

IMPLEMENTASI BUDAYA KOMPETISI MELALUI PEMBERIAN *REWARD AND PUNISHMENT* DALAM PEMBELAJARAN

Najamudin Pettasolong

Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo

Abstrak

Fenomena masih terdapat guru yang kurang memberikan reward kepada peserta didik selain dengan memberikan nilai dan lebih banyak punishment yang tidak bersifat edukatif kepada peserta didik yang melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga kurangnya implementasi budaya kompetisi di kalangan peserta didik. Implementasi budaya kompetisi melalui pemberian reward and punishment dalam proses pembelajaran terdapat dua hal yang berperan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas terutama guru, dan budaya sekolah, nilai-nilai, sikap dan perilaku positif yang dikembangkan di lingkungan sekolah yang mengacu pada 4 aspek yaitu semangat kerja keras semangat berkompetisi dipadukan dengan semangat kooperasi, kebiasaan berpikiran positif atau positive mind set dan sikap sportif atau sportifitas.

Implementasi budaya kompetisi melalui pemberian reward and punishment dalam pembelajaran tersebut harus didukung oleh para pengampu (stakeholder) pendidikan, terutama di sekolah. Hal tersebut dapat menjadi dasar bagi seorang guru dalam menghadapi peserta didik dalam situasi dan kondisi apapun khususnya dalam mengembangkan budaya kompetisi di kalangan peserta didik dalam proses pembelajaran. Karena secara kejiwaan pada dasarnya kenakalan peserta didik merupakan bentuk ekspresi dari keinginan mereka untuk menunjukkan eksistensi diri kepada lingkungan sekitar sehingga menimbulkan kemauan untuk berkompetisi menjadi terhambat apalagi melakukan kolaborasi dalam pembelajaran.

Kata Kunci: Implementasi Budaya, Kompetisi, *Reward And Punishment*, Pembelajaran

A. Latar Belakang Masalah

Dalam memacu kinerja sekolah yang bermutu, diperlukan kompetensi yang baik dalam penerapan strategi penggunaan kualitas sekolah. Pengetahuan luas tentang karakteristik sekolah bermutu sangat menjadi hal penting dalam membangun kualitas sebuah sekolah. Guru harus memiliki kemampuan memfasilitasi peserta didik dalam belajar dan harus membuat dirinya kompeten dan profesional.¹² Selain itu ditunjang oleh gaya kepemimpinan sekolah yang mempunyai jiwa visioner, dibutuhkan juga suatu lingkungan

yang membudaya agar guru mampu bersaing secara kompetitif dan meningkatkan profesionalannya.

Paling tidak terdapat empat hal yang harus dibangun dan dibudayakan dalam rangka memupuk mentalitas berkompetisi, sebagaimana ditekankan Mendiknas yaitu: *Pertama*, bangun dan budayakan semangat kerja keras baik bagi guru maupun peserta didik karena tidak mungkin muncul sebuah prestasi hanya dengan bermalas-malasan. *Kedua* bangun dan budayakan semangat berkompetisi dipadukan dengan semangat kooperasi. *Ketiga*, bangun dan budayakan kebiasaan. Berpikiran positif atau *positive mind set*, sebab bagi yang selalu berpikiran positif,

¹Amiruddin Siahaan, *Manajemen Pengawas Pendidikan* (Ciputat: Quantum Teaching, 2006), h. 38.

²M. Surya, *Kurikulum dan Pembelajaran* (Bandung: Bina Aksara Publishing, 2005), h.85.

janggankan peluang atau harapan, masalah pun bisa mendatangkan peluang kebaikan. *Keempat*, bangun dan budayakan sikap sportif atau sportifitas.³

David McClelland dalam Uno, pernah mengadakan penelitian di India yang kesimpulannya adalah jika suatu masyarakat diberikan rangsangan dan pelatihan untuk berprestasi maka hasilnya akan lebih baik dibandingkan dengan kelompok masyarakat yang tidak ditumbuhkan budaya kompetisi dan prestasinya.⁴

Kebutuhan akan berprestasi atau *need of achievement*, sangatlah penting ditanamkan di lingkungan sekolah, sehingga peserta didik tidak takut dan gentar menghadapi setiap kompetisi kapan pun, di mana pun dengan siapa pun.

Terdapat dua hal yang sangat berperan dalam upaya menciptakan iklim semangat berkompetisi dan prestasi pada peserta didik, yaitu: (1) Adanya sumber daya manusia yang berkualitas, terutama guru, karena guru memegang peranan kunci (sentral) dalam menguatkan (*empowering*) semangat kompetisi peserta didiknya. Guru menjadi inspirasi bagi peserta didiknya untuk berkompetisi pula. (2) Budaya sekolah, nilai-nilai, sikap dan perilaku positif yang dikembangkan di lingkungan sekolah akan mendorong peserta didik untuk berkompetisi secara sehat.⁵

Mengacu pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pada bab II pasal 3 tentang fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional, yaitu: berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bersignifikansi 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, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁶

Dari sekian banyak aspek yang sangat menentukan keberhasilan tersebut, sosok guru menempati posisi penting dan pemegang kunci peningkatan kompetisi peserta didik. Guru kreatif sering merupakan "*person oriented*" (berorientasi personal) dalam sikap dan nilai mereka.⁷

Begitu pentingnya kedudukan guru, maka Cooper dalam Sudjana bahwa terdapat empat kemampuan guru, yaitu: mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya, dan mempunyai keterampilan teknik mengajar.⁸

Dalam konteks ini, Cooper ingin menjelaskan bahwa guru bukan hanya melakukan transformasi ilmu pengetahuan kepada peserta didik tetapi lebih-lebih lagi kepada upaya menata proses pembelajaran sehingga tidak saja menimbulkan kegairahan dan semangat belajar pada peserta didik tapi juga diharapkan dapat menimbulkan semangat kompetisi.

Namun kenyataannya, tanggungjawab yang demikian besar, tidak dibarengi oleh kepiawaian seorang guru dalam mengatur proses pembelajaran. Penampilan guru yang

³Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.65.

⁴Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 23.

⁵Faruk, *Pengantar Sosiologi Sastra* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h. 52.

⁶Departemen Pendidikan Nasional RI, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Citra Umbara, 2006), h. 3.

⁷Anna Craft, *Membangun Kreativitas Anak* (Jakarta: Inisiasi Press, 2000), h, 169

⁸Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000), h. 17-18.

tidak bersahabat dan ringan tangan misalnya, membuat suasana belajar menjadi tidak kondusif, dan jauh dari suasana keakraban. Tidak jarang kondisi seperti ini menimbulkan keengganan peserta didik untuk belajar bahkan bisa saja untuk sekolah.

