

## **PEMBERIAN *PUNISHMENT* DAN *REWARD* UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU**

**Endang Lidia Wati**

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: endanglidia@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran dan deskripsi mengenai strategi pemberian *punishment* dan *reward* sebagai upaya peningkatan kinerja guru. Bagaimana penerapan strategi pemberian *punishment* dan *reward* dilakukan di lapangan serta tujuan dari pemberian *punishment* dan *reward*. Pada penelitian ini data yang diperoleh menggunakan metode kualitatif dengan cara observasi dan data diperoleh dari hasil wawancara dan dokumen atau foto-foto mengenai strategi yang ditetapkan dalam proses pemberian *punishment* dan *reward*.

**Kata kunci:** *punishment*, *reward*, kinerja guru

Pemberian *punishment* dan *reward* menjadi salah satu strategi yang bisa diterapkan oleh lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga tersebut. Hukuman merupakan perilaku pendidik yang sengaja dan secara sadar diberikan kepada yang didik olehnya terutama yang sudah melakukan kesalahan, dan berjanji dalam hatinya untuk tidak lagi mengulangi kesalahan tersebut (Sabri, 1999; Hidayah, dkk., 2017; Kusumaningrum, dkk., 2018). Individu tersebut setelah menjalani hukuman diharapkan bisa berubah dan tidak lagi mengulangi kesalahan yang sama. Hukuman tidak diberikan secara serta-merta, namun juga harus dicek kebenaran dan kesalahan yang dibuat oleh guru tersebut.

Pemberian hadiah atau *reward* juga menjadi salah satu strategi dalam memotivasi guru agar bekerja secara maksimal. *Reward* adalah salah satu alat pendidikan, yang berfungsi sebagai alat untuk proses pembiasaan suatu individu dalam melakukan pekerjaannya (Djamarah, 2005; Gunawan dan Benty, 2017). *Reward* diberikan untuk memberikan suatu penghargaan yang akan menimbulkan perasaan senang kepada seseorang individu sehingga individu tersebut bekerja atau berusaha semakin giat dan maksimal agar memperoleh *reward* tersebut. Dalam pemberian *reward* harus disesuaikan dengan prestasi yang sudah dicapai dan kemampuan dari pemberi *reward* tersebut.

Dalam pemberian *reward* diharapkan tidak ada kecemburuan yang mampu berdampak negatif terutama berkaitan dengan persaingan tidak sehat, pemberian *reward* diharapkan mampu memberikan motivasi kepada guru agar bisa bekerja secara maksimal. Menurut Sugihartono, dkk., dalam Kurniawan & Nasiwan (2017) pemberian *reward* dan *punishment* berfungsi sebagai pembentuk disiplin. Perilaku disiplin dapat menjadikan kinerja individu menjadi maksimal. Dengan adanya *punishment* dan *reward* para guru bekerja dengan baik, dan mampu menjadi motivasi dirinya untuk tidak melakukan kesalahan selama bekerja.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang menjelaskan mengenai suatu subjek tertentu yang diteliti. Penelitian jenis ini mengutamakan observasi

terhadap fenomena yang ada maupun wawancara yang dilakukan peneliti sendiri dengan menggunakan instrumen penelitian yang sudah disiapkan diawal dan berdasarkan tema dari penelitian yaitu strategi pemberian *punishment* dan *reward* sebagai upaya peningkatan kinerja guru. Data diperoleh dalam bentuk verbal atau kata-kata hasil wawancara, sedangkan data sekunder berupa dokumen-dokumen atau foto-foto. Setelah data diperoleh barulah hasil data tersebut dianalisis keduanya. Dari data yang sudah dianalisis didapatkan penerapan startegi pemberian *punishment* dan *reward* dilakukan di lapangan serta tujuan dari pemberian *punishment* dan *reward*.

