



SURAT KETERANGAN

Nomor : NJ-To6/0231/A.03/LP3M/08.2023

Lembaga Penerbitan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) Universitas Nurul Jadid Probolinggo menerangkan bahwa artikel/karya tulis dengan identitas berikut ini:

No. Pemeriksaan : 2136920677
Judul : Implementasi Konsep Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Interaksi Edukatif dalam Kegiatan Pembelajaran:
Penulis : Muzammil, M.Pd.I
Identitas Terbitan : Hidmah : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

Telah selesai dilakukan *similarity check* dengan menggunakan perangkat lunak **Turnitin** pada tanggal 25 Juli 2023 dengan hasil sebagai berikut:

Tingkat kesamaan diseluruh artikel (**Similarity Index**) adalah **17%** dengan publikasi yang telah diterbitkan oleh penulis Hidmah : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

(<http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/HIDMAH/article/view/5099>)

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Probolinggo, 03 Agustus 2023

Kepala LP3M,

ACHMAD FAWAID, M.A., M.A.
NIDN. 2123098702

Implementasi Konsep Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Interaksi Edukatif dalam Kegiatan Pembelajaran

by Muzammil Muzammil

Submission date: 25-Jul-2023 08:25PM (UTC-0700)

Submission ID: 2136920677

File name: 5099-Article_Text-14705-2-10-20230204.pdf (711.08K)

Word count: 4722

Character count: 30558

Implementasi Konsep Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Interaksi Edukatif dalam Kegiatan Pembelajaran

Muzammil

UNIVERSITAS NURUL JADID PROBOLINGGO

Email: zammoel73@gmail.com

Abstract 47

Reward and punishment as part of learning tools have a very important role in increasing the effectiveness of learning because at least one of the real impacts that will be seen in giving this reward and punishment is the emergence of motivation, discipline and an increase in student interest and enthusiasm for the implementation of educational and learning activities. This study aims to determine the Implementation of the Concept Reward and Punishment in Increasing Educational Interaction in Learning Activities, using a qualitative approach and with the type of case study research. The results obtained in this study show that with the rewards and punishments given in accordance with the correct rules, principles and procedures, it has a very good impact on increasing educational interactions in learning activities. The educational interaction in question is the creation of a learning atmosphere that supports the development of talents, interests and potentials.

The form of attitude seen as the impact caused by the implementation of rewards and punishments in this study is the high motivation of students to continue to improve themselves and improve their achievements, as well as being motivated to obey the rules and regulations that apply as specific implications of punishment for students who have low levels of discipline and compliance. The form of reward and punishment given in response to students' positive and negative attitudes is by giving praise, support, respect, gifts and awards, while the forms of punishment applied are in the form of notices, reprimands, warnings, and punishments.

Keywords: Reward, Punishment, Educational Interaction

8. bstrak

Reward dan punishment sebagai bagian dari alat pembelajaran memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran karena setidaknya salah satu dampak nyata yang akan terlihat dalam pemberian reward dan punishment ini adalah timbulnya motivasi, disiplin dan peningkatan minat dan antusiasme siswa terhadap pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Konsep Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Interaksi Edukatif dalam Kegiatan Pembelajaran, dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan dengan jenis penelitian study kasus. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan reward dan punishment yang diberikan sesuai dengan kaidah, prinsip dan prosedur yang benar maka sangat berdampak baik terhadap peningkatan interaksi edukatif dalam kegiatan pembelajaran. Interaksi edukatif yang dimaksud adalah terciptanya suasana belajar yang mendukung terhadap pengembangan bakat, minat dan potensi siswa, sehingga siswa mampu mengembangkan potensi dirinya secara maksimal dengan didukung oleh suasana belajar yang baik dan kondusif. Bentuk sikap yang terlihat sebagai dampak yang ditimbulkan dari implementasi reward dan punishment dalam penelitian ini adalah tingginya motivasi siswa untuk terus memperbaiki diri dan meningkatkan capaian prestasinya, selain juga termotivasi untuk taat pada aturan dan tata tertib yang berlaku sebagai implikasi spesifik dari punishment bagi siswa yang memiliki tingkat kedisiplinan dan kepatuhan yang rendah. Bentuk

HIDMAH

Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

<http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/HIDMAH/index>

reward dan punishment yang diberikan dalam merespon sikap positif dan negatif siswa adalah dengan memberikan pujian, dukungan, penghormatan, hadiah dan pemberian penghargaan, sedangkan bentuk-bentuk punishment yang diterapkan berupa pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

Keyword: *Reward, Punishment, Interaksi Edukatif*

PENDAHULUAN

Dalam proses pendidikan dan pembelajaran, ⁴⁵ motivasi merupakan hal yang sangat penting, karena motivasi adalah salah satu faktor pendukung utama dalam keberhasilan pembelajaran. Dalam pendidikan saat ini, guru seringkali merasa kesulitan dalam proses belajar mengajar utamanya dalam hal pemberian motivasi kepada siswa. Dampak dari kondisi ini siswa cenderung merasa bosan ketika pembelajaran berlangsung karena tidak ada yang membuatnya bersemangat dalam pembelajaran tersebut. Hal ini menyebabkan kurang aktifnya siswa dalam kegiatan pembelajaran, apalagi ⁷ dalam pelajaran yang dianggapnya sulit. Hal yang demikian menunjukkan bahwa guru tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang tepat untuk mendorong siswa belajar dengan segenap tenaga dan pikirannya.