Fenomena masih terdapat guru yang kurang memberikan *reward* kepada peserta didik selain dengan memberikan nilai dan lebih banyak *punishment* yang tidak bersifat edukatif kepada peserta didik yang melakukan pelanggaran atau kesalahan. Padahal Sri Esti Wuryani Djiwandono misalnya menyatakan bahwa penyiksaan atau *punishment* secara fisik adalah perbuatan kekuasaan terhadap orang lain yang mengakibatkan kerusakan dan membahayakan fisik.⁹

Terdapat 3 hal yang harus diperhatikan dalam memberikan *punishment* fisik (jasmaniah) terhadap peserta didik, yaitu: (1) Sebelum berumur 10 tahun, peserta didik tidak boleh dipukul. (2) Pukulan tidak lebih dari 3 kali. Yang dimaksud dengan pukulan di sini ialah dengan menggunakan lidi atau tongkat kecil bukan dengan tongkat besar. (3) Diberikan kesempatan besar kepada peserta didik untuk tobat dari apa yang dilakukan dan memperbaiki kesalahannya tanpa perlu menggunakan pukulan atau merusak nama baiknya (menjadikan ia malu).¹⁰

Fenomena menarik sekaligus memprihatinkan adalah adanya pemberian *punishment* kepada peserta didik ketika melakukan suatu kesalahan baik itu berupa mencubit, menampar, menjewer, maupun memukul dengan atau tanpa alat. Walaupun hal ini bukan berarti bahwa semua guru melakukannya, namun diakui atau tidak

fenomena ini kian menggejala di kalangan para guru.

B. Pembahasan

1. Hakikat Budaya Kompetisi

Budaya diartikan sebagai keseluruhan sistem berpikir, nilai, moral, norma, dan keyakinan (*belief*) manusia yang dihasilkan masyarakat. Sistem berpikir, nilai, moral, norma, dan keyakinan itu adalah hasil dari interaksi manusia dengan sesamanya dan lingkungan alamnya.¹¹

Budaya sekolah (*school culture*) yang dikembangkan dan menjadi cara pikir, cara bersikap dan bertindak warga sekolahnya, terutama peserta didik merupakan kurikulum tersembunyi (*hidden curriculum*) bagi keseluruhan konsep dan program pendidikan yang dikembangkan. Jadi, sangat naif dan merupakan paradox jika peserta didik ingin berprestasi tetapi tidak diciptakan iklim serta budaya sekolah yang apresiatif positif terhadap setiap prestasi warganya.

Berikut ini merupakan salah satu cara dalam upaya membangun budaya kompetitif dan prestatif yaitu: (a). bangkitkan impian anak, hargai dan support apa pun yang menjadi impiannya. (b). Rangsang rasa ingin tahu (ketertarikan) anak sehingga terus mencari dan bertanya. (c) Hargai sekecil apapun prestasi anak. (d). Ceritakan kisah orang-orang sukses dan besar sehingga menjadi inspirasi positif dan motivasi bagi anak untuk menirunya. (e) Bangun mentalitas juara dan sikap pantang menyerah. (f). Rangsanglah anak untuk terus belajar.¹²

⁹Sri Esti Wuryani Djiwandono, *Konseling dan Terapi dengan Anak dan Orang Tua*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), h. 89.

¹⁰Muhamad 'Atthiyyah Al-Abrasyi, *At-Tarbiyyah Al-Islamiyyah*, (Kairo: Darul Ulum, t.th), Terj. Abdullah Zakiy Al-Kaaf, (Bandung: Pustaka Setia, 2003) h. 161.

¹¹Sistem berpikir, nilai, moral, norma dan keyakinan itu digunakan dalam kehidupan manusia dan menghasilkan sistem sosial, sistem ekonomi, sistem kepercayaan, sistem pengetahuan, teknologi, seni, dan sebagainya. Kemendiknas, *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa* (Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Kurikulum, 2010), h. 2.

¹²D. Hendropuspito, *Sosiologi Sistematis* (Jakarta: Kanisius, 1989), h. 78.

Dalam membangun budaya kompetitif tidak hanya ditujukan kepada peserta didik saja. Akan tetapi, secara organisatoris dibutuhkan semua elemen berkompetisi dalam hal membangun ilmu pengetahuan. Tentu tujuan akhir adalah menciptakan para peserta didik yang unggul, kreatif, berakhlak dan berprestasi. Sehingga capaian dan harapan bangsa yang beradab bisa direalisasikan dari hal lingkup kecil semisal sekolah. Bagaimana mengaplikasikan dan cara yang termasykur dalam menjalankannya? Dari sinilah, perlu merancang sebagai alternatif agar menciptakan guru yang kompetitif.

Sebuah sekolah harus mempunyai misi menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, terintegratif, dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap dalam memimpin, serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan iptek dan berlandaskan imtak.

Dengan begitu, untuk menunjang budaya kerja cerdas-keras ada elemen penting yang menjadi acuan, antara lain:

a. Budaya Keagamaan (Religi):

Menanamkan perilaku atau tatakrama yang tersistematis dalam pengamalan agamanya masing-masing sehingga terbentuk kepribadian dan sikap yang baik (akhlaqul Karimah) serta disiplin dalam berbagai hal. *Bentuk Kegiatan:* budaya salam, doa sebelum/sesudah belajar, doa bersama, sholat dzuhur berjamaah, lima hari belajar, loketa (lomba keterampilan agama), studi amaliah ramadhan, retreat, hafalan juz amma, budaya bersih; konferensi kasus, kegiatan praktek ibadah, buka puasa bersama, pengelolaan zis.

b. Budaya Kerjasama (*Team Work*):

Menanamkan rasa kebersamaan dan rasa sosial melalui kegiatan bersama. *Bentuk Kegiatan:* mos, kunjungan industri, *parents day*, baksos, teman asuh, *sport and art*, kunjungan museum, pentas seni, studi banding, ekskul, labs channel, labs tv, *labs care*, pelepasan peserta didik, seragam sekolah, majalah sekolah, *potency mapping*, buku tahunan, phbn, porseni.

c. Budaya Kepemimpinan (*Leadership*):

Menanamkan jiwa kepemimpinan dan keteladanan dari sejak dini. *Bentuk Kegiatan:* *career day*; budaya kerja keras, cerdas dan ikhlas, budaya kreatif; mandiri & bertanggung jawab, budaya disiplin/tpds, saksi, lintas juang osis, ceramah umum, upacara bendera, olah raga jumat pagi, studi kepemimpinan peserta didik, lkms, osis.¹³

Berdasarkan penjelasan di atas tampaknya bahwa budaya kompetisi sangat penting dikembangkan melalui pemberian pemberian *Reward and Punishment* yang mencakup tiga fokus penekanan yaitu pada kegiatan yang terkait dengan budaya keagamaan, kerjasama, dan kepemimpinan yang ditunjukkan oleh guru maupun peserta didik dalam proses pembelajaran.

