

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

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

Adapun beberapa penelitian terdahulu,peneliti dapat mengklasifikasikan bahwa penelitian terdahulu *Pertama*, “Pengaruh TQM (*Total Quality Management*), Sistem Penghargaan Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Garam (Persero)”. Oleh Yudi Kurniawan Lastanto (2006310101) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas 2010. Peneliti ini lebih fokus pada pengaruh TQM, sistem penghargaan dan pengukuran kinerja secara parsial terhadap kinerja manajerial.¹⁶

¹⁶ Yudi Kurniawan Lastanto, 2010. “*Pengaruh TQM (Total Quality Manajement), Sistem Penghargaan Dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Garam (Persero)*”. Surabaya: STIE Perbanas

Kedua, “Penerapan Metode *Reward* Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas IV Madrasah Ibtidaiyyah Nahdlatul Ulama (MI NU) Miftahul Huda Jabung Malang”. Oleh Muhammad Nurul Huda (07140065) Universitas Islam Negeri Malang 2009. Peneliti ini lebih fokus pada cara menerapkan metode *reward* dalam meningkatkan motivasi belajar matematika siswa kelas IV Madrasah Ibtidaiyyah.¹⁷

Ketiga, “Pengaruh Penerapan Metode *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon”. Oleh Resa Nur Pahlevi (6661080394) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang 2012. Peneliti ini lebih fokus pada pengaruh/dampak dari metode *reward* dan *punishment* terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian dan Diklat kota Cilegon.¹⁸

Keempat, “Pengaruh Pengukuran Kinerja Dan Sistem *Reward* Terhadap Hubungan Antara *Total Quality Management* Dengan Kinerja Manajerial Pada PT. Noer Transport Tama Wisata”. Oleh Firstcha Noviyanti (0613015020/FE/EA) Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur 2010. Peneliti ini lebih

¹⁷ Muhammad Nurul Huda, 2009. “*Penerapan Metode Reward Dalam meningkatkan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas IV Madrasah Ibtidaiyyah Nahdlatul Ulama (MI NU) Miftahul Huda Jabung Malang*”. Malang : UIN

¹⁸ Resa Nur Pahlevi, 2012. “*Pengaruh Penerapan Metode Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon*”. Cilegon: Universitas Sultan Agung Tirtayasa Serang

fokus pada apa pengaruh interaksi antara penerapan TQM dengan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial.¹⁹

Sedangkan peneliti fokus dalam hal sistem *reward* dan *punishment* yang bagaimana yang diterapkan oleh objek yang peneliti ambil, yakni di SMP Al-Hikmah Surabaya. *Reward* yang bagaimana yang diberikan kepada karyawan dan kriteria yang bagaimana yang bisa mendapatkan *reward*. Demikian juga dengan *punishment*nya seperti apa kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Dan kesalahan yang bagaimana yang bisa mendapatkan *punishment*.

B. Kerangka Teori

1. Tinjauan mengenai sistem

a. Pengertian Sistem

Sistem adalah kelompok elemen yang erat hubungan satu sama lainnya, yang berfungsi sama-sama untuk mencapai tujuan tertentu.²⁰ Sedangkan menurut Anatol Rapoport, sistem adalah suatu kumpulan kesatuan dan perangkat hubungan satu sama lain.²¹ Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan sistem adalah perangkat unsure yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Pengertian tersebut mencerminkan adanya beberapa bagian dan hubungan antara bagian, ini

¹⁹ Firstcha Noviyanti, 2010. "*Pengaruh Pengukuran Kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Hubungan Antara TQM Dengan Kinerja Manajerial Pada PT. Noer Transport Tama Wisata*". Surabaya: UPN

²⁰ Sjamsu Alam Makka, 1988, "*Sistem Akuntansi, Pengembangan Akuntansi Pendidikan*", Jakarta. Hal. 2

²¹ Febriani, 2013, "*Pengertian Sistem*", (Online) dipostingkan pada tanggal 13 maret 2013 dari <http://www.idafazz.com/pengertian-sistem.php>

menunjukkan kompleksitas dari sistem yang meliputi kerja sama antara bagian yang interdependen satu sama lain.

Istilah sistem paling sering digunakan untuk menunjukkan pengertian metode atau cara dan suatu himpunan unsur atau komponen yang saling berhubungan satu sama lain menjadi satu kesatuan yang utuh. Sebenarnya penggunaannya lebih dari itu, tetapi kurang dikenal sebagai suatu himpunan.²² Dan untuk mengetahui sesuatu itu sistem atau bukan, antara lain dapat dilihat dari ciri-cirinya.

