hlm. 99.

diri⁷². Kondisi yang demikian dalam perspektif psikologi dikatakan sebagai ciri-ciri dari orang pesimis (*pesimistik*).

Adapun pandangan yang kedua merupakan pandangan optimistis. Ia menganggap segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan merupakan sebuah ujian; hidup adalah perjuangan, dan seseorang yang berani hidup tentunya harus berani juga dengan berbagai ujian dan tantangan yang menghadangnya. Oleh karenanya ia akan menganggap hidup itu indah, penuh dengan kebahagiaan yang tiada hentinya. Dalam perspektif psikologi ciri demikian merupakan ciri dari orang yang optimis (*optimistik*).

Hukuman sebagai alat pendidikan dapat diartikan sebagai penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan⁷³. Sebagai alat pendidikan, hukuman hendaknya senantiasa merupakan jawaban atas suatu pelanggaran, selalu bersifat tidak menyenangkan, dan selalu bertujuan kearah perbaikan, serta hendaknya diberikan untuk kepentingan anak itu sendiri.

Kewajiban peserta didik selama mengikuti pendidikan di sekolah secara garis besarnya adalah mematuhi semua aturan sekolah dan mematuhi perintah guru. Bagi peserta didik yang tidak mematuhi aturan dan perintah guru akan mendapatkan hukuman. Hukuman perlu diberikan pada peserta didik, karena hukuman merupakan salah satu cara atau metode untuk mencegah peserta didik tidak mengulangi kesalahan yang ia lakukan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Seifert bahwa hukuman adalah sebagai alat pendidikan yang digunakan seseorang untuk memotivasi anak agar tidak melanggar aturan yang telah dibuat dan mematuhi perintah guru, sehingga prestasi belajar atau hasil belajar peserta didik dapat dicapai⁷⁴.

Hukuman juga juga diberikan kepada peserta didik untuk melatih kedisiplinan peserta didik. Kurniawan menjelaskan bahwa disiplin harus mempunyai empat unsur pokok, yaitu peraturan sebagai pedoman perilaku, hukuman untuk pelanggaran peraturan, penghargaan untuk perilaku yang baik sejalan dengan peraturan dan

⁷² Eva Latifah, *Agresivitas, Kontrol diri dan Optimisme Mahapeserta didik ditinjau dari Kematangan Beragama* dalam *Akademika-Jurnal Kebudayaan d.h. Kajian Masalah Sosial dan Keagamaan*, (Solo: LEMLIT-UMS, 2003), hlm. 126.

⁷³ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan...*, hlm. 174.

⁷⁴ K. Seifert, *Pedoman pembelajaran dan instruksi pendidikan*, (Banguntapan Jogjakarta: IRCiSoD, 2012), hlm. 254.

konsistensi dalam peraturan tersebut dan dalam cara yang digunakan untuk mengajar dan melaksanakannya⁷⁵.

Disiplin menurut (Imron 2016: 173) adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh peserta didik di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peserta didik sendiri dan terhadap sekolah secara keseluruhan⁷⁶.

Untuk meminimalisasikan pengaruh negatif dari hukuman, para guru harus mengikuti berberapa panduan berikut:

- a) Gunakan hukuman dengan hemat. Hukuman akan mengalami penurunan efektivitas ketika ia mengalami peningkatan frekuensi, dan dalam berbagai kasus, hukuman tidak selalu bersifat etis.
- b) Jelaskan alasan anda mengapa anda memberikan hukuman. Tanpa sebuah alasan yang rasional, para peserta didik sangat mungkin akan mengarah pada kesimpulan yang salah tentang situasi yang mereka alami. Sebagai contoh, mereka bisa jadi menyimpulkan bahwa mereka, dan bukan perilaku mereka, buruk.
- c) Persiapkan sebuah cara alternatif dalam meraih penguat motivasi yang positif. Mengingat penguat motivasi positif memiliki pengaruh negatif yang lebih sedikit, para peserta didik harus selalu mendapatkan kesempatan untuk menerima penguat motivasi yang demikian. Menyangkut tentang saran mengenai bagaimana menciptakan sebuah penguat motivasi yang positif.
- d) Jika memungkinkan, anjurkan perilaku yang berkebalikan dari perilaku buruk yang dilakukan para peserta didik. Misalnya, jika seseorang anak berlari kesana kemari dalam ruang kelas, temukan sebuah alternatif konstruktif yang lebih berpeluang menghalangi perilaku tersebut (seperti membaca dengan tenang), ketimbang perilaku yang mungkin bisa berkombinasi dengan perilaku buruk sebelumnya (seperti membagi-bagikan buku bacaan).