2. Pemberian *Reward and Punishment*

a. Pengertian *Reward*

Ganjaran menurut bahasa, berasal dari bahasa Inggris *reward* yang berarti penghargaan atau hadiah.¹⁴ Kamus Lengkap Bahasa Indonesia disebutkan bahwa *ganjaran* memiliki arti memberi hadiah atau memberi sesuatu sebagai imbalan atau upah.¹⁵ Sedangkan *reward* (ganjaran) menurut istilah

¹³FX Sudarsono, *Analisis Data Kualitatif* (Yogyakarta: Institut Kejuruan Ilmu Pembelajaran Yogyakarta, 1996), h. 79.

¹⁴John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 1996), h.485.

¹⁵Ananda S. dan S. Priyanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Kartika Putra Press, 2010), h. 164.

ada beberapa pendapat yang akan dikemukakan sebagai berikut, di antaranya adalah:

Reward atau ganjaran ialah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.¹⁶ *Reward* merupakan perbuatan yang bernilai positif dengan memberi dorongan pada peserta didik, sehingga bersedia untuk berbuat sesuatu.¹⁷

Reward sebagai alat pendidikan yang akan diberikan kepada anak-anak yang menunjukkan prestasi atau hasil pendidikan yang baik, yaitu baik dari segi prestasi kepribadiannya yang meliputi (kelakuannya, kerajinannya, dan sebagainya), maupun dalam prestasi akademiknya.¹⁸ *Reward* diberikan kepada anak yang mempunyai prestasi dalam pendidikan, memiliki kerajinan dan tingkah laku yang baik sehingga dapat dijadikan contoh teladan bagi kawan-kawannya.¹⁹

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada peserta didik karena mendapat hasil baik dalam proses pendidikannya dengan tujuan agar senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. *Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan peserta didik, untuk itu *reward* dalam proses pendidikan sangat dibutuhkan demi meningkatkan motivasi dan prestasi akademik peserta didik.

Maksud dari pendidik memberi *reward* kepada peserta didik adalah supaya peserta didik menjadi lebih giat lagi usahanya untuk

¹⁶M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 182.

¹⁷Ny. Roestiyah N.K., *Didaktik/Metodik* (Jakarta: Bina Aksara, 1986), h. 62.

¹⁸Alisuf Sabri, *Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1999), h. 46

¹⁹Ittihad, *Jurnal Kopertis Wilayah XI Kalimantan*, volume 4 No. 5 April 2006, h. 45.

memperbaiki atau mempertinggi prestasi yang telah dicapainya, dengan kata lain peserta didik menjadi lebih keras kemauannya untuk belajar lebih baik.²⁰

b. Macam-macam *Reward* (Ganjaran)

Reward yang diberikan kepada orang lain dapat berupa apa saja, tergantung dari keinginan pemberi. Atau bisa juga disesuaikan dengan prestasi yang dicapai seseorang. Penerima *reward* tidak tergantung dari jabatan, profesi, dan usia seseorang. Semua berhak menerima *reward* dari seseorang dengan motif-motif tertentu²³.

Reward sering dipermasalahkan bila seseorang ingin memberikan sebuah cenderamata kepada kerabat, adik, kakak, sahabat, kekasih, sebagai kenang-kenangan berupa materi dalam berbagai jenis dan bentuknya. Kegiatan ini biasanya berlangsung bila ada di antara orang tertentu yang ingin memberikan *reward* kepada orang yang melaksanakan perkawinan dan sebagainya.

Dalam dunia pendidikan *reward* bisa dijadikan sebagai alat motivasi. *Reward* dapat diberikan kepada peserta didik yang berprestasi tinggi, rangking satu, dua atau tiga dari peserta didik lainnya. Dalam pendidikan modern peserta didik yang berprestasi tertinggi memperoleh predikat sebagai peserta didik teladan dan untuk perguruan tinggi/universitas disebut mahasiswa teladan.

Reward berupa beasiswa diberikan adalah untuk memotivasi peserta didik agar senantiasa memperhankan prestasi akademik selama studi. Kepentingan lainnya adalah untuk membantu anak-anak atau mahapeserta didik yang berprestasi dalam segala hal, tetapi termasuk kelompok anak dengan latar belakang ekonomi orang tua mereka yang lemah, sehingga bila tidak dibantu dengan uang beapeserta didik, studi mereka akan kandas di tengah perjalanan atau gagal sama sekali.²¹

²⁰M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 182.

²¹Pupuh Faturrahman, *op.cit.*, h. 56.

Pemberian *reward* bisa juga diberikan bukan berbentuk beapeserta didik, tetapi berbentuk lain seperti berupa buku-buku tulis, pensil, bolpoin, dan buku-buku bacaan lainnya yang dikumpulkan dalam sebuah kotak terbungkus dengan rapi. Pemberian *reward* seperti itu dapat dilakukan pada setiap kenaikan kelas. Dengan cara itu anak didik akan termotivasi untuk belajar guna mempertahankan prestasi yang telah dicapai. Tidak menutup kemungkinan akan mendorong peserta didik lainnya untuk ikut berkompetisi dalam belajar. Hal ini merupakan gejala yang baik dan harus disediakan lingkungan kreatif bagi peserta didik. Pemberian *reward* yang sederhana ini perlu digalakkan karena relatif murah dan dirasakan cukup efektif untuk memotivasi peserta didik dalam kompetisi belajar. Jangan menunggu *reward* yang muluk-muluk dan mahal dengan maksud membanggakan diri sendiri.²⁴

Reward adalah penilaian yang bersifat positif terhadap gaya dan tingkah belajar peserta didik. *Reward* yang diberikan kepada peserta didik bentuknya bermacam-macam. Secara garis besar *reward* dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

1) Pujian

Pujian adalah satu bentuk ganjaran yang paling mudah dilakukan, karena hanya berupa kata-kata seperti baik sekali, bagus, atau dapat berupa kata-kata yang bersifat sugestif “*Lain kali hasilnya pasti akan lebih bagus lagi*” dan sebagainya.

2) Penghormatan

Reward (ganjaran) yang berupa penghormatan ini dapat berbentuk dua macam pula. *Pertama*, berbentuk semacam penobatan, yaitu anakyang mendapat ganjaran mendapat kehormatan diumumkan dan ditampilkan di hadapan teman-temannya sekelas atau sesekolah. *Kedua*, penghormatan yang berbentuk pemberian kekuasaan/kesempatan untuk melakukan sesuatu, misalnya, kepada anak yang berhasil menyelesaikan tugas/PR

yang sulit, disuruh mengerjakannya di papan tulis supaya dilihat teman-temannya.