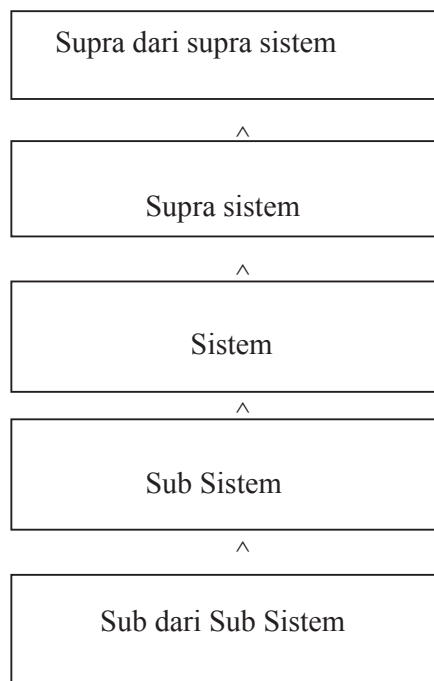
Pada dasarnya, sistem berusaha mencapai tujuan. Pencapaian tujuan ini menyebabkan timbulnya dinamika perubahan yang terus-menerus perlu dikembangkan dan dikendalikan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa sistem sebagai gugus dari elemen-elemen yang saling berinteraksi secara teratur dalam rangka mencapai tujuan.

Dari pengertian diatas dapat diterapkan pada berbagai hal yang dekat dengan kehidupan kita, tubuh manusia sebagai contoh, adalah sebuah sistem yang terdiri dari subsistem-subsistem peredaran darah, pendengaran, penglihatan, dan sebagainya. Jika diamati lebih lanjut subsistem-subsistem masih dapat pula dipecahkan kedalam sub dari subsistem yang lain. Seperti halnya subsistem peredaran darah misalnya terdiri dari subsistem jantung,

²² Tatang M Amirin, 1996. "*Pokok-pokok Teori Sistem*". Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 1.

pembuluh darah, dan lain-lain. Sementara tubuh manusia yang diatas dikatakan sistem, sesungguhnya merupakan bagian dari sistem lainnya misalnya sistem keluarga, daerah, suku, bangsa, dan seterusnya. Menurut Narko Bila hubungan sistem digambarkan akan tampak sebagai berikut.²³

Table 1: Hirarki sistem



Meskipun sistem dapat dilukiskan dengan hirarki di atas tetapi penggunaan istilah dalam praktik umumnya hanya satu istilah saja yaitu sistem.

²³ Narko, 2007, "*Sistem Akuntansi*", Yogyakarta: Yayasan Pustaka Nusa Tama, Hal. 1-2

b. Ciri-ciri sistem

Ada beberapa rumusan yang dapat digunakan untuk mengetahui ciri-ciri sistem ini yang ada pada dasarnya satu sama lainnya yang melengkapi.

Pada umumnya ciri-ciri sistem itu antara lain:

- 1) Sistem itu bersifat terbuka
- 2) Suatu sistem terdiri dari dua atau lebih sub sistem
- 3) Diantara sub sistem itu terdapat saling ketergantungan
- 4) Suatu sistem mempunyai kemampuan dengan sendirinya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
- 5) Sistem itu juga mempunyai kemampuan untuk mengatur diri sendiri.
- 6) Sistem itu mempunyai tujuan atau sasaran.
- 7) Setiap sistem melakukan kegiatan atau proses transformasi atau proses mengubah pemasukan menjadi pengeluaran.²⁴

c. Sifat-sifat sistem

Pada umumnya sifat-sifat sistem mempunyai beberapa tujuan seperti halnya menurut Narko suatu sistem mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Mempunyai tujuan. Tujuan sistem merupakan pemotivasi bekerjanya suatu sistem. Misalnya memperoleh laba

²⁴ Tatang M Amirin, 1996. "*Pokok-pokok Teori Sistem*". Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 25

merupakan tujuan organisasi bisnis, yang mendorong bekerjanya sistem yang berlaku pada organisasi.