⁷⁵ W.A Kurniawan, *Budaya Tertib Siswa di Sekolah (Penguatan Pendidikan Karakter Siswa)*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), hlm. 49.

⁷⁶ Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 173.

- e) Jika memungkinkan hindari hukuman fisik. Beberapa bentuk hukuman seharusnya tidak perlu digunakan. Termasuk hukuman fisik.
- f) Hindari memberikan hukuman ketika anda sedang marah atau kecewa. Mengingat pada saat demikian anda hanya akan memperhatikan kebutuhan anda dan tidak memperhatikan alasan para peserta didik anda, maka anda beresiko memberikan reaksi keras yang berlebihan.
- g) Berikan hukuman pada saat sebuah perilaku buruk dimulai dan bukan pada saat perilaku tersebut selesai. Secara umum, penelitian terhadap hewan-hewan maupun terhadap anak-anak menunjukkan fakta bahwa hukuman akan bekerja lebih efektif pada saat perilaku buruk mulai ketimbang pada saat perilaku tersebut sudah selesai⁷⁷.

b) Hukuman dan Ganjaran

Antara hukuman dan ganjaran memiliki persamaan yaitu sama-sama merupakan reaksi dari pendidik atas perbuatan yang baik atau buruk yang telah dilakukan peserta didik. Ganjaran diberikan atas perbuatan-perbuatan atau hal-hal yang baik yang telah dilaksanakannya, sedangkan hukuman kebalikannya yaitu diberikan atas perbuatan-perbuatan yang buruk yang telah dilaksanakannya.

Perlu dipahami bahwa perbedaan antara ganjaran dan hukuman tidak seperti halnya antara besar-kecil, panas-dingin, terang-gelap, dan sebagainya, yang merupakan perbedaan yang betul-betul berlawanan. Dalam hal ini antara ganjaran dan hukuman merupakan perbedaan yang 'seolah-olah' berlawanan. Ini artinya bahwa antara ganjaran dan hukuman sifatnya tidak berlawanan dan tidak setara. Dalam proses pendidikan, akibat hukuman jauh lebih besar disbanding dengan akibat yang ditimbulkan oleh ganjaran. Demikian pula dalam proses pendidikan, hukuman merupakan suatu perlakuan yang jauh lebih penting daripada ganjaran⁷⁸.

c) Syarat Hukuman Pedagogis

Hukuman yang pedagogis idealnya memenuhi persyaratan seperti berikut:

⁷⁷ K. Seifert, *Pedoman pembelajaran,...*, hlm. 256.

⁷⁸ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan...*, hlm. 171.

- 1) Hukuman yang diberikan harus dapat dipertanggungjawabkan. Ini artinya bahwa hukuman tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang karena pendidik dibatasi oleh peraturan-peraturan hokum dan oleh batas-batas yang ditentukan oleh norma-norma yang berlaku.
- 2) Hukuman tidak boleh bersifat ancaman atau pembalasan dendam yang bersifat perseorangan karena bila hal ini terjadi tidak memungkinkan adanya hubungan baik antara pendidik dan peserta didik.
- 3) Hukuman bersifat memperbaiki. Ini artinya bahwa hukuman harus memiliki nilai mendidik (normatif) bagi peserta didik yaitu memperbaiki kelakuan dan moral anak-anak⁷⁹.
- 4) Jangan memberikan hukuman pada saat pendidik sedang marah. Akibatnya hukuman yang diberikan akan tidak adil atau terlalu berat bagi peserta didik; karena pendidik memberikan hukuman dalam kondisi emosinya yang tidak stabil⁸⁰.
- 5) Hukuman harus diberikan dengan penuh kesadaran dan sudah diperhitungkan atau dipertimbangkan terlebih dahulu.
- 6) Jangan melakukan hukuman fisik, karena ini tidak sesuai dengan perikemanusiaan, melanggar hak asasi manusia (HAM) juga. Dampak yang lebih fatal adalah bahwa dengan hukuman fisik belum tentu bisa atau akan menimbulkan perbaikan pada peserta didik, tetapi sebaliknya yaitu hanya menimbulkan balas dendam atau sikap suka melawan.
- 7) Hukuman tidak boleh merusakkan hubungan baik antara pendidik dan peserta didik. Maka pendidik harus memiliki kesanggupan untuk member maaf kepada peserta didik sesudah memberikan hukuman dan sesudah peserta didik menyadari kesalahannya⁸¹.