Pemberian motivasi dalam kegiatan pembelajaran erat hubungannya dengan pemberian hadiah dan hukuman. Hadiah dan hukuman yang dimaksud adalah suatu tindakan yang diberikan sebagai respon atas sikap belajar siswa yang ditujukan untuk memberikan penguatan atau bahkan bahkan pelemahan terhadap sikap-sikap belajar siswa tersebut.

Pemberian hadiah dan hukuman dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran dikenal dengan istilah *Reward* dan *Punishment*. *Reward* dan *Punishment* dalam hal ini dikenal sebagai salah satu alat pembelajaran memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Pemberian ³² hadiah dan hukuman digunakan untuk memperkuat perilaku positif dan melemahkan perilaku negatif. Dalam Teori Pembelajaran Behavioristik, hukuman dan hadiah juga dapat digunakan untuk memperkuat dan melemahkan *respon positif* atau *respon negatif* (menurut teori S-R bond), tepatnya hukuman akan menimbulkan *negatif respons* dan hadiah menimbulkan *positive respons*.¹

Dalam teori pembelajaran dikenal istilah *Law of effect* perilaku yang bersifat menyenangkan cenderung untuk diulang atau dipertahankan, sedangkan perilaku yang menimbulkan efek tidak menyenangkan cenderung untuk ditinggalkan atau tidak diulang (Sriyanti, dkk, 2009:72). Lebih jauh efek yang tidak menyenangkan dirasakan sebagai *punishment* sedangkan efek yang menyenangkan dirasakan sebagai *reward*.

²⁷

¹ Hamdani Ihsan dan Fuad Ihsan, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 187

Kaitannya dengan penggunaan metode hukuman dalam dunia pendidikan saat ini terdapat pro dan kontra. Kecenderungan-kecenderungan pendidikan modern saat ini memandang tabu terhadap penggunaan metode hukuman karena cenderung mengarah pada kekerasan fisik yang tentunya hal tersebut tidak berdampak baik terhadap perkembangan emosi dan mental siswa, namun hal yang harus diketahui bahwa pemberian hukuman hanya salah satu alternatif yang dapat diberikan apabila cara-cara yang lain sudah dilakukan namun tak berdampak baik terhadap perbaikan sikap dan tingkah laku siswa. Lebih jelasnya seperti yang dikemukakan dalam teori belajar behavioristik yang mengatakan bahwa hukuman merupakan penekan untuk melemahkan tingkah laku negatif yang bisa dilakukan dengan banyak cara, dan dikaitkan dengan hukuman fisik hingga melukai peserta didik, dan bahkan konsep hukuman dalam konsep pendidikan Islam ialah sebagai tuntunan dan perbaikan, bukan sebagai hardikan atau balas dendam.²

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

Bogdan dan Taylor mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.³ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut dijaring dengan metode yang lebih alamiah yakni dengan melakukan observasi dan wawancara langsung dengan para narasumber sehingga dapat menghasilkan jawaban alamiah. Selain itu, peneliti bermaksud untuk memahami kondisi dan situasi sosial secara mendalam, menemukan pola hipotesis, dan teori yang sesuai dengan data yang.

Analisis penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis naratif yang fokus pada bagaimana suatu ide atau cerita dikomunikasikan kepada seluruh bagian terkait, sehingga dapat membantu peneliti memahami dan mengembangkan kultur, budaya serta rencana di tempat penelitian.

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah implementasi pemberian reward dan punishment dalam meningkatkan interaksi edukatif dalam kegiatan pembelajaran. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Studi Kasus, yang mana

² M. Athiyah al-Abrasyi, *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*, terj: Bustami A. Gani dan Djohar Bahry, (Jakarta: T Bulan Bintang, 1993), hlm. 153

³ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 87

dilakukan pemeriksaan longitudinal yang mendalam terhadap suatu keadaan atau kejadian yang disebut sebagai kasus dengan menggunakan cara-cara yang sistematis dalam melakukan pengamatan, pengumpulan data, analisis informasi, dan pelaporan hasilnya. Sebagai hasilnya, akan diperoleh pemahaman yang mendalam tentang mengapa sesuatu terjadi dan dapat menjadi dasar bagi riset selanjutnya. Studi kasus dapat juga digunakan untuk menghasilkan dan menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian *Reward* dan *Punishment*