- 2) Mempunyai input-proses-output. Input berupa masukan terhadap sistem, output merupakan keluaran sistem, sedang proses adalah metode dengan mana input diubah menjadi output.
- 3) Mempunyai lingkungan. Setiap sistem (kecuali alam semesta, barang kali), mempunyai lingkungan. Perusahaan sebagai suatu sistem misalnya, mempunyai lingkungan seperti lingkungan ekonomi, politik, sosial budaya, hukum, dan lain-lain.
- 4) Mempunyai elemen-elemen yang saling terkait. Dengan contoh sistem peredaran darah yang dikemukakan di atas, maka sistem jantung terkait erat dengan sistem pembuluh darah. Bila ada penyumbatan pembuluh darah, maka kerja jantung dapat terganggu.
- 5) Mempunyai pengendalian sistem. Setiap sistem harus mengatur semua sub-sistemnya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Agar pengendalian sistem dapat efektif maka harus tersedia umpan balik. Umpan balik tersebut dibandingkan dengan standar yang berlaku maka dapat diketemukan penyimpangan-penyimpangan.

- 6) Mempunyai pengguna. Pengguna disini harus diartikan secara luas. Sebagai contoh suatu perusahaan memiliki pengguna seperti pemegang saham, kreditur, pemerintah, dan serikat buruh, selain manajemen perusahaan itu sendiri.

d. Jenis-jenis sistem

Menurut Narko Sistem dapat dibedakan menjadi beberapa jenis sistem diantaranya:

Sistem dapat dibedakan Sistem tertutup dan terbuka.

Sistem tertutup adalah sistem yang lingkungannya dapat dikendalikan 100%. Contoh sistem ini adalah sistem percobaan di laboratorium. Disini segala sesuatu seperti suhu udara, dosis campuran bahan, dan lain-lain dikendalikan sepenuhnya untuk memperoleh efek tertentu.

Sistem terbuka adalah sistem dimana lingkungannya tidak dapat dikendalikan, atau sedikit dapat dikendalikan. Contohnya adalah sistem bisnis. Pada sistem ini lingkungan seperti ekonomi nasional, politik, social budaya, hukum, dan lain-lain sulit dikendalikan.²⁵

2. Tinjauan mengenai sistem *reward*

a. Pengertian *Reward*

Reward (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari

²⁵ Narko, 2007, "*Sistem Akuntansi*", Yogyakarta: Yayasan Pustaka Nusa Tama, Hal. 3

perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Reward adalah penghargaan yang diberikan oleh seseorang ataupun suatu institusi.²⁶ *Reward* berhubungan dengan Antusias yang menyala-nyala orang yang memilikinya mempunyai keyakinan yang sangat besar terhadap kesuksesan orang akan mengejar apapun yang mereka inginkan. Pencapaian-pencapaian itulah yang disebut sebagai reward. Arti *reward* bukan hanya sekedar hadiah melainkan ada sebuah pencapaian yang telah dilaluinya.²⁷

Reward merupakan sesuatu yang disenangi dan digemari oleh anak-anak yang diberikan kepada siapa saja yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yang ditentukan, atau bahkan mampu melebihinya. Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak tergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Tentang bagaimana wujudnya, banyak ditentukan oleh jenis atau wujud

²⁶ Andoko Ismail, "*Reward and Punishment*", (<http://www.bulutangkis.com>, diakses 18 Januari 2013. Pukul: 13.00 WIB)

²⁷ Feri Indriasmoko, (<http://www.indriasmoko.co.cc>, diakses 18 Januari 2013. Pukul: 12.30 WIB)

pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan.²⁸

Jadi dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang untuk memberikan suatu penghargaan kepada seseorang karena sudah mengerjakan suatu hal yang benar, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas tersebut. Contohnya seorang guru telah memberikan penghargaan, atau pujian kepada siswanya yang telah menjawab pertanyaan dengan baik, atau prestasinya baik, maka siswa itu semangat lagi dalam mengerjakan tugas itu.²⁹

b. Prinsip-prinsip pemberian *reward*

- Penilaian didasarkan pada '*perilaku*' bukan '*pelaku*'.
- Pemberian penghargaan atau hadiah harus ada batasnya.
- Alternatif penghargaan lain bisa berupa perhatian.
- Pemberian hadiah harus dimusyawarahkan kesepakatannya.
- Distantarkan pada *proses*, bukan *hasil*.

c. Tujuan *reward*

Tujuan dari pengelolaan sistem *reward* di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Sebagai timbal balik dari jasa karyawan dan menjaga

²⁸ Suharsimi Arikanto, 1993, "*Manajemen Pengajaran*", Jakarta: PT Rineka Karya, Hal. 160

²⁹ Mahfudh Shalahuddin, dkk, 1987, "*Metodologi Pendidikan Agama*", Surabaya: Bina Ilmu, Hal.

tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen mereka perlu ditingkatkan.