## **HASIL**

Pemberian *punishment* menjadi salah satu stategi untuk meningkatkan kinerja guru, hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan selama bekerja. Pemberian *punishment* diberikan kepada guru yang melakukan kesalahan dan benar-benar terbukti melakukan kesalahan tersebut sehingga mampu menjadi pembelajaran untuk dirinya agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Pada wawancara dan observasi pemberian *punishment* hanya dilakukan melalui teguran secara lisan saja, namun apabila kesalahan yang dilakukan oleh seorang guru tersebut fatal maka bisa dikenakan penurunan insetif yang diberikan oleh sekolah. Untuk mengetahui apakah seorang guru melakukan kesalahan maka kepala sekolah melakukan pengecekan hasil monitoring yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota kepada guru-guru disuatu lembaga pendidikan. Dengan hasil monitoring tersebut dapat dilihat apakah seorang guru bekerja atau mengajar sesuai dengan kewajiban yang dimilikinya.

Strategi yang juga dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara pemberian *reward* atau hadiah. Hal ini dilakukan untuk memberikan semangat kepada guru agar dalam proses mengajar menjadi lebih giat dan berusaha secara maksimal. Pada wawancara dan observasi yang dilakukan kepada Kepala Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini Tunas Bangsa yang berlokasi di Dsn. Blentreng Ds. Ngembat Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto diketahui bahwa lembaga ini juga menerapkan strategi tersebut terbukti dengan adanya kegiatan penghargaan berupa pujian, pemberian hadiah diakhir semester contohnya kerudung atau baju kepada guru yang sudah bekerja dengan giat dan selalu hadir mengajar, ada juga *reward* berupa jalan-jalan bersama atau makan bareng apabila seorang guru sudah selesai menjankan tugas lembaga seperti pertemuan gugus, seminar atau lain-lain.

Penghargaan lain juga berupa kenaikan insetif apabila seorang guru dalam bekerja sesuai dengan jadwal dan mengikuti semua kegiatan dilembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya *reward* diharapkan para guru-guru disekolah tersebut yang berjumlah 3 orang bisa bekerja secara maksimal dan optimal dalam proses mengajar ataupun urusan pengembangan lembaga pendidikan tersebut.

## **PEMBAHASAN**

Menurut Purwanto (2006) *punishment* (hukuman) adalah ketidaksukaan, kesusahan, atau kesengsaraan yang diberikan atau disebabkan dengan sengaja oleh seseorang individu yang memiliki wewenang atau individu lain yang melakukan penggaran, kejahatan atau kesalahan. Seseorang individu tidak akan memberikan hukuman apabila individu tersebut tidak melakukan sesuatu kesalahan yang sudah jelas disebabkan olehnya. Lembaga sekolah PAUD Tunas Bangsa juga sudah menerapkan strategi berupa pemberian *punishment* yang diberikan kepada guru yang melakukan kesalahan dan benar-benar terbukti melakukan kesalahan tersebut sehingga mampu menjadi pembelajaran untuk dirinya agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Pada wawancara dan observasi pemberian *punishment* hanya dilakukan melalui teguran secara lisan saja, namun apabila kesalahan yang dilakukan oleh seorang guru tersebut fatal maka bisa dikenakan penurunan insetif yang diberikan oleh sekolah. Untuk mengetahui apakah seorang guru melakukan kesalahan maka kepala sekolah melakukan pengecekan hasil monitoring yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan kepada guru-guru disuatu lembaga pendidikan. Dengan hasil monitoring tersebut dapat dilihat apakah seorang guru bekerja atau mengajar sesuai dengan kewajiban yang dimilikinya. Dengan adanya hukuman atau *punishment* guru yang berkerja tidak setengah-setengah, karena kebanyakan permasalahan yang dihadapi yaitu guru yang suka datang terlambat, guru yang mengajar tetapi tidak fokus, guru yang terlambat dalam mengumpulkan hasil pengerjaan hasil penilaian peserta didik diakhir semester.