3) Hadiah

Hadiah ialah *reward* yang diberikan dalam bentuk barang, dapat berupa barang atau alat-alat keperluan sekolah seperti: pensil, buku tulis, pulpen, penggaris dan sebagainya atau dapat berbentuk barang-barang yang lain seperti: kaos, baju, handuk, alat permainan dan sebagainya. Ganjaran dalam bentuk barang ini sering mendatangkan pengaruh negatif dalam belajar yaitu peserta didik belajar bukannya karena ingin mengejar pengetahuan, tetapi semata-mata karena ingin mendapatkan hadiah, akibatnya apabila dalam belajar tidak memperoleh hadiah maka peserta didik menjadi malas belajarnya.

4) tanda penghargaan

Tanda penghargaan adalah bentuk *reward* yang bukan dalam bentuk barang tetapi dalam surat keterangan atau sertifikat sebagai simbol tanda penghargaan yang diberikan atas prestasi yang dicapai oleh peserta didik. Tanda penghargaan ini sering disebut *reward* simbolis. Pada umumnya *reward* simbolis ini besar sekali pengaruhnya terhadap kehidupan pribadi anak sehingga dapat menjadi pendorong bagi perkembangan peserta didik selanjutnya.²²

Macam-macam *reward* dapat berupa:

(a) Guru mengangguk-angguk tanda senang dan membenarkan suatu jawaban yang diberikan oleh anak didik. (b) Guru memberikan kata-kata yang menggembarakan (pujian) (c) Pekerjaan dapat juga menjadi suatu *reward*. (d) Ganjaran yang ditujukan kepada seluruh peserta didik di dalam kelas karenan motif belajar yang baik. (e) Ganjaran dapat

²²Alisuf Sabri, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1999), h. 46-47.

juga berupa benda-benda yang menyenangkan dan berguna bagi peserta didik.²³

Adapun wujud dari *reward* dapat berupa: (1). Kata-kata pendek, tetapi penuh semangat. Pujian-pujian harus disesuaikan dengan umur anak dan janganlah berjanji sesuatu kepada peserta didik (2). Tanda-tanda, berupa: mimik/pantomimic (3). Benda-benda, hanya kadang-kadang saja dan jangan menjadi kebiasaan. (4) Angka-angka (nilai) yang dilaksanakan secara pedagogis.²⁴

Dari beberapa macam *reward* tersebut di atas, dalam penerapannya guru dapat memilih bentuk macam-macam *reward* yang cocok dengan peserta didik dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi, baik situasi dan kondisi keuangan pendidik, bila hal itu menyangkut masalah keuangan. Pemberian *reward* dari guru hendaknya dapat mengetahui siapa yang berhak mendapatkan *reward*, dan selalu ingat akan maksud *reward* dari pemberian *reward* itu.

Seorang peserta didik yang pada suatu ketika menunjukkan 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 peserta didik yang lain yang merasa dirinya lebih pandai, tetapi tidak mendapat *reward*.

Ada beberapa pendapat para ahli pendidikan terhadap *reward* sebagai alat pendidikan berbeda-beda. Sebagian menyetujui dan menganggap penting *reward* itu dipakai sebagai alat untuk membentuk kata hati peserta didik. Sebaliknya ada pula ahli-ahli pendidikan yang tidak suka sama sekali menggunakan *reward*. Mereka berpendapat bahwa *reward* itu dapat menimbulkan persaingan yang tidak

sehat pada peserta didik. Menurut pendapat mereka, seorang guru hendaklah mendidik peserta didik supaya mengerjakan dan berbuat yang baik dengan *reward*, tetapi semata-mata karena atau perbuatan itu memang kewajibannya. Sedangkan pendapat yang terakhir adalah terletak di antara keduanya. Sebagai seorang pendidik hendaknya menginsafi bahwa yang dididik adalah peserta didik yang masih lemah kemauannya dan belum mempunyai kata hati seperti orang dewasa. Dari mereka belumlah dapat dituntut supaya mereka mengerjakan yang baik dan meninggalkan yang buruk atas kemauan dan keinsafannya sendiri. Perasaan kewajiban mereka masih belum sempurna, bahkan pada peserta didik yang masih kecil boleh dikatakan belum ada. Untuk itu, *reward* sangat diperlukan pula dan berguna bagi pembentukan kata hati dan kemauan berkompetisi.

Setelah mengetahui beberapa pendapat para ahli pendidikan di atas dapatlah disimpulkan, *reward* juga sangat penting tapi ada juga dampak negatifnya, untuk itu seorang guru harus memberitahu kepada peserta didik bahwa berbuat baik bukan karena mengaharap suatu pujian atau *reward*. *Reward* adalah alat yang mendidik, maka dari itu *reward* tidak boleh berubah sifatnya menjadi upah. Upah adalah sesuatu yang mempunyai nilai sebagai ganti rugi dari suatu pekerjaan atau suatu jasa. Upah adalah sebagai pembayar suatu tenaga, pikiran, atau pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Sedangkan *reward* sebagai alat pendidikan tidaklah demikian, untuk itu seorang guru harus selalu ingat maksud dari pemberian *reward* itu.

c. Syarat-syarat Reward

Reward sebagai alat pendidikan *represif* yang menyenangkan ternyata pada prakteknya tidak mudah untuk diterapkan. Seorang pendidik harus mengetahui dengan baik kapan waktunya untuk memberikan *reward*, kepada siapa harus memberikannya dan bagaimana pula bentuk *reward* yang harus diberikan kepada peserta didik.

²³M. Ngilim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 183.

²⁴Ny. Roestiyah N.K., *Didaktik/Metodik*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), h. 62.