Selain hal tersebut diatas, ada beberapa catatan penting yang perlu diperhatikan dalam pemberian hukuman menurut sebagai berikut:

⁷⁹ Saphiro, Lawrence E., *Mengajarkan Kecerdasan Emosional pada Anak*, -, hlm. 45.

⁸⁰ Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1999), hlm. 327.

⁸¹ Seto Mulyadi, "*Mendidik Anak Era Millenium*", Makalah Seminar Nasional, (Yogyakarta: Fakultas Agama Islam UMY, 2000).

1. Sebelum menghukum sebaiknya guru menentukan terlebih dahulu target apa yang akan dibentuk sehingga bisa menentukan mana perilaku yang tepat untuk mendapat hukuman dan mana perilaku yang akan mendapat penguatan.
2. Setelah perilaku yang diinginkan sudah disepakati, tahap berikutnya yang dilakukan adalah menganalisa situasi. Dalam analisis situasi, guru bisa melihat bagaimana situasi yang memicu perilaku menghukum muncul (peserta didik melanggar aturan) dan situasi yang meredam perilaku menghukum (peserta didik menaati aturan). Dengan menganalisis situasi ini, guru bisa menguasai peserta didik di dalam kelas apakah harus diberikan hukuman atau tidak.
3. Tentukan frekuensi, intensitas, dan durasi perilaku yang tepat untuk mendapat hukuman sehingga jika frekuensinya tidak mencapai standar, pemberian hukuman bisa dihindari, namun jika perilaku negatif peserta didik melampaui batas (frekuensi munculnya sangat sering, durasinya lama dan intensitasnya banyak), peserta didik sebainya diberikan hukuman sesuai hal yang telah disepakati bersama awal pelajaran.
4. Setelah program hukuman berjalan, sebaiknya dilakukan evaluasi bagaimana efektivitas hukuman tersebut, dan pengaruhnya terhadap pembentuka perilaku positif peserta didik. Guru bisa mencatat hal-hal yang menjadi kendala dalam pemberian hukuman, untuk selanjutnya dievaluasi dan diperbaiki pada pemberian hukuman berikutnya (jika dibutuhkan).
5. Tahap akhir adalah guru harus menentukan berapa lama kegiatan menghukum dijalankan. Jangan sampai guru tidak memiliki batas waktu dalam memberikan hukuman karena itu akan berdampak merugikan bagi peserta didik.
6. Proses pemberian hukuman juga harus dihentikan jika dirasa sudah saatnya melihat pola perilaku positif peserta didik (yang dihukum) jika telah mencapai titik stabilitas tertentu.
7. Mengganti hukuman dengan pemberian penguatan pada peserta didik sehingga perilaku positif tetap muncul dan berkelanjutan. Panduan-panduan diatas menganjurkan, dan bukan menjelaskan, bagaimana mengaplikasikan hukuman dalam berbagai situasi proses belajar mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan anak untuk meniru perilaku baik ataupun perilaku teramat sangat cepat. Tentunya hal

ini menjadi pertimbangan bagi kita untuk selalu mengedepankan keteladanan yang positif pada anak didik⁸².

Memberi hukuman sering kali dikatakan sebagai tindakan kekerasan karena tidak memiliki standar prosedur yang jelas dalam penerapannya. Tindakan yang kurang tepat itu sering kali berdampak panjang pada peserta didik antara lain :

1. Terganggunya hubungan interpersonal peserta didik.
2. Terganggunya interaksi sosial peserta didik.
3. Kesulitan tidur.
4. Mengompol ditempat tidur.
5. Sakit kepala dan sakit perut.
6. Gangguan makan.
7. Menangis sebelum berangkat sekolah dan setelah pulang sekolah(merasa terancam).
8. Tidak nyaman bersama guru di sekolah.
9. Sering meminta orangtua menemani di sekolah.
10. Kemampuan harga diri rendah.
11. Luka fisik dan psikis.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa menghukum yang tidak tepat (menghukum dengan cara yang salah) sering kali berdampak negatif pada peserta didik dan hal itu termasuk sebagai tindakan yang berdampak trauma pada anak.