Mode *reward* (ganjaran) dan *punishment* (hukuman) merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori Behavioristik. Dalam teori Behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari interaksi antara stimulus dan respons, atau dengan kata lain, belajar adalah perubahan yang dialami siswa dalam hal kemampuannya untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respons.⁴

Secara etimologi *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti penghargaan atau hadiah,⁵ sedangkan secara istilah Suharsimi Arikunto mendefinisikan *reward* sebagai sesuatu yang menyenangkan dan digemari oleh anak-anak, yang diberikan kepada siapa saja yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yang ditentukan, atau bahkan mampu melebihinya.⁶

Hal senada juga disampaikan oleh Elizabeth B. Hurlock. Ia bahkan memosisikan *reward* sebagai salah satu pilar dari disiplin, menurutnya *reward* berarti tiap bentuk penghargaan untuk suatu hasil yang baik, penghargaan tidak perlu berbentuk materi, tetapi berupa kata-kata pujian, senyuman atau tepukan di punggung.⁷

Sedang menurut Wens Tanlain, *reward* adalah tindakan pendidik yang berfungsi memperkuat penguasaan tujuan pendidikan tertentu yang telah dicapai oleh anak didik. Tindakan ini merupakan pengakuan setuju terhadap yang telah dilakukan dan dicapai oleh anak didik.⁸

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai respon atas sikap positif yang telah ditunjukkan baik berupa ketersesuaian perilaku dengan norma atau bahkan pencapaian terhadap target-target yang telah ditentukan.

²⁰

⁴ Muzah B. Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 7

⁵ John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 1996), hlm. 485

⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: PT Rineka Karya, 1993), hlm. 160

⁷ Elizabeth B. Hurlock, *Perkembangan anak*, terj. Med. Meitasari Tjandrasa, (Jakarta: Erlangga, 1990), hlm. 90

⁸ Rusdiana Hamid, *Reward dan Punishment dalam Perspektif Pendidikan Islam*, Jurnal *Ittihad*, Volume 4 No.5 April 2006. Hlm. 67

Sedangkan *punishment* secara etimologi berarti pemberian sanksi atau hukuman dan secara terminologi *punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang telah diperbuat.⁹

Hukuman, seperti halnya "pil pahit", tidak enak dimakan, tetapi mengandung manfaat. Oleh karena itu pendidik menempatkan hukuman sebagai "alat terakhir" digunakan apabila memang tidak ada upaya lain untuk mengatasi masalah, yaitu terjadinya perbuatan yang melanggar peraturan dan tata tertib.¹⁰

Jadi pemberian *punishment* dalam konteks pendidikan bukan sekedar tindakan menghukum yang menimbulkan ketidaksenangan dari diri siswa, melainkan juga harus²⁹berimplikasi terhadap adanya kesadaran untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan *punishment* adalah penghargaan dan hukuman yang merupakan reaksi pendidikan atas perbuatan yang telah dilakukan oleh anak didik, penghargaan untuk perbuatan yang baik dan hukuman untuk perbuatan yang salah.³⁰ Keduanya merupakan alat pendidikan dan keduanya timbul sebagai usaha untuk memperbaiki kelakuan dan budi pekerti anak didik.

2. *Reward* dan *Punishment* dalam Pembelajaran

a. Syarat, Bentuk dan Tujuan Pemberian *Reward*

Pada umumnya pemberian *reward* cenderung berkonotasi pada pemberian sesuatu yang bersifat materi padahal sebenarnya *reward* bisa berarti luas dan fleksibel. Dalam artian, pemberian penghargaan yang berbentuk non materi sekalipun masih termasuk dalam kategori pemberian *reward*. Namun hal yang harus diperhatikan dalam pemberian *reward* adalah ketersesuaian dengan perkembangan anak. Karena apabila tidak sesuai, maka akan berdampak pada hilangnya efektivitas *reward* sebagai alat pendidikan. Contoh sederhana, sebelum anak mer³⁰erti kata-kata, pujian hanya memiliki sedikit arti, kecuali bila disertai senyuman, pelukan atau bentuk komunikasi non-verbal lainnya. Sebaliknya bila bentuk komunikasi non-verbal ini digunakan bagi anak yang lebih besar, maka bentuk ini menjadi kurang efektif dibandingkan dengan kata-kata pujian.