Dalam konteks MSDM, manajemen *reward* tidak semata hanya pada pemberian *reward* dan insentif, misalnya upah dan gaji, bonus, komisi dan pembagian laba yang biasa disebut *reward* ekstrinsik. Namun hal yang tak kalah penting adalah *reward* intrinsik (non finansial) yang merupakan pemuas kebutuhan psikologis karyawan seperti pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri, dan pemberian kesempatan dalam proses pengambilan keputusan.

d. Macam-macam *reward*

Reward dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) *Reward* intrinsik, yaitu *reward* yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya *reward* ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan.

2) *Reward* ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan *reward* bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. *Reward* bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana karyawan bekerja. Termasuk reward bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

e. Beberapa macam skema sistem *reward* antara lain :

1) Nilai waktu

Sistem ini mengacu kepada jumlah jam kerja. Nilai waktu dapat diklasifikasikan sebagai dasar jam kerja, upah mingguan, atau gaji bulanan. Secara tradisional, pekerja pabrik menerima upah mingguan, pekerja kantor menerima upah bulanan dan sebaliknya pekerja paruh waktu menerima upah berdasarkan jam kerja.

Keuntungannya adalah relatif mudah dalam pengelolaan dan penyediaan biaya tenaga kerja yang diprediksikan,

sedangkan kerugiannya adalah sistem tidak menekankan pada kuantitas output yang mengakibatkan menurunnya kualitas hasil kerja.

Beberapa kritik yang dilontarkan para ahli pada sistem ini adalah jika biaya output secara teoritis menurun karena kompetensi karyawan meningkat, maka karyawan tidak mempunyai motivasi untuk lebih produktif. Misalnya, 2 orang pekerja yang menerima gaji 500.000 per minggu. Salah satu meningkatkan output secara dramatis dari 100 ke 200 unit per minggu, sedangkan yang satunya tetap menghasilkan 100 unit. Hal ini jelas merupakan keuntungan bagi organisasi, namun tidak bagi karyawan. *Reward* yang diterima karyawan dalam contoh tersebut sama, baik ketika ia berhasil menyelesaikan pekerjaan sebanyak 100 unit atau 200 unit. Hal ini menimbulkan pertanyaan, mengapa individu berkeinginan untuk menjadi pekerja yang produktif jika *reward* yang diterima sama saja dengan karyawan yang tidak produktif.

2) Pengajian berdasarkan hasil

Sistem ini merupakan jawaban atas kritik terhadap sistem nilai waktu yang diperkaya dengan skema pengajian berdasarkan hasil-hasilnya (*payment by result*, PBR).

Keuntungan digunakan sistem ini antara lain :

- a. Mudah diterapkan terutama pada karyawan yang bekerja yang mengutamakan kuantitas seperti sales.
- b. Karyawan dimotivasi untuk melakukan usaha ekstra karena embel-embel penghasilan tambahan.
- c. Upah secara langsung dihubungkan dengan hasil dan supervisi yang sedikit dijalankan.

Namun kelemahannya adalah sistem ini sukar diterapkan pada karyawan yang menghasilkan output yang mengutamakan kualitas.

3) Penggajian berdasarkan Prestasi

Penggajian berdasarkan prestasi (performance-related pay, PRP) tidak hanya mempertimbangkan hasil-hasil atau output tetapi juga perilaku aktual dari pekerjaan. Prestasi individu diukur berdasarkan sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya atau dibandingkan dengan berbagai tugas yang sudah tersusun pada job description.

Namun, untuk mempergunakan sistem ini, diperlukan berbagai syarat agar sistem *reward* berdasarkan prestasi berjalan efektif antara lain :

- a. Perlu diadakannya percobaan untuk menghubungkan prestasi individu dengan sasaran organisasi.
- b. Susunan gaji harus cukup lebar untuk mengakomodasi perbedaan yang signifikan dalam gaji pokok karyawan.
- c. Pengukuran prestasi harus handal dan valid, dan harus menghubungkan proses penilaian dengan gaji.
- d. Penilai harus ahli dalam menetapkan standar prestasi dan alat melaksanakan penilaian.
- e. Budaya organisasi harus mendukung
- f. Paket gaji yang diberikan harus kompetitif dan terbuka

Beberapa keunggulan dari dipergunakan sistem ini antara lain :

- a. Insentif dihubungkan dengan target atau sasaran yang ada.
- b. Bila prestasi karyawan dapat diukur dan adanya sistem *reward* yang berjalan baik, maka prestasi akan cukup memotivasi usaha, dan uang akan dapat dihemat jika organisasi menargetkan reward untuk mereka yang berprestasi.
- c. Gaji terkait erat dengan usaha produktif, dan prestasi yang buruk tidak mendapat tempat di dalam organisasi.
- d. Karyawan menerima umpan balik yang bermanfaat atas prestasinya.