Ada beberapa hal yang dijadikan pijakan sebagai prinsip dalam pemberian *punishment*, antara lain:

1. *Punishment* harus disesuaikan dengan permasalahan dan kondisi anak.
2. Besar kecilnya pelanggaran serta perbedaan individual mempengaruhi bentuk *punishment* yang diberikan anak.
3. Hukuman yang diberikan bersifat konsisten. Hal ini dimaksudkan agar anak mengetahui bahwa kapan saja peraturan itu dilanggar, hukuman itu tidak dapat dihindarkan.
4. Hukuman harus diimbangi dengan dari sang pemberi hukuman. Anak memiliki persepsi yang berbeda terhadap pendidik (guru) serta penerimaan yang berbeda pula, sehingga sering dijumpai pendidik (guru) dengan metode pembelajaran yang sama, akan mendapat respon yang berbeda dari anak yang sama. Pendidik dalam

⁸² Mamiq Gaza, *Bijak Menghukum Siswa*, (Jogjakarta, Ar-Ruzz Media. 2012), hlm. 49.

memberikan *punishment* harus menjelaskan kesalahan anak agar bisa diteima dan berhasil dalam tugasnya⁸³.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan implementasi manajemen *reward* dan *punishment* terhadap peserta didik, maka diperlukan suatu manajemen yang lain untuk mengelolanya. Manajemen tersebut terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat menjadi MSDM yang ada di dalam suatu lembaga pendidikan yang terkait.

Beberapa ahli di bidang ilmu manajemen menjelaskan tentang definisi manajemen SDM, di antaranya adalah:

Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising. Pendapat tersebut memiliki arti suatu kebijakan dan cara-cara yang dipraktikan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian⁸⁴.

Sedangkan pendapat ahli lain menyatakan:

Manajemen sumber daya manusia adalah Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu⁸⁵.

Adapun menurut pendapat ahli lain:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat⁸⁶.

Sedangkan pendapat ahli lain menyatakan:

⁸³ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan...*, hlm. 145.

⁸⁴ Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New Jersey : John Willey and Sons, 2012), hlm. 2.

⁸⁵ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2013), hlm. 1.

⁸⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2013), hlm. 3.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi⁸⁷.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh dan memberikan kompensasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya konflik dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. g. Menjadi pedoman bagi perusahaan dalam melaksanakan mutasi (*vertikal* atau *horizontal*).
- 7) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan⁸⁸.

Dari pengertian di atas dapat pula disimpulkan bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua

⁸⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (STIE YKPN Yogyakarta. 2011), hlm. 5

⁸⁸ Veithzal Rivai dan Sagala Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014), hlm. 8.

kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu.

Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi dan potensi karyawan terhadap organisasi perusahaan tersebut. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada SDM yang baik dalam mengelola suatu organisasi tersebut.

6. Perspektif *Reward* dan *Punishment*

a. Psikologi

Reward dan *punishment* sebagai salah satu alat pendidikan untuk memberikan motivasi belajar pada peserta didik serta mempergiat usaha peserta didik dalam memperbaiki atau mempertinggi prestasi. *Reward* dan *punishment* memang diyakini banyak manfaat dalam kalangan perusahaan, namun tidak ada salahnya pendidikan memanfaatkan kedua konsep tersebut guna sebagai motorik dalam pencapaian yang lebih baik.

Walaupun secara umum *reward* dan *punishment* memiliki efek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, pandangan setiap peserta didik berbeda terhadap suatu bentuk *reward* dan *punishment*. Hal ini karena setiap peserta didik memiliki tingkat penerimaan yang berbeda. Tingkat ini dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu penerimaan peserta didik terhadap *reward* dan *punishment*, persepsi peserta didik terhadap pemberian *reward* dan *punishment*, dan efek psikologis pemberian *reward* dan *punishment*. Hal inilah yang harus diperhatikan dan dipikirkan oleh guru ketika menerapkan pemberian *reward* dan *punishment*.