Kaitannya dalam pemberian *reward*, maka terdapat beberapa hal yang harus dipenuhi sebagai syarat pemberian *reward* antara lain:

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: PT Rineka Karya, 1993), hlm. 167

- 1) Goal kongruen (kesesuaian tujuan): Setiap lembaga pendidikan pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapai, namun terkadang masih ada saja beberapa individu dalam organisasi yang memiliki tujuan individu yang terkadang tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan adanya *reward* maka ini bisa menciptakan jalan tengah agar tujuan organisasi bisa dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual atau kedua belah pihak dengan tujuannya masing-masing.
- 2) Equity atau keadilan: Pemberian *reward* juga harus dibagikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dalam organisasi. Dengan demikian maka setiap anggota yang memberikan kontribusi tinggi maka dia akan memperoleh *reward* yang juga tinggi dan begitu juga sebaliknya.
- 3) Equality atau pemerataan: *Reward* juga harus terdistribusikan secara merata pada semua pihak yang sudah menyumbangkan usaha dan sumber dayanya agar tercapai sebuah produktivitas.
- 4) Kebutuhan: alokasi *reward* bagi anggota juga harus dengan mempertimbangkan pada tingkat kebutuhan utama anggotanya. *Reward* yang tak berdasar kebutuhan tidak akan berimplikasi positif bagi organisasi.

Penghargaan bisa berjalan dengan baik dengan beberapa syarat sebagai berikut:

- 1) Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, serta diberlakukan bagi semua anggota organisasi.
- 2) Adanya aturan yang jelas dan accountable. Upayakan setiap pekerjaan memiliki sistem dan prosedur yang berdasar pada aturan yang sudah disepakati dan diketahui bersama.
- 3) Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen sehingga tujuan pemberian *reward* bisa berhasil terutama dalam meningkatkan kualitas kinerja individu dalam organisasi.

Sedangkan kaitannya dengan tujuan pemberian *reward*, maka menurut Gibson dkk (1997), tujuan pemberian *Reward* adalah sebagai berikut: 1) Menarik (*attract*). *Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi; 2) Mempertahankan (*retain*). *Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *Reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar; 3) Memotivasi (*motivate*). Sistem *Reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi anggota organisasi untuk mencapai prestasi yang tinggi.¹¹

Sedangkan menurut Ivancevich dkk (2006), *Reward* dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) dan

penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*). Adapun penjelasan kedua reward tersebut adalah sebagai berikut:

1) Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua jenis, yaitu: Penghargaan finansial, terdiri dari:

- a) Gaji dan upah. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang di sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b) Tunjangan. Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- c) Bonus/insentif. Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

Penghargaan non finansial, terdiri dari:

- a) Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- b) Promosi. Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2) Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

- a) Penyelesaian (*completion*). Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

- b) Pencapaian (*achievement*). Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
 - c) Otonomi (*autonomy*). Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.
 - d) Pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.¹²
- b. Syarat, Bentuk dan Tujuan Pemberian *Punishment*

Makna hukuman dalam pandangan Skinner, bahwa hukuman akan muncul saat respons menghilangkan yang positif dan memasukkan yang negatif atau menjauhkan seseorang dari yang diinginkan atau memberi sesuatu yang tidak diinginkan. Hukuman tidak bisa efektif untuk jangka waktu lama, tetapi hal itu dapat menekan perilaku. Kemudian bila hukuman di cabut, akan muncul perilaku seperti semula.¹³

Untuk itu maka untuk memberikan dampak positif dalam pemberian *punishment* utamanya dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Pemberian hukuman harus tetap dalam jalinan cinta kasih dan penuh sayang.
- 2) Harus didasarkan pula pada alasan "keharusan".
- 3) Harus menimbulkan kesa di hati seorang anak.
- 4) Diikuti dengan pemberian maaf dan harapan serta kepercayaan.¹⁴

Kalaupun hukuman tersebut berupa fisik, maka sebisa mungkin seorang pendidik:

- 1) Tidak boleh dilakukan pada peserta didik dibawah 10 tahun, karena yang ditakutkan akan menimbulkan rasa trauma pada anak tersebut.
- 2) Alat yang digunakan untuk memukul bukan merupakan benda yang berbahaya, seperti lidi, tongkat kecil dll. Supaya tidak menimbulkan rasa sakit yang teramat.

⁹

¹² ncevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006)

¹³ Aris Shoimin, *Model Pembelajaran Inovatif dalam Kurikulum 2013*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 157-40

¹⁴ Arma'I Arief, *Pengantar Ilmu Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), hlm. 131

- 3) Pukulan tidak boleh lebih dari 3 kali.
- 4) Hendaknya peserta didik diberi kesempatan terlebih dahulu untuk bertaubat dari apa yang dia lakukan dan memperbaiki kesalahan yang pernah mereka kerjakan.

Pada dasarnya setiap hal yang dilakukan secara sengaja pastilah memiliki tujuan yang hendak dicapai. Begitu pula dengan dilaksanakannya *punishment* dalam kegiatan pembelajaran. Tujuan dari pemberian tindakan ini hendaknya tidak ditujukan untuk menyengsarakan peserta didik, akan tetapi hukuman ini haruslah dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku para peserta didik dan sekaligus untuk mendidik mereka. Tujuan singkat pemberian hukuman sendiri adalah untuk menghentikan tingkah laku negatif yang tidak baik, sedangkan tujuan panjangnya adalah untuk mendidik dan mendorong peserta didik menghentikan sendiri tingkah lakunya yang tidak baik tersebut.