Untuk itu ada beberapa syarat yang harus diperhatikan oleh seorang pendidik dalam memberikan *reward* kepada peserta didik: (a). Untuk memberikan *reward* yang pedagogis perlu sekali *guru mengenal betul-betul muridnya* dan tahu menghargai dengan tepat. (b). *Reward* yang diberikan kepada peserta didik janganlah hendaknya menimbulkan rasa cemburu atau iri hati bagi peserta didik lain yang merasa pekerjaannya lebih baik, tetapi tidak mendapatkan *reward*. (c). Hendaknya hemat dalam memberikan *reward*. Terlalu sering memberikan ganjaran dan penghargaan maka akan kehilangan arti *reward* tersebut sebagai alat pendidikan. (d). Janganlah memberi *reward* dengan *menjanjikan* lebih dahulu sebelum peserta didik menunjukkan prestasi kerjanya apalagi bagi *reward* yang diberikan kepada seluruh kelas. (e). Pendidik harus *berhati-hati* memberikan *reward*, jangan sampai *reward* yang diberikan kepada anak-anak diterimanya sebagai upah dari jerih payah yang telah dilakukannya.²⁵

Satu hal yang lebih penting lagi, bahwa *reward* guru jangan diberikan terlalu sering, karena hal itu hanya akan menghilangkan maknanya sebagai hadiah. Ahli pendidikan memberikan beberapa petunjuk untuk pemberian hadiah, antara lain: (1) Hadiah hendaklah diberikan secara spontan (2) Hadiah hendaklah disesuaikan dengan keadaan dan sifat dari aspek yang menunjukkan keistimewaan prestasi (3) Hadiah hendaknya disesuaikan dengan kesenangan atau minat peserta didik (4) Perlunya dikemukakan alasan secara rinci tentang kriteria penerima hadiah.²⁶

²⁵M. Ngalm Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 184.

²⁶Tim Dirjen Kelembagaan Agama Islam/Direktorat Pembinaan Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Umum, *Metodologi Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2002), h.129.

Dari pendapat di atas jelaslah bahwa dalam memberikan *reward* harus diberikan secara tepat, baik pada waktu pemberian maupun peserta didik yang berhak menerimanya, tidak menimbulkan rasa kebencian atau kecemburuan antara peserta didik, dan bukan sebagai tujuan utama dalam belajar. Namun jadikanlah *reward* tersebut semenarik mungkin dengan tidak menghilangkan nilai-nilai pendidikan di dalamnya. Selain itu jiwa besar dan bijaksana harus dimiliki guru. Agar jangan sampai ganjaran sebagai alat pendidikan berubah sifatnya menjadi upah, yang menyebabkan *reward* tidak lagi bernilai mendidik. Artinya peserta didik hanya mau belajar dengan giat dan berlaku baik karena mengharapkan upah.

d. Tujuan Reward (Ganjaran)

Mengenai masalah *reward* perlu peneliti bahas tentang tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward*. Hal ini dimaksudkan, agar dalam berbuat sesuatu bukan karena perbuatan sematamata, namun ada sesuatu yang harus dicapai dengan perbuatannya, karena dengan adanya tujuan akan memberi arah dalam melangkah.

Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dari motivasi ekstrinsik, dalam artian peserta didik melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadarannya sendiri. Dengan *reward* itu, juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara guru dan peserta didik, karena *reward* itu adalah bagian dari penjelmaan dari rasa cinta kasih sayang seorang guru kepada peserta didik.

Jadi, maksud dari *reward* itu yang terpenting bukanlah hasil yang dicapai seorang peserta didik, tetapi dengan hasil yang dicapai peserta didik, guru bertujuan membentuk kata hati dan kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada peserta didik. Seperti halnya telah disinggung di atas, bahwa *reward* di samping

merupakan alat pendidikan *represif* yang menyenangkan, *reward* juga dapat menjadi pendorong atau motivasi bagi peserta didik untuk belajar lebih baik lagi.

Reward di samping merupakan alat pendidikan *represif* yang menyenangkan, dan menjadi pendorong atau motivasi untuk belajar lebih baik lagi. Terdapat upaya lain untuk menumbuhkan perilaku positif peserta didik, yaitu guru harus menggairkannya, memberikan harapan realistik, memberikan insentif, dan mengarahkan perilaku peserta didik ke arah yang menunjang tujuan pembelajaran.²⁵

Bila peserta didik mengalami keberhasilan, guru diharapkan memberikan *reward* kepada peserta didik (dapat berupa pujian, angka yang baik, dan sebagainya) atas keberhasilannya, sehingga peserta didik terdorong untuk melakukan usaha lebih lanjut guna mencapai tujuan-tujuan pembelajaran salah satunya adalah menumbuhkan perilaku rajin.

e. Pengertian *Punishment*

Punishment atau hukuman adalah salah satu alat pendidikan yang juga diperlukan dalam pendidikan. *Punishment* diberikan sebagai akibat dari pelanggaran, kejahatan atau kesalahan yang dilakukan peserta didik. Tidak seperti akibat yang ditimbulkan oleh ganjaran, *punishment* mengakibatkan penderitaan atau keduakaan bagi peserta didik yang menerimanya.

Punishment yang diberikan harus melalui pendekatan edukatif, yang menjunjung tata susila dan dapat dipertanggungjawabkan secara moral. Pemberian *punishment* tidak bisa sembarangan, ada peraturan yang mengaturnya. Tidak ada alasan menghukum seseorang tanpa kesalahan. Jadi, dalam konteks ini *punishment* dilaksanakan karena ada kesalahan. Di sekolah, *punishment* dapat dilakukan oleh guru, sedangkan di rumah *punishment* ini diberikan oleh orang tua.

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.²⁷ Jika demikian maka sebagai alat pendidikan *punishment* hendaklah senantiasa merupakan jawaban atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh peserta didik, sedikit banyak selalu bersifat menyusahkan peserta didik, dan selalu bertujuan ke arah perbaikan dan untuk kepentingan peserta didik.

Ibnu Khaldun sangat menentang penggunaan kekerasan dalam pendidikan anak-anak. Jika dibiasakan kekerasan maka akan selalu dipengaruhi oleh kekerasan, selalu merasa sempit hati, bersifat pemalas, dan menyebabkan berdusta serta melakukan yang buruk-buruk karena takut oleh tangan-tangan yang kejam. Hal ini kemudian mengajarkannya untuk menipu dan berbohong sehingga sifat-sifat ini menjadi kebiasaan dan perangainya, serta hancurlah arti kemanusiaan yang masih ada pada dirinya.²⁸

Jadi siapa yang diperlakukan dengan kejam akan menjadi beban bagi orang lain. Karena orang tersebut akan menjadi lemah dan tidak sanggup membela kehormatan dan keluarganya, dan ia tidak memiliki semangat dan kemauan, sedangkan keduanya penting untuk memiliki *fadhillah* dan moral yang baik sehingga jiwanya telah menyimpang dari ruang lingkup kemanusiaannya.

f. Tujuan *Punishment*

Secara umum, tujuan pemberian *punishment* ini terdiri atas dua aspek, yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek ialah untuk menghentikan tingkah laku yang salah, sedangkan tujuan jangka panjang ialah untuk mengajar dan mendorong anak-anak untuk

²⁷M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Karya, 2008),h. 236

²⁸*Ibid.*, h. 162-166

menghentikan sendiri tingkah laku mereka yang salah.²⁹

Dalam perspektif paedagogis, punishment dilaksanakan dengan tujuan untuk memuluskan jalan tercapainya tujuan pendidikan dan pembelajaran. Tetapi, dalam perspektif hukum atau sosio-antropologis, punishment itu dilaksanakan dengan tujuan untuk pembalasan, perbaikan, perlindungan, ganti rugi atau menakut-nakuti. Dalam rangka pembinaan peserta didik, baik pendekatan hukum maupun pendekatan sosio-antropologis kurang baik digunakan, yang tepat digunakan adalah pendekatan pedagogis.³⁰

Berkaitan dengan hal ini, dalam konteks pendidikan Islam *punishment* ialah sebagai tuntunan dan perbaikan, bukan sebagai hardikan atau balas dendam. Jadi, pendidik Islam mempelajari dulu tabiat dan sifat anak sebelum memberi *punishment* bahkan mengajak peserta didik untuk turut serta dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukannya.