Menurut Usman (2000) ada beberapa bentuk *reward* atau penghargaan yaitu penghargaan dalam bentuk verbal, contohnya kata-kata atau kalimat pujian. Selanjutnya nonverbal contohnya: (1) gerakan mimik dan badan anatara lain, senyuman, acungan jari, dan tepuk tangan; (2) dengan cara mendekati dan menunjukkan perhatian kepada individu tersebut; (3) simbol atau benda antara lain, surat tanda jasa atau sertifikat; (4) kegiatan yang menyenangkan anatara lain, makan bersama atau liburan bersama; (5) memberikan penghormatan; dan (6) memberikan perhatian tak penuh apabila usahanya kurang sempurna tapi sudah berusaha secara maksimal.

Lembaga PAUD Tunas Bangsa sudah menerapkan startegi pemberian *reward* untuk meningkatkan kinerja guru disekolah tersebut. *Reward* yang diterapkan oleh lembaga ini berupa *reward* nonverbal yaitu dengan kalimat pujian dan kegiatan menyenangkan, serta dengan peningkatan tunjangan insetif. Kepala sekolah sendiri yang memberikan *reward* tersebut kepada guru-guru disekolah tersebut agar mereka berkeja semakin giat dan tepat waktu.

## **SIMPULAN**

Setiap lembaga pendidikan memerlukan stategi untuk meningkatkan kinerja guru. Strategi yang dilakukan bermacam-macam salah satunya yaitu dengan pemberian *punishment* dan *reward*. *Punishment* dan *reward* yang diberikan juga berdasarkan alasan-

alasan tertentu seperti guru yang melakukan kesalahan secara disengaja akan diberikan *punishment* ataupun guru yang bekerja dengan giat akan diberikan *reward* (hadiah).

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa lembaga PAUD Tunas Bangsa Dsn. Blenteng Ds. Ngembat Kecamatan Gondang Kabupaten. Mojokerto tersebut sudah menerapkan strategi berupa *punishment* dan *reward*. *Reward* diberikan untuk guru-guru yang tidak datang terlambat dan mengerjakan tugas serta kewajibannya dengan benar dan sungguh-sungguh, sedangkan *punishment* berupa nonverbal yaitu teguran dan diberikan kepada guru yang melakukan kesalahan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Djamarah, S. 2005. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Hidayah, N., Hardika, Hotifah, Y., dan Susilawati, S. Y., dan Gunawan, I. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang, Penerbit UM Press.
- Kurniawan, R., & Nasiwan. 2017. *Pengaruh Pemberian Reward dan Educative Punishment terhadap Perilaku Disiplin Siswa di SMP Negeri 1 Sleman*. (Online) (<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/social-studies/article/view/10271>), diakses pada 18 April 2019.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., dan Gunawan, I. 2018. Teachers Empowerment of Pesantren-Based Junior High School East Java Province Indonesia. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(3), 29-33.
- Purwanto, M. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sabri A. 1999. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Usman, M. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Money, V. 2017. Effectiveness of Transformational Leadership Style in Secondary Schools in Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 8(9). (Online). (<https://eric.ed.gov/?q=transformation+of+leadership&ft=on&id=EJ1138836>), diakses 13 April 2019.
- Mittal, R. 2015. Charismatic and Transformational Leadership Styles: A Cross-Cultural Perspective. *International Journal of Business and Management*, 10(3): 26-27.
- Rees, E. 2001. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. (Online). ([cicministry.org](http://www.cicministry.org)), diakses 13 April 2019.
- Robbins, S. P., & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, T. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, A. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Wahab, F., & Ismail, M. 2014. Headmasters' Transformational Leadership and Their Relationship with Teachers' Job Satisfaction and Teachers' Commitments. *International Education Studies*, 7(13). (Online). (<https://eric.ed.gov/?q=transformation+of+leadership&ft=on&id=EJ1071168>), diakses 13 April 2019.
- Wiyono, B. B. 2007. *Self Evaluation Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar*. Disertasi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organiasasi*. Jakarta: Indeks.