Untuk itu maka agar pemberian *punishment* ini berkesesuaian dengan tujuan tersebut maka perlu untuk diketahui bentuk-bentuk *punishment* yang bisa diberikan sebagai berikut:

- 1) *Punishment* (hukuman) Asosiatif.
Umumnya, orang mengasosiasikan antara *punishment* (hukuman) dan kejahatan atau pelanggaran, antara penderitaan yang diakibatkan oleh *punishment* (hukuman) dengan perbuatan pelanggaran yang dilakukan. Untuk menyingkirkan perasaan tidak enak (hukum) itu, biasanya orang atau anak menjauhi perbuatan yang tidak baik atau yang dilarang.
- 2) *Punishment* (hukuman) Logis.
Punishment (hukuman) ini dipergunakan terhadap anak-anak yang telah agak besar. Dengan *punishment* (hukuman) ini, anak mengerti bahwa *punishment* (hukuman) itu adalah akibat yang logis dari pekerjaan atau perbuatannya yang tidak baik.
- 3) *Punishment* (hukuman) Normatif
Punishment (hukuman) normatif adalah *punishment* (hukuman) yang bermaksud memperbaiki moral anak-anak. *Punishment* (hukuman) ini dilakukan terhadap pelanggaranpelanggaran mengenai norma-norma etika, seperti berdusta, menipu, dan mencuri. Jadi, *punishment* normatif sangat erat hubungannya dengan pembentukan watak anak-anak. Dengan hubungan ini, pendidik berusaha mempengaruhi kata hati anak, menginsafkan anak terhadap perbuatannya yang salah, dan memperkuat kemauannya untuk selalu berbuat baik dan menghindari kejahatan.¹⁵

c. Implementasi Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam pembelajaran

Salah satu hal yang ikut berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan pembelajaran adalah terciptanya suasana belajar yang kondusif. Suasana belajar yang seperti ini tidak akan terwujud tanpa adanya upaya nyata dari guru sebagai pemegang kendali utama dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Salah satu hal yang bisa dilakukan untuk mewujudkan keadaan tersebut adalah dengan menciptakan aturan dan tata kelola yang jelas dan disepakati bersama antara guru dan siswa. Aturan yang dimaksudkan tersebut bisa berupa penegasan tentang apa yang akan mereka peroleh dan dapatkan serta konsekuensi dari berbagai sikap dan tindakan yang mereka tampilkan selama kegiatan pembelajaran.

Reward dan punishment dalam kegiatan pembelajaran merupakan salah satu instrument pendukung yang dapat digunakan untuk menunjang upaya penciptaan keteraturan. Keteraturan yang dimaksudkan tersebut adalah sikap dan perilaku siswa yang sesuai dengan aturan dan tata tertib sekolah. Melalui pemberian *reward* dan *punishment* diharapkan siswa termotivasi untuk bersikap dan berperilaku sesuai aturan yang berlaku di sekolah.

3. *Reward dan Punishment sebagai Model Interaksi edukatif dalam Pembelajaran*

Implementasi *reward* dalam kegiatan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Ihyauddiniyah Probolinggo dilakukan dengan memberikan penguatan secara verbal yaitu memberikan dorongan dan perhatian kepada peserta didik apabila mereka dapat memberi contoh yang baik dan mampu menaati peraturan madrasah, serta memberikan apresiasi dalam bentuk hadiah. Pemberian *reward* diharapkan dapat membangun hubungan yang positif antara guru dan peserta didik, karena pada hakikatnya pemberian *reward* adalah bagian dari ungkapan rasa cinta kasih dan sayang seorang guru kepada peserta didik.

Implikasi dari pemberian *reward* seperti yang diuraikan di atas sesuai dengan yang disampaikan oleh ngalim purwanto yang mengatakan bahwa *reward* adalah alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan bagi peserta didik. Untuk itu *reward* dalam pendidikan sangat penting demi meningkatkan motivasi belajar siswa. Maksud dari pendidikan memberi *reward* kepada peserta didik adalah agar peserta didik menjadi lebih bersemangat untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang dicapainya, dengan kata lain peserta didik menjadi lebih bersemangat untuk belajar lebih baik. Lebih lanjut Suharsimi Arikunto menyampaikan seperti dikutip Moh. Zaiful Rosid dan Ulfatur Rahmah bahwa *reward* merupakan suatu pemberian kepada individu ataupun kelompok sebagai salah satu apresiasi atau penghargaan atas pencapaian yang mereka dapatkan.¹⁶

¹⁶ Moh. Zaiful Rosid dan Ulfatur Rahmah, *Reward dan Punishment: Konsep dan Amplikasi Keluarga, Sekolah, Pesantren, Perusahaan, dan Masyarakat*. (Malang: Literasi Nusantara, 2019), hlm. 5

Dalam peningkatan interaksi pendidikan yang edukatif dalam kegiatan pembelajaran, maka keberadaan *reward* menjadi hal yang sangat penting karena secara nyata mampu memberikan penguatan secara psikologis kepada siswa sehingga mereka memiliki kesadaran untuk taat dan patuh pada aturan dan tata tertib sekolah dan bahkan mereka lebih terdorong dan termotivasi untuk berprestasi dalam kegiatan pembelajaran di sekolah.