Istilah *reward* dan *punishment* dalam dunia psikologi merupakan hal yang biasa, artinya setiap perilaku yang dimunculkan oleh seseorang akan memunculkan *reward* dan *punishment* ini. Dalam psikologi, istilah-istilah ini pertama kali digunakan oleh aliran Behavioristik, tepatnya dalam teori belajar *Classical Conditioning*, *Operant Conditioning*, dan *Connectionism*. Aliran Behavioristik mengatakan bahwa untuk

membentuk perilaku-perilaku tertentu dapat dilakukan dengan pembiasaan (*Classical Conditioning*), memperkuat hubungan stimulus dan respon (*Connectionism*), dan dengan memberi penguatan (*Operant Conditioning*) sebagai *reward*⁸⁹.

Selanjutnya, berangkat dari teori ini maka jika orang tua dan pendidik lain mengharapkan perilaku tertentu (positif/menyenangkan) muncul, maka berilah atau perkuatlah perilaku positif/menyenangkan tersebut dengan ganjaran (*reward*). Sebaliknya jika orang tua dan pendidik lain tidak mengharapkan kemunculan suatu perilaku tertentu yang tidak menyenangkan /menyakitkan, maka hendaknya kemunculan perilaku menyakitkan tersebut diiringi dengan hukuman (*punishment*).

Misalnya kita sebagai orang tua menginginkan anak kita disiplin dalam apapun, maka kita dapat memberikan ganjaran kepada anak kita setiap kali dia menunjukkan perilaku tertentu yang menurut kita bagus. Sebaliknya, bila kita menghendaki munculnya perilaku tertentu yang kita anggap tidak bagus maka ketika perilaku tidak bagus tersebut muncul, segera diberi hukuman.

Bentuk-bentuk *reward* sebagaimana telah dikemukakan di muka, sangat bervariasi mulai dari yang sederhana sampai ke yang kompleks. Catatan penting dalam pemberian *reward* yaitu bahwa *reward* hendaknya diberikan secara variatif artinya tidak monoton hanya satu bentuk *reward* saja tetapi diupayakan berubah-ubah/bermacam-macam sesuai dengan perilaku positif yang dimunculkan. Ini dilakukan untuk mengatasi kebosanan yang dialami peserta didik sebagai penerima *reward*.

b. Pendidikan Islam

Dalam dunia pendidikan tentang pemberian ganjaran mendapat pro dan kontra. Bagi yang pro dengan adanya ganjaran menyatakan bahwa ganjaran dipentingkan guna membentuk kata hati peserta didik.. Sebagian orang sangat menyetujui adanya ganjaran dalam pendidikan dan ada yang menyatakan bahwa ganjaran merupakan satu-satunya alat pendidikan yang baik.

⁸⁹ Roberts Thomas B., *Four Psychologies Applied to Education: Freudian, Behaviorial, Humanistic, Transpersona*, (Toronto: John and Willey Sons, 1975), hlm. 140.

Para ahli yang kontra terhadap pemberian ganjaran menyatakan bahwa ganjaran dapat menimbulkan persaingan yang tidak sehat pada peserta didiknya. Menurut mereka, pendidik hendaknya mendidik peserta didik supaya mengerjakan dan berbuat yang baik dengan tidak mengharapkan pujian dan ganjaran, tetapi semata-mata karena pekerjaan atau perbuatan itu memang kewajibannya.

Pada pendidikan Islam, pemberian ganjaran dan hukuman erat kaitannya dengan metode sosialisasi nilai-nilai pendidikan Islam. Ini artinya untuk menyosialisasikan nilai-nilai Pendidikan Islam kepada peserta didik maka pemberian ganjaran dan hukuman sangat dipentingkan⁹⁰.

Ganjaran dan hukuman boleh saja dilakukan asal dalam batas kewajaran terutama dalam melaksanakan ibadah dan akhlak yang terpuji seperti menyuruh anak mengerjakan solat kalau sudah berumur tujuh tahun⁹¹.

Asma Hasan Fahmi dalam Ramayulis mengemukakan, pemberian hukuman dilaksanakan dalam pendidikan Islam bila tidak ada cara lain untuk memperbaiki kesalahan. Menurut Ibnu Sina, pendidikan anak harus dimulai dengan mengerjakan hal-hal yang terpuji semenjak kecil sebelum dia dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan yang jelek, kalau keadaan memerlukan boleh menggunakan hukuman asal digunakan dengan sangat hati-hati⁹².