Beberapa kelemahannya antara lain :

- a. *Reward* individual yang berpusat pada diri sendiri dapat merusak kerja sama dan kerja tim.
 - b. Pekerja yang prestasinya buruk seolah-olah mendapat hukuman. Hal ini tidak menguntungkan karena seharusnya organisasi melakukan upaya untuk memotivasi kelompok ini agar mengembangkan prestasi mereka.
 - c. Adanya kecurigaan yang diakibatkan oleh penilaian yang dilakukan secara tertutup, atau penilai tidak kompeten, tidak objektif, dll.
 - d. Pertumbuhan pengendalian manajerial atas bawahan diutamakan, dengan maksud mengisolasi individu, hal ini dapat mempengaruhi kerja tim.
- 4) Penggajian berdasarkan keterampilan

Reward berdasarkan keterampilan (skill-based pay) memberikan tekanan kepada input meliputi keterampilan (keahlian) dan kompetensi yang diinjeksikan karyawan di dalam pekerjaan. Sebelum sistem ini dijalankan, perlu dilakukan perencanaan yang baik, jumlah konsultasi terbuka dan partisipasi karyawan, seperti pelatihan yang ditujukan pada akuisisi keterampilan teknis dan keterampilan tim kerja.

Nilai yang harus dicatat dalam kaitannya dengan gaji berdasarkan keterampilan adalah bahwa manajemen yang baik

terletak dalam pemanfaatan *reward* untuk mendukung dan mendorong perubahan perilaku yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan kontemporer dalam desain dan fungsi organisasi.

Reward berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustrasi. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan karyawan tersebut frustrasi.³⁰

3. Tinjauan mengenai sistem *punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Hukuman adalah pelaksanaan suatu tindakan yang tidak disenangi atau menghilangkan tindakan positif menyusul terjadinya suatu tanggapan yang menurunkan frekuensi tanggapan tersebut.

Argumentasi yang menentang penggunaan hukuman dalam situasi

³⁰ Eugene McKenna dan Nic Beech, 2000. “*The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta : Andi. Hal 107-112

apapun meliputi dampak penindasan (penekanan), dampak emosional sampingan yang tidak diharapkan, pengaruhnya yang bersifat sementara, dan pengaruhnya terhadap karyawan lainnya. Penggunaan hukuman dalam suatu organisasi memerlukan pertimbangan waktu pelaksanaan, intensitas, penjadwalan, kejelasan alasan dan tidak bersifat pribadi.³¹

b. Prinsip-Prinsip Pemberian *Punishment*

- 1) Kepercayaan terlebih dahulu kemudian hukuman. Metode terbaik yang tetap harus diprioritaskan adalah memberikan kepercayaan kepada anak. Memberikan kepercayaan kepada anak berarti tidak menyudutkan mereka dengan kesalahan-kesalahannya, tetapi sebaliknya kita memberikan pengakuan bahwa kita yakin mereka tidak berniat melakukan kesalahan tersebut, mereka hanya khilaf atau mendapat pengaruh dari luar.
- 2) Hukuman distandarkan pada perilaku. Sebagaimana halnya pemberian hadiah yang harus distandarkan pada perilaku, maka demikian halnya hukuman, bahwa hukuman harus berawal dari penilaian terhadap perilaku anak, bukan 'pelaku' nya. Setiap anak bahkan orang dewasa sekalipun tidak akan pernah mau dicap jelek, meski mereka melakukan suatu kesalahan.