Bentuk-bentuk pemberian *reward* dan *punishment* dalam kegiatan pembelajaran di MI. Ihyauddiniyah beraneka ragam. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dihasilkan data bahwa terdapat empat jenis penghargaan yang diberikan kepada siswa diantaranya yaitu berupa pujian, penghormatan, hadiah, dan tanda penghargaan. Sedangkan bentuk-bentuk *punishment* yang diterapkan berupa pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

Pemberian *reward* dan *punishment* dalam kegiatan pembelajaran di MI Ihyauddiniyah pada prakteknya dilakukan dalam dua pola. Adakalanya *reward* dan *punishment* tersebut diberikan oleh individu guru dan adakalanya *reward* dan *punishment* tersebut diberikan secara kelembagaan atau tas nama lembaga.

Perbedaan dalam pola pemberian *reward* dan *punishment* tersebut mengacu pada perbedaan jenis dan ruang lingkup prestasi dan atau pelanggaran yang dilakukan oleh setiap siswa. Jika prestasi dan pelanggaran tersebut terjadi hanya dalam skala kecil maka bentuk respon dan penanganannya cukup hanya pada lingkup personal guru atau wali kelas saja, namun apabila prestasi dan pelanggaran tersebut terjadi dalam lingkup dan skala yang cukup luas dan apalagi berkaitan dengan program kelembagaan maka bentuk respon dan penanganannya dalam skala yang lebih besar pula atau dengan kata lain bahwa bentuk respon dari perilaku tersebut ditindaklanjuti oleh pihak guru namun atas nama lembaga secara institusional.

Hal nyata yang dapat dilihat sebagai hasil dari pemberian *reward* and *punishment* nampak pada adanya peningkatan kedisiplinan siswa. Disiplin yang dimaksudkan dalam hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Imron¹⁷ adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh peserta didik di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung⁵²; terhadap peserta didik sendiri dan terhadap sekolah secara keseluruhan.¹⁷ Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan diperoleh data dan informasi bahwa terdapat peningkatan yang cukup signifikan pada aspek kedisiplinan siswa saat setelah ditetapkan program pemberian *reward* dan *punishment* oleh sekolah untuk merespon setiap sikap, perilaku dan termasuk juga pada capaian hasil belajar siswa.

Pemberian *reward* and *punishment* juga berdampak pada motivasi belajar siswa. Motivasi menurut Dimiyati dipandang sebagai dorongan mental

49 untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk pula perilaku belajar siswa.¹⁸ Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* and *punishment* dapat memberikan pengaruh besar terhadap motivasi belajar siswa. Strategi guru dalam meningkatkan motivasi siswa di sini dengan upaya mencari tahu secara terus menerus bagaimana seharusnya siswa itu belajar menggunakan metode yang menarik sesuai dengan situasi dan kondisi siswa. Strategi yang tepat akan mempengaruhi proses pembelajaran semakin meningkat secara terus menerus mencapai hasil yang maksimal. Untuk itu guru senantiasa berupaya memotivasi siswa agar lebih tertarik untuk mengikuti proses pembelajaran salah satu caranya dengan cara memberikan *reward* and *punishment* yang bersifat mendidik. Dalam pembelajaran dapat dilihat ketika guru menggunakan metode pemberian *reward* berupa pin, pujian dan bentuk verbal lain siswa menjadi termotivasi dan lebih aktif. Hal ini sesuai dengan teori Sardiman yang menyatakan bahwa hadiah dan hukuman merupakan salah satu bentuk dan cara untuk menumbuhkan motivasi dalam kegiatan di sekolah.¹⁹

Keefektifan pemberian *reward* and *punishment* sebagai alat bantu pendidikan untuk mendapatkan umpan balik dari siswa akan terasa jika dilakukan dan diterapkan secara tepat. Dalam artian bahwa perlu adanya aturan main yang jelas dan disepakati bersama oleh seluruh warga sekolah terkait dengan prosedur dan teknik pemberian *reward* dan *punishment* terhadap siswa.

bahkan terlalu sering memberikan *reward* and *punishment* juga tidak dibenarkan, sebab hal itu akan menjadikan kebiasaan yang kurang menguntungkan. Dihawatirkan siswa disiplin, giat belajar, dan mengerjakan tugas bila hasil kerjanya mendapatkan imbalan dari guru. Tetapi bila tidak ada imbalan siswa menjadi malas belajar dan tidak disiplin. Alangkah bijaksana jika guru dan orang tua tidak memberitahukan terlebih dahulu kepada siswa sebelum ia menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan kata lain *reward* bisa diberikan secara spontanitas kepada siswa yang menunjukkan prestasi kerjanya. Dengan begitu maka siswa akan merasa bangga karena hasil kerjanya dihargai baik itu berupa materi ataupun ungkapan. Hal itu juga menjadi dorongan bagi siswa lain untuk turut berprestasi dalam belajar dan semua kegiatan sekolah.