Hukuman perlu dilaksanakan terutama dalam rangka menghadapi peserta didik yang tidak bisa dididik dengan lemah lembut karena dalam kenyataan memang ada peserta didik yang setiap diberi nasehat dengan lemah lembut dan dengan perasaan halus, ia tetap melakukan kesalahan. Dalam psikologi, anak seperti ini memang pembawaannya seperti demikian. Anak dengan pembawaan seperti ini memang seyogyanya diperlakukan khusus agar perilakunya dapat berubah.

7. Pengertian Peserta Didik

Secara etimologi, peserta didik berarti “orang yang menghendaki”. Sedangkan menurut arti *terminologi*, murid adalah pencari hakikat dibawah bimbingan dan arahan seorang pembimbing spiritual (*mursyid*). Penyebutan murid ini juga dipakai untuk

⁹⁰ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam, ...*, hlm. 153.

⁹¹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam, ...*, hlm. 154.

⁹² Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam, ...*, hlm. 156.

menyebut peserta didik pada sekolah tingkat dasar dan menengah, sementara untuk perguruan tinggi lazimnya disebut dengan mahasiswa (*thalib*)⁹³.

Pengertian siswa atau peserta didik menurut ketentuan umum undangundang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu⁹⁴. Dengan demikian peserta didik adalah orang yang mempunyai pilihan untuk menempuh ilmu sesuai dengan cita-cita dan harapan masa depan.

Sedangkan menurut pasal 1 ayat 4 UU RI No. 20 tahun 2013. Mengenai sistem pendidikan nasional, dimana siswa adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan diri mereka melalui proses pendidikan pada jalur dan jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

Peserta didik adalah individu yang memiliki kepribadian, tujuan, cita-cita hidup dan potensi diri, oleh karena itu tidak dapat diperlakukan semena-mena. Peserta didik adalah orang yang memiliki pilihan untuk menuntut ilmu sesuai dengan cita-cita dan harapan masa depannya. Peserta didik adalah sosok manusia sebagai individu/pribadi manusia seutuhnya atau orang yang tidak bergantung dari orang lain dalam arti benar-benar seorang pribadi yang menentukan diri sendiri dan tidak dipaksa dari luar, mempunyai sifat dan keinginan sendiri⁹⁵.

Oemar Hamalik mendefinisikan peserta didik sebagai suatu komponen masukan dalam sistem pendidikan, yang selanjutnya diproses dalam proses pendidikan, sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional. Menurut Abu Ahmadi peserta didik adalah sosok manusia sebagai individu/pribadi (manusia seutuhnya). Individu diartikan "orang seorang tidak tergantung dari orang lain, dalam arti benar-benar seorang pribadi yang menentukan diri sendiri dan tidak dipaksa dari luar, mempunyai sifat-sifat dan keinginan sendiri"⁹⁶.

⁹³ Eka Prihatin, *Manajemen Peserta didik*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 4

⁹⁴ Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen & Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas*, (Bandung: Permana, 2006), hlm. 65.

⁹⁵ Eka, *Manajemen...*, hlm.16.

⁹⁶ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.

Sedangkan Hasbullah berpendapat bahwa siswa sebagai peserta didik merupakan salah satu input yang ikut menentukan keberhasilan proses pendidikan⁹⁷. Tanpa adanya peserta didik, sesungguhnya tidak akan terjadi proses pengajaran. Sebabnya ialah karena peserta didiklah yang membutuhkan pengajaran dan bukan guru, guru hanya berusaha memenuhi kebutuhan yang ada pada peserta didik⁹⁸.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, bisa dikatakan bahwa peserta didik adalah orang/individu yang mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya agar tumbuh dan berkembang dengan baik serta mempunyai kepuasan dalam menerima pelajaran yang diberikan oleh pendidiknya.