Jiwa santun, kasih, dan sayang nyata sekali dalam siasat pendidikan Islam mengenai masalah punishment terhadap peserta didik ini. Untuk dijatuhi *punishment* jasmaniah disyaratkan sebagai berikut: (a) Sebelum berumur 10 tahun, peserta didik tidak boleh dipukul; (b) Pukulan tidak boleh lebih dari 3 kali. Yang dimaksud pukulan di sini ialah dengan menggunakan lidi atau tongkat kecil bukan dengan tongkat besar; (c) Diberikan kesempatan kepada peserta didik untuk tobat dari apa yang dilakukan dan memperbaiki kesalahan tanpa perlu menggunakan pukulan atau merusak nama baiknya.³¹

²⁹Charles Schefer, *Bagaimana Mendidik dan Mendisiplinkan Anak*, (Jakarta: CV. Restu Agung, 2003) h. 106

³⁰Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Peserta didik Dalam Interaksi Edukatif ; Suatu Pendekatan Teoritis dan Psikologis*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), h. 199

³¹Muhamad 'Atthiyyah Al-Abrasyi, *At-Tarbiyyah Al-Islamiyyah*, (Kairo: Darul Ulum, t.th)

Jadi, nyatalah bahwa siasat pandangan jauh ke depan dari sistem pendidikan Islam, rasa santun dan lembut dalam menghukum anak-anak ini tidak mencegah kemungkinan penggunaan cara-cara yang tegas, dan cara-cara keras dengan maksud pencegahan, sekiranya hal itu dirasa perlu. Suatu *punishment* itu, tidak boleh menyinggung harga diri seorang anak, apalagi berupa penghinaan di atasnya, seperti menuduh seorang anak mencuri dan tuduhan itu disiarkan dihadapan peserta didik ramai di sekolah. Setiap peserta didik itu memiliki kepribadian yang harus diperhatikan dan rasa harga diri yang harus dipelihara.

g. Metode Pemberian Punishment

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan beberapa metode yang digunakan dalam melaksanakan *punishment* kepada peserta didik. Penjelasan ini, tidak dimaksudkan untuk memberikan rujukan ilmiah kepada guru untuk harus selalu menghukum peserta didik. Akan tetapi, uraian ini dimaksudkan untuk menjadi pijakan dalam memilih punishment yang tepat dan bijaksana jika terpaksa menghukum peserta didik. Pertimbangan yang harus dijalankan adalah punishment tersebut memperhatikan usia peserta didik dan berat ringannya kesalahannya.

Secara umum, metode pemberian punishment dapat digolongkan dalam dua kategori, yaitu *punishment preventif* dan *punishment Represif*.³² *Punishment preventif* dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi lagi pelanggaran, sehingga hal itu dilakukan sebelum pelanggaran tersebut terjadi. *Punishment represif*, dilakukan karena pelanggaran yang telah dilakukan atau karena dosa yang telah diperbuat. Jadi, jika yang pertama *punishment* diberikan sebelum pelanggaran dilakukan maka yang kedua

Prinsip-prinsip Dasar Pendidikan Islam, Terjemahan oleh Abdullah Zakiy Al-Kaaf, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), h. 161

³²Syaiful Bahri Djamarah, *op.cit*, h. 203

punishment diberikan setelah terjadi pelanggaran.

Nashih Ulwan memberikan menegaskan bahwa keteladanan dalam pendidikan merupakan metode efektif dalam mendidik. Dalam dunia pendidikan menurut Ulwan hal ini disebut dengan metode influentif, yaitu suatu metode yang paling meyakinkan keberhasilannya dalam mempersiapkan dan membentuk peserta didik di dalam moral, spritual dan sosial.³³

Hal ini karena pendidik adalah contoh terbaik dalam pandangan anak, yang akan ditrunya dalam tindak-tanduknya, dan tata santunnya, secara sadar atau tidak, akan terpatri dalam jiwa gambaran pendidik tersebut. Baik dalam ucapan, perbuatan, materil maupun spritual.

Dari beberapa kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengambil kesimpulan, bahwa:

- (1) Guru harus menghukum kesalahan-kesalahan yang sungguh-sungguh saja, jika bagi guru sudah tidak ada lagi jalan lain. Hindarkanlah tindakan mengancam dan menakut-nakuti. Rasa takut terhadap sesuatu dapat menimbulkan pengaruh yang tidak baik bagi jiwa seorang anak. Rasa takut tidak menginsafi atau membangkitkan hasrat anak untuk memperbaiki kesalahannya.
- (2) Dalam menghukum, hendaklah guru berperasaan halus. Sedapat-dapatnya, hukumlah peserta didik itu bila guru berhadapan sendiri dengannya. Jangan menghukum waktu guru sedang marah atau terdorong oleh keangkuhan atau perasaan-perasaan lain, maupun menyinggung kehormatan peserta didik.³⁴

³³Abdullah Nashih Ulwan, *Pedoman Pendidikan Anak Dalam Islam*, Cet. III. (Kairo: Daru 's-Salam Li 'th-Thiba'ah wa 'n-Nasyr wa 't-Tauzi', 1981), h. 2

³⁴Bahrin Abubakar Ihsan Zubaidi, *op.cit*, h. 177

- (3) Dalam menghukum, hendaklah guru bersifat adil. Ini berarti bahwa: (a) Guru menghukum tidak membeda-bedakan anak orang berpangkat, anak orang kaya, atau anak saudara sendiri dan sebagainya. (b) *Punishment* yang guru berikan sepadan dengan beratnya kesalahan. (c) *Punishment* itu disesuaikan dengan pribadi dan watak peserta didik.
- (4) *Punishment* dan pelanggaran sedapatnya harus ada hubungannya. Sebagai contoh, peserta didik mengotori kelas disuruh membersihkannya, peserta didik memecahkan barang disuruh menggantinya. Tentu saja tidak semuanya harus begitu, ada hal-hal tertentu yang tak bisa dilakukan oleh peserta didik.
- (5) *Punishment* yang guru berikan hendaknya dapat menimbulkan rasa tanggung jawab pada peserta didik. Ada peserta didik yang cepat insaf dan merasa telah berbuat salah dan berdosa setelah mendapat *punishment*. Tetapi, adakalanya peserta didik tidak mau mengakui kesalahannya, dan melemparkan kesalahan itu kepada orang lain.³⁵