KESIMPULAN

Setiap metode pembelajaran semuanya bertujuan untuk memudahkan sebuah proses pelaksanaan pendidikan supaya tujuan pendidikan bisa tercapai dengan maksimal. Reward/penghargaan dan punishment/hukuman

60
¹⁸ Nyati, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 80

¹⁹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 91

merupakan bagian dari metode mendidik-atau saat ini dikenal dengan istilah metode pembelajaran-para pelajar/anak supaya selama mengikuti proses belajar merasa nyaman dan mampu mencapai target yang telah ditentukan. Masing-masing ahli pendidikan memaknai reward/penghargaan dan punishment/hukuman ini berbeda-beda, namun penulis lebih sepakat pada kesimpulan bahwa intinya adalah sama. Reward/penghargaan dan punishment/hukuman merupakan teknik untuk menyentuh sisi psikis seseorang agar ia paham jika melakukan kesalahan, akibatnya anak akan terus optimis jika yang ia lakukan benar dan berhenti setelah melakukan kesalahan. Penulis lebih sepakat kalau metode ini dikatakan sebagai metode psikis yang esensi, karena ia berhubungan dengan naluri atau tabiat jiwa manusia. Dilihat dalam perspektif manapun maka reward/penghargaan dan punishment/hukuman akan ditemukan di dalamnya sebuah nilai motivasi dan peringatan bagi manusia untuk terus berbuat dengan maksimal. Berbuat baik akan mendapatkan penghargaan, sedangkan berbuat buruk/salah akan mendapatkan hukuman, dan ini adalah bagian dari hukum alam. Upaya peningkatan interaksi edukatif dalam kegiatan pembelajaran melalui reward dan punishment pada siswa adalah pelaksanaannya secara rutin dan terprogram pada kegiatan belajar mengajar. Reward diberikan pada siswa yang menunjukkan perilaku positif berupa ketaatan dan kepatuhan pada tata tertib dan aturan sekolah serta diberikan juga pada siswa yang mendapatkan raihan prestasi baik akademik maupun non akademik. Sedangkan punishment diberikan pada siswa yang dalam kesehariannya baik pada aspek kerajinan, kerapian, sikap dan tanggung jawab siswa berada dalam kategori rendah. Reward dan punishment dalam konteks ini diberikan berdasarkan pada data, temuan dan kejadian-kejadian insidental dalam lingkungan belajar di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- al-Abrasyi, M. Athiyah. 1993. *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*, terj: Bustami A. Gani dan Djohar Bahry. Jakarta: PT Bulan Bintang.
- Arief, Arma'i. 2022. *Pengantar Ilmu Metodologi Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: PT Rineka Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: PT Rineka Karya.
- Dimiyati. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Echols, John M. dan Hasan Shadily. 1996. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Hamid, Rusdiana. 2006. *Reward dan Punishment dalam Perspektif Pendidikan Islam, Jurnal Ittihad, Volume 4*.
- Hurlock, Elizabeth B. 1990. *Perkembangan anak*, terj. Med. Meitasari Tjandrasa. Jakarta: Erlangga.
- Ihsan, Hamdani dan Fuad Ihsan. 2001. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Imron, Ali. 2016. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- J.L., Gibson, Dkk. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rosid, Moh. Zaifu.l dan Ulfatur Rahmah. 2019. *Reward dan Punishment: Konsep dan Amplikasi Keluarga, Sekolah, Pesantren, Perusahaan, dan Masyarakat*. Malang: Literasi Nusantara.
- Sardiman. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shoimin, Aris. 2014. *Model Pembelajaran Inovatif dalam Kurikulum 2013*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Tafsir, Ahmad. 2004. *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Implementasi Konsep Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Interaksi Edukatif dalam Kegiatan Pembelajaran