Sementara itu mengenai peserta didik berdasarkan peraturan Menteri Agama RI Bab IV pasal 16 menyatakan bahwa:

- 1) peserta didik kelas 7 (tujuh) MTs wajib:
 - a. lulus dan memiliki ijazah MI/sekolah dasar (SD)/ Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB)/program paket A atau bentuk lain yang sederajat;
 - b. memiliki surat keterangan hasil ujian nasional (SKHUN) MI/SD/SDLB/program paket A atau bentuk lain yang sederajat; dan
 - c. berusia paling tinggi 18 (delapan belas) tahun pada awal tahun pelajaran baru.
- 2) MTs wajib menerima warga Negara berusia 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun sebagai peserta didik sesuai dengan jumlah daya tampungnya.
- 3) MTs wajib menyediakan akses bagi peserta didik yang berkebutuhan khusus⁹⁹.

Kemudian ditambahkan dalam pasal 17 yang menyatakan bahwa:

- 1) Penerimaan peserta didik pada MTs dilakukan secara adil, objektif, transparan, dan akuntabel.
- 2) MTs dapat menerima peserta didik pindahan dari sekolah menengah pertama (SMP)/ program paket B atau bentuk lain yang sederajat¹⁰⁰.

⁹⁷ Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2010), hlm. 121.

⁹⁸ Departemen Agama, *Wawasan Tugas Guru dan Tenaga Kependidikan*, (t.tp., Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2005), hlm. 47.

⁹⁹ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013, *Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah*, (Jakarta: 2013), hlm. 7.

¹⁰⁰ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013, *Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah*, (Jakarta: 2013) hlm. 7.

B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Dari hasil pengamatan tentang penelitian terdahulu yang relevan didapatkan hasil penelitian terdahulu, dari satu dan lainnya memiliki sudut pandang yang berbeda. Penelitian ini bertujuan sebagai pemacu terhadap penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti kedepannya. Dari penelitian yang sudah ada peneliti mencoba memahami isi dari penelitian yang berupa tesis kemudian mengklasifikasikan penelitian tentang sistem reward dan punishment tersebut kedalam beberapa klasifikasi.

Tesis Munawar Madina, 2014, yang berjudul Pendidikan Akhlak Anak Menurut Imam Al-Ghazali (Studi Analisis dari Perspektif Teori *Reward* dan *Punishment*). Tesis program pasca sarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hasil penelitian dalam tesis ini menunjukkan pemaparan konsep al-Ghazali mengenai pendidikan akhlak anak, agar dapat melihat lebih jelas sejauh mana relevansinya dengan konsep pendidikan modern seperti teori *reward* dan *punishment* dari kaum Behavioris seperti Edward Lee Thorndike yang terlihat cukup dominan dalam ilmu pendidikan modern hingga dewasa ini.

Tesis tersebut merupakan penelitian literer menganalisis perspektif *reward* dan *punishment* dikaitkan dengan pendidikan akhlak anak menurut al-Ghazali dapat menjadi referensi tambahan dalam kerangka teori dalam penelitian penulis sebagai bagian dari pisau analisis dalam pembahasan yang penulis lakukan.

Tesis Muhammad Anugrah, 2015, yang berjudul Penerapan Konsep Reward and Punishment dalam Teori Pembelajaran Behavioristik pada Peserta didik Sekolah Dasar dalam Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di Gugus Sutan Syahrir Kota Cimahi. Tesis program Pasca Sarjana Universitas Islam Bandung. Hasil penelitian ini hanya menunjukkan implementasi atau penerapan ganjaran (*reward*) dan hukuman (*punishment*) oleh guru PAI di gugus Sutan Syahrir kota Cimahi, hubungan antara pemberian reward and punishment terhadap perubahan perilaku peserta didik dan terhadap motivasi belajar peserta didik

Tesis Bambang Syarif, 2017, yang berjudul Hubungan Pemberian Hadiah (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) dengan Kedisiplinan Peserta didik SD Inpres Perumnas Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Tesis program Pasca Sarjana Universitas Negeri Makassar. Hasil penelitian dalam tesis ini menunjukkan keberpengaruhannya pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap tingkat kedisiplinan para peserta didik di SD Inpres Perumnas Kecamatan Rappocini kota Makasar. Dalam tesis tersebut tidak menjelaskan sistem

manajemen yang digunakan dalam pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap para peserta didik.