³¹Pandji Anoraga & Sri Suyati, 1995. "*Perilaku Keorganisasian*", Semarang: Pustaka Jaya. Hal. 130

- 3) Menghukum tanpa emosi. Kesalahan yang paling sering dilakukan orangtua dan pendidik adalah ketika mereka menghukum anak disertai dengan emosi kemarahan. Bahkan emosi kemarahan itulah yang menjadi penyebab timbulnya keinginan untuk menghukum. Dalam kondisi ini, tujuan sebenarnya dari pemberian hukuman yang menginginkan adanya penyesalan agar anak tak lagi melakukan kesalahan, menjadi tak efektif.
- 4) Hukuman sudah disepakati. Sama seperti metode pemberian hadiah yang harus dimusyawarahkan dan didialogkan terlebih dahulu, maka begitu pula yang harus dilakukan sebelum memberikan hukuman. Adalah suatu pantangan memberikan hukuman kepada anak, dalam keadaan anak tidak menyangka ia akan menerima hukuman, dan ia dalam kondisi yang tidak siap. Mendialogkan peraturan dan hukuman dengan anak, memiliki arti yang sangat besar bagi si anak. Selain kesiapan menerima hukuman ketika melanggar juga suatu pembelajaran untuk menghargai orang lain karena ia dihargai oleh orang tuanya.
- 5) Tahapan pemberian hukuman. Dalam memberikan hukuman tentu harus melalui beberapa tahapan, mulai dari yang ringan hingga akhirnya jadi yang terberat.

Dalam Perspektif Syari'at Islam

Adapun perspektif islam tentang *reward* dan *punishment* dalam firman Allah SWT, antara lain:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ

جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.” (QS. Al-Baqarah: 148)

Ayat diatas menjelaskan bahwa masing-masing manusia mempunyai tujuan, ke sanalah Ia mengarahkannya, maka berlombalah kamu mengejar kebaikan. dimanapun kamu berada, Allah akan menghimpun kamu karena Allah berkuasa atas segalanya. Ayat ini adalah dalil naqli tentang *reward* (penghargaan). Sedangkan dalil naqli tentang *punishment* (hukuman) adalah sebagai berikut:

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِّمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنْ الْكِتَابِ
وَمُهَيِّمًا عَلَيْهِ ۖ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا

جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَا جَاءَ ۚ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ
لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَٰكِن لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ
إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ﴿٤٨﴾

“Dan Kami telah turunkan kepadamu Al Quran dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, Yaitu Kitab-Kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian terhadap Kitab-Kitab yang lain itu; Maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. untuk tiap-tiap umat diantara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. hanya kepada Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu.”

(QS. Al-Ma'idah: 48)

Maksudnya: Al Quran adalah ukuran untuk menentukan benar tidaknya ayat-ayat yang diturunkan dalam Kitab-Kitab sebelumnya. Maksudnya: umat Nabi Muhammad s.a.w. dan umat-umat yang sebelumnya.

Manifestasi Ilahi ini mengisyaratkan adanya kompetensi yang harus dijalankan manusia menuju kebaikan pribadi dan sosial. Hidup kompetitif adalah sesuatu yang niscaya dalam pluralitas manusia yang menaik dan sengaja dinaikkan. Hidup kompetitif ini akan senantiasa ditemui oleh manusia dalam keadaan bagaimanapun, pada saat kapanpun, dan ditempat mana pun. Tentu kompetisi itu harus mengacu kepada undang-undang (syir'ah) dan metode/jalan (minhaj) konsensus bersama dalam kebaikan.

Sebagaimana yang telah dilakukan oleh Rasulullah, dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh imam Abu Dawud yang bunyinya :

كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَصِفُ عَبْدَ اللَّهِ وَ عُبَيْدَ اللَّهِ وَ كَثِيرًا مِنْ بَنِي الْعَبَّاسِ ثُمَّ يَقُولُ مَنْ سَبَقَ إِلَيَّ فَلَهُ كَذَا وَ كَذَا قَالَ فَيَسْتَبِقُونَ إِلَيْهِ فَيَقْعُونَ عَلَى ظَهْرِهِ وَ صَدْرِهِ فَيَقْبَلُهُمْ وَ يَلْزَمُهُمْ (رواه احمد)

“Pada suatu ketika Nabi membariskan Abdullah, Ubaidillah, dan anak-anak paman beliau, Al-Abbas. Kemudian, beliau berkata : “ *Barang siapa yang terlebih dahulu sampai kepadaku, dia akan mendapatkan ini dan itu.*” Lalu mereka berlomba-lomba untuk sampai kepada beliau. Kemudian mereka merebahkan diri di atas punggung dan dada beliau. Kemudian, beliau menciumi dan memberi penghargaan.” (HR. Ahmad)