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper | <1% |
| 2 | abunathan.blogspot.com Internet Source | <1% |
| 3 | edoc.tips Internet Source | <1% |
| 4 | Submitted to Universitas Prasetiya Mulya Student Paper | <1% |
| 5 | www.informasiguru.com Internet Source | <1% |
| 6 | www.kaskus.co.id Internet Source | <1% |
| 7 | Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper | <1% |
| 8 | etd.umy.ac.id Internet Source | <1% |

| | | |
|----|---|------|
| 9 | Internet Source | <1 % |
| 10 | alwayshappyinthelife.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 11 | Submitted to poltekim Student Paper | <1 % |
| 12 | ratihsetya.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 13 | www.artikeloke.my.id Internet Source | <1 % |
| 14 | acopen.umsida.ac.id Internet Source | <1 % |
| 15 | ejournal.iaida.ac.id Internet Source | <1 % |
| 16 | mail.editlib.org Internet Source | <1 % |
| 17 | situsguru.wordpress.com Internet Source | <1 % |
| 18 | Harnum Putri Almaidah, Muhlasin Amrullah. "Learning Model at SD Muhammadiyah 3 Pandaan During the Covid-19 Pandemic", Proceedings of The ICECRS, 2021 Publication | <1 % |
| 19 | Submitted to Udayana University Student Paper | <1 % |

20 dwiannisashinambela.blogspot.com <1 %
Internet Source

21 Submitted to kopusat.turnitin@gmail.com <1 %
Student Paper

22 kumparan.com <1 %
Internet Source

23 Submitted to unars <1 %
Student Paper

24 Harun Abdullah. "FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI
FINANCIAL PADA PT. SUMBER ALFARIA
TRIJAYA TBK, MAKASSAR", Journal Ekonomi
Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti
Makassar Internasional, 2020 <1 %
Publication

25 Siti Nur Alfiana Wulandari, Miftahul Mufid.
"KOMUNIKASI ANTARBUDAYA ETNIS JAWA
DAN SUNDA: STUDI PADA MAHASISWAI
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN
SUNAN AMPEL SURABAYA", An-Nas, 2020 <1 %
Publication

26 belajar-blog-88.blogspot.com <1 %
Internet Source

27 coretankamal.blogspot.com <1 %
Internet Source

28

Internet Source

<1 %

29

aliharsojo.gurusiana.id

Internet Source

<1 %

30

anak-shaleh.blogspot.com

Internet Source

<1 %

31

etd.repository.ugm.ac.id

Internet Source

<1 %

32

onesearch.id

Internet Source

<1 %

33

rismarahma25.blogspot.com

Internet Source

<1 %

34

Eva Harista. "PERBEDAAN METODE PEMBELAJARAN DAN MOTIVASI BELAJAR TERHADAP KEMAMPUAN MEMBACA PEMAHAMAN SISWA TUNARUNGU DI SLB NEGERI KOBA", Scientia: Jurnal Hasil Penelitian, 2019

Publication

<1 %

35

journal.untar.ac.id

Internet Source

<1 %

36

jurnal.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

37

e-proceedings.iain-palangkaraya.ac.id

Internet Source

<1 %

| | | |
|----|---|------|
| 38 | freddieconway.org Internet Source | <1 % |
| 39 | ifadiya.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 40 | repository.uinib.ac.id Internet Source | <1 % |
| 41 | tangledwebwewatch.com Internet Source | <1 % |
| 42 | www.ejournal.unuja.ac.id Internet Source | <1 % |
| 43 | www.rijal09.com Internet Source | <1 % |
| 44 | consortium.api-himpsi.org Internet Source | <1 % |
| 45 | issuu.com Internet Source | <1 % |
| 46 | journal.umpo.ac.id Internet Source | <1 % |
| 47 | jshsr.org Internet Source | <1 % |
| 48 | jurnal.poltekesos.ac.id Internet Source | <1 % |
| 49 | mahesainstitute.web.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 50 | nalasumarna.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 51 | repository.fe.unj.ac.id Internet Source | <1 % |
| 52 | stiepasaman.ac.id Internet Source | <1 % |
| 53 | Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, Woro Utari. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KOORDINASI WILAYAH II BOJONEGORO PEMPROV JATIM MELALUI MOTIVASI KERJA", <i>Journal of Applied Management and Accounting Science</i> , 2021 Publication | <1 % |
| 54 | Harlen Simanjuntak. "MOTIVASI BELAJAR MEMPENGARUHI TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA KELAS V DI SEKOLAH DASAR", <i>As-Syar'i : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga</i> , 2019 Publication | <1 % |
| 55 | archive.org Internet Source | <1 % |
| 56 | ejournal.inzah.ac.id Internet Source | <1 % |
| 57 | eprints.uns.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 58 | journal.binus.ac.id Internet Source | <1 % |
| 59 | plagiatnever.wordpress.com Internet Source | <1 % |
| 60 | proposaladie.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 61 | repositori.kemdikbud.go.id Internet Source | <1 % |
| 62 | Djoni Hartono. "Efektifitas Model Pembelajaran Aptitude Treatment Interaction (ATI) Dalam Meningkatkan Aktivitas Belajar Siswa MTsN Mojojoto Kota Kediri", Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES), 2018 Publication | <1 % |

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On