Jurnal Persona, Jurnal Psikologi Indonesia, Mei 2014, Vol. 3, No. 02, hal 114 – 125, yang berjudul Gaya Kepemimpinan *Task Oriented*, Manajemen *Reward Non Finansial* dan Motivasi Kerja, ditulis oleh Aylitalia Alumni Magister Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya dan M. As'ad Djalali, Dosen Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya. Penelitian ini menguji hubungan antara gaya kepemimpinan *task oriented* dan manajemen *reward non finansial* dengan motivasi kerja di PT. XYZ di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbukti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan *task oriented* dengan motivasi kerja dan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen *reward non finansial* dengan motivasi kerja pada kondisi kerja terbatas waktu. Penelitian ini juga tidak menunjukkan sistem manajemen *reward* dan *punishment* yang digunakan dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan peneliti fokus dalam hal manajemen pemberian ganjaran (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang tepat pada berbagai kasus yang terjadi di dalam lembaga SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen. Sehingga dari studi yang peneliti lakukan, akan memberikan kontribusi dalam bidang manajemen pendidikan khususnya bagi instansi yang penulis teliti.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu¹⁰¹. Sedangkan yang dimaksud dengan metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi¹⁰².

Metode penelitian kualitatif yang digunakan adalah penelitian fenomenologis dan teori *grounded*. Penelitian *fenomenologis* artinya peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi partisipan untuk mengetahui fenomena esensial partisipan dalam pengalaman hidupnya. Sedangkan teori *grounded* artinya peneliti dapat menarik generalisasi (apa yang diamati secara induktif), teori yang abstrak tentang proses, tindakan atau interaksi berdasarkan pandangan dari partisipan yang diteliti.

Alasan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dikarenakan permasalahan yang belum jelas, holistic, kompleks, dinamis dan penuh makna sehingga tidak mungkin dilakukan secara kuantitatif. Selain itu peneliti bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis, dan teori¹⁰³.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian ini adalah SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen. Tepatnya di area Pondok Pesantren Al-Kahfi Somalangu, Desa Sumberadi, Kebumen, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih karena SMP Islam Al-Kahfi Somalangu Kebumen merupakan

¹⁰¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), hlm. 3.

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian....*, hlm.14.

¹⁰³ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, hlm. 381.

salah satu sekolah rintisan dari pemerintah yang berdomisili di pesantren tua di Indonesia yaitu di Pondok Pesantren Al-Kahfi Somalangu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Mei 2021.

C. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, sebagian guru, karyawan dan peserta didik SMP Islam al-Kahfi Somalangu Kebumen.

D. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri. Karena itu peneliti kualitatif sebagai human instrument, berfungsi untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya¹⁰⁴.

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dilihat dari settingnya, dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting). Sumber primer yang digunakan adalah hasil wawancara dengan para guru dan peserta didik di lingkungan SMP Islam al-Kahfi Somalangu serta paran orang tua wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Jenis wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur dan semi terstruktur. Wawancara terstruktur di mana sudah dipersiapkan pertanyaan tertulis yang alternatif dan jawabannya pun telah disiapkan¹⁰⁵. Kemudian wawancara semi terstruktur untuk mendapatkan pendalaman wawasan dari wawancara yang dilakukan.

Sumber data sekundernya adalah sebagai berikut:

1. Observasi partisipatif pasif, dimana peneliti hanya mengamati saja dan tidak ikut dalam kegiatan yang dilakukan.
2. Dokumentasi para guru, karyawan dan peserta didik SMP Islam al-Kahfi Somalangu berupa data tertulis hasil penilaian ataupun gambar, photo dan sebagainya.

E. Analisis Data

¹⁰⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, hlm. 308.

¹⁰⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, hlm. 318.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif dimana menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh¹⁰⁶. Adapun polanya sesuai dengan panduan Bog dan yang dikutip oleh Sugiyono, yaitu dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain¹⁰⁷.

Rencana pengujian keabsahan data penelitian ini mengikuti petunjuk dari Sugiyono, dimana menurutnya pengujian keabsahan data kualitatif meliputi uji *kredibilitas*, pengujian *transferability*, pengujian *defenability* dan pengujian *confirmability*. Penjabaran dari pengujian keabsahan data yang dimaksud adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Uji Kredibilitas dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan member check.
2. Pengujian Transferability, peneliti membuat laporannya dengan memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya.
3. Pengujian Defenability, dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.

¹⁰⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, hlm. 331.

¹⁰⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, hlm. 332