Situasi semacam ini merupakan suatu kesempatan yang harus dipergunakan oleh guru untuk mengajar anak bahwa mereka senantiasa harus berani memikul tanggung jawab atas segala perbuatan yang dilakukannya.

h. Dampak Punishment terhadap Pengembangan Budaya Kompetisi

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa teori *punishment* dan tujuan dari *punishment* itu bermacam-macam dengan efek yang berlainan pula. Dalam perspektif pedagogis, bukan soal *punishment* apa yang harus diberikan kepada peserta didik, tetapi akibat dari pelaksanaan *punishment* sangat penting untuk diperhatikan. Sebab bila salah memberikan *punishment* akan memberikan pengaruh negatif terhadap perkembangan peserta didik.

³⁵Abdul Mustaqim, *op.cit*, h. 82

Persoalannya, *punishment* apa yang harus diberikan guru terhadap peserta didik yang berbuat kesalahan sehingga menimbulkan efek positif terhadap perkembangan peserta didik? Tentu saja *punishment* yang diberikan itu yang bersifat edukatif. Walaupun usaha yang digunakan guru dalam menghukum peserta didik bermacam-macam dan menurut cara mereka sendiri, namun pendekatan edukatif itulah yang dijadikan pijakan termasuk dalam mengembangkan budaya kompetisi.

Satu hal yang mesti diingat, bahwa sebagai alat pendidikan, *punishment* bukanlah "Buku Resep" yang dibuat oleh ahli pendidikan. Sama halnya dengan alat-alat pendidikan yang lain, berhasil tidaknya suatu *punishment* sangat dipengaruhi oleh pribadi guru, pribadi peserta didik, cara yang dipakai dalam menghukum peserta didik, hubungan antara guru dan peserta didik, serta suasana atau saat ketika *punishment* itu dilaksanakan. *Punishment* bukanlah masalah yang berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh sejumlah faktor.

Jika dipertanyakan: apakah *punishment* yang sama akan menghasilkan akibat yang sama pula? Belum tentu dan bahkan tidak mungkin. Tetapi, yang pasti adalah bahwa setiap *punishment* pedagogis mengandung maksud yang sama, yaitu bertujuan untuk memperbaiki sikap, perilaku, dan perbuatan peserta didik yang salah ke arah kebaikan sesuai dengan nilai norma kebaikan yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat.

Harapan yang besar dari pelaksanaan *punishment* atas diri peserta didik adalah memberikan efek positif terhadap peserta didik. Harapan ini tentunya, merupakan wujud pesan Allah swt, dalam Al Qur'an Surat At-Tahrim: 6, yaitu:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوًا أَنفُسِكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا
الْأَنسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا
يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.³⁶

Akan tetapi, jangan sampai *punishment* yang diberikan membentuk pribadi peserta didik dengan watak pendendam atau memiliki sifat yang pandai menyembunyikan kesalahan, jauh dari sifat keterbukaan dan kejujuran.

Menerapkan hukum fisik misalnya menjewer dan mencubit dalam batasan-batasan yang wajar mungkin masih bisa ditolelir, sepanjang tidak menyakiti dan membahayakan. Hukum fisik bisa dianggap perlu agar anak memperbaiki diri dan mengubah perilakunya hingga sesuai dengan harapan seorang guru. Anak diberi penderitaan bukan siksaan sebagai latihan agar selalu menyesuaikan tindakannya dengan aturan atau norma yang berlaku.³⁷

Namun, pertanyaan selanjutnya adalah perlukah pemberian *punishment* fisik kepada peserta didik sebagai bagian dari mendidik anak. Pada dasarnya, pemberian *punishment* fisik tidak harus diperlukan dalam mendidik anak. Sebab, selain tidak selalu efektif, akibat yang ditimbulkannya juga tidak menyenangkan. Hal itu bahkan dapat merusak hubungan seorang guru dan peserta didik.

³⁶Depag RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Karya Toha Putera, 1999) h. 448.

³⁷Abdul Mustaqim, *op.cit.* h. 82.

Apalagi sering terbukti, *punishment* fisik bisa mengarah ke bentuk tindak kekerasan.

Tidak jarang, upaya pendidikan di sekolah oleh guru, sering berbaur dengan masalah pribadi. Ketika guru merasa kesal dengan orang lain atau punya masalah yang merasa emosi guru, maka dapat saja menumpahkan kekesalan dan kemarahannya kepada peserta didik. Apalagi, jika seorang guru memang memiliki keencian kepada peserta didik karena suatu alasan, bandel misalnya.

Apa akibatnya jika peserta didik sering mendapatkan *punishment* fisik yang berlebihan, peserta didik akan mengalami luka fisik, sakit hati hingga trauma yang tak disembuhkan sehingga menyebabkan rasa kurang percaya diri. Pada diri peserta didik akan muncul ketakutan besar pada sosok yang dianggapnya berkuasa (guru). Kemudian, sakit hati ini akan dilampiaskan kepada orang lain dan menganggap kekerasan sebagai suatu kewajaran dan lebih parah lagi peserta didik menganggap bahwa pendidikan seolah harus dengan kekerasan.

Dalam hal ini guru menunjukkan kasih sayang terhadap peserta didik dengan tulus; pendekatan yang bijaksana dan luwes terhadap tingkah laku anak; hendaknya guru jangan memulai membuat kekacauan; belajarlah untuk mengendalikan emosi; semaksimal mungkin hindari melakukan *punishment* fisik; jangan terlalu bersikap agresif; mampu mengalihkan perhatian; memberikan kebebasan untuk membuat keputusan sendiri; mampu meyakinkan peserta didik.³⁸

Kesalahan guru yaitu kepatuhan harus ditekankan dan ketidakpatuhan harus diatasi dengan *punishment* fisik dan kekerasan. Guru menganggap *punishment* fisik merupakan bagian penting dari proses pendidikan.

Anggapan ini, harus diluruskan karena berakibat fatal dan peserta didik membawa pemahaman ini dan mempraktekkannya di luar sekolah dalam menyelesaikan masalah, hingga dewasa kelak.

Pendidikan yang semestinya harus berjalan secara manusiawi (humanis) dan menjauhkan *punishment* fisik atau kekerasan. Komunikasi hendaknya berlaku secara terbuka, jika anak melakukan kesalahan banyak cara yang dilakukan oleh guru sehingga tidak menimbulkan kebencian pada peserta didik.

C. Penutup

Implementasi budaya kompetisi melalui pemberian reward and punishment dalam proses pembelajaran terdapat dua hal yang sangat berperan yaitu: (1) Adanya sumber daya manusia yang berkualitas, terutama guru, karena guru memegang peranan kunci (sentral) dalam menguatkan (*empowering*) semangat kompetisi peserta didiknya. Guru menjadi inspirasi bagi peserta didiknya untuk berkompetisi pula. (2) Budaya sekolah, nilai-nilai, sikap dan perilaku positif yang dikembangkan di lingkungan sekolah akan mendorong peserta didik untuk berkompetisi secara sehat.

Paling tidak implementasi tersebut harus mengacu pada 4 aspek yaitu (1) bangun dan budayakan semangat kerja keras baik bagi guru maupun peserta didik (2) bangun dan budayakan semangat berkompetisi dipadukan dengan semangat kooperasi, (3) bangun dan budayakan kebiasaan berpikiran positif atau *positive mind set* (4) bangun dan budayakan sikap sportif atau sportifitas.

Pembelajaran di sekolah harus mempunyai misi menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, terintegratif, dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja

³⁸Sri Esti Wuryani Djiwandono, *Konseling dan Terapi dengan Anak dan Orang Tua*, (Jakarta: Grasindo, 2005), h. 68-69

keras, toleran dan cakap dalam memimpin, serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan iptek dan berlandaskan imtak. Untuk menunjang budaya kerja cerdas-keras ada elemen penting yang menjadi acuan, antara lain: (1) budaya Keagamaan (Religi): Menanamkan perilaku atau tatakrama yang tersistematis dalam pengamalan agamanya masing-masing sehingga terbentuk kepribadian dan sikap yang baik (akhlaqul Karimah) serta disiplin dalam berbagai hal. *Bentuk Kegiatan*: budaya salam, doa sebelum/sesudah belajar, doa bersama, sholat dzuhur berjamaah, lima hari belajar, loketa (lomba keterampilan agama), studi amaliah ramadhan, retreat, hafalan juz amma, budaya bersih; konferensi kasus, kegiatan praktek ibadah, buka puasa bersama, pengelolaan zis. (2) Budaya Kerjasama (*Team Work*): Menanamkan rasa kebersamaan dan rasa sosial melalui kegiatan bersama. *Bentuk Kegiatan*: mos, kunjungan industri, *parents day*, baksos, teman asuh, *sport and art*, kunjungan museum, pentas seni, studi banding, ekskul, labs channel, labs tv, *labs care*, pelepasan peserta didik, seragam sekolah, majalah sekolah, *potency mapping*, buku tahunan, phbn, porseni. (3) Budaya Kepemimpinan (*Leadership*): Menanamkan jiwa kepemimpinan dan keteladanan dari sejak dini. *Bentuk Kegiatan*: *career day*; budaya kerja keras, cerdas dan ikhlas, budaya kreatif; mandiri & bertanggung jawab, budaya disiplin/tpds, saksi, lintas juang osis, ceramah umum, upacara bendera, olah raga jumat pagi, studi kepemimpinan peserta didik, lkms, osis. Implementasi budaya kompetisi melalui pemberian *reward and punishment* tersebut harus didukung oleh para pengampu (*stakeholder*) pendidikan, terutama di sekolah.

Daftar Pustaka

Abubakar Ihsan Zubaidi, Bahrnun, Penerj. *Tahapan Mendidik Anak*, Bandung: Irsyad Baitus Salam, 2005.

- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyanti, *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Amiruddin, Siahaan, *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching, 2006.
- Awwad Jaudah, Muhammad, *Mendidik Anak Secara Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1995.
- Bahri Djamarah, Syaiful dan Aswan Zain, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Bahri Djamarah, Syaiful, *Guru dan Peserta didik dalam Interaksi Edukatif; Suatu Pendekatan Teoritis dan Psikologis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Craft, Anna, *Membangun Kreativitas Anak*, Jakarta: Inisiasi Press, 2000.
- Depag RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Karya Toha Putera, 1999.
- Departemen Pendidikan Nasional RI, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Citra Umbara, 2006.
- Djiwandono, Sri Esti Wuryani, *Konseling dan Terapi dengan Anak dan Orang Tua*, Jakarta: Grasindo, 2005.
- Faruk, *Pengantar Sosiologi Sastra*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Hasyim, Umar, *Cara Mendidik Anak dalam Islam*, Surabaya: Bina Ilmu, 1989.
- Hendropuspito, D. *Sosiologi Sistematis*, Jakarta: Kanisius, 1989.
- Kemendiknas, *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*, Jakarta: Pusat Kurikulum, 2010.
- Maslow, Abraham, *Motivasi dan Kepribadian*, Jakarta: Lembaga Manajemen, 2004.
- Muhamad 'Atthiyyah Al-Abrasyi, *At-Tarbiyyah Al-Islamiyyah*, Kairo: Darul Ulum, t.th) *Prinsip-prinsip Dasar Pendidikan Islam*, Terj. Abdullah Zakiy Al-Kaaf, Bandung: Pustaka Setia, 2003.

- Mustaqim, Abdul, *Menjadi Orang Tua Bijak*, Bandung: Al Bayan Mizan, 2005.
- Nashih Ulwan, Abdullah, *Pedoman Pendidikan Anak dalam Islam*, Kairo: Darus- Salam Li 'th-Thiba'ah wa 'n-Nasyr wa 't-Tauzi', 1981.
- Nyoman Kutha, Ratna, *Paradigma Sosiologi Sastra*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2009.
- Poerwadarminta, WJS., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Purwanto, Ngalim, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: Remaja Karya, 1991.
- Roestiyah N.K, *Didaktik/Metodik*, Jakarta: Bina Aksara, 1986.
- Sabri, Alisuf, *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1999.
- Sardiman, A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Schefer, Charles, *Bagaimana Mendidik dan Mendisiplinkan Anak*, Jakarta: Restu Agung, 2003.
- Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000.
- Surya, M. *Kurikulum dan Pembelajaran*, Bandung: Bina Aksara Publishing, 2005.
- Syaeful, Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung Alfabeta, 2009.
- Syah, Muhibbin, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Syah, Muhibin *Psikologi Belajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Thabrany, Hasbullah, *Rahasia Sukses Belajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.
- Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak, Jakarta: Penerbit Asa Mandiri, 2006.
- Walgito, Bimo, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Yogyakarta: Andi, 2004.