GAGASAN: JURNAL PENDIDIKAN NUSANTARA
E-ISSN: XXXX-XXXX
P-ISSN: XXXX-XXXX
PT. Paret Riset Nusantara
https://jurnal.paretrisetnusantara.org/index.php/jpn

Pendekatan Edukatif Dalam Penerapan *Reward* Dan *Punishment* Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Siswa

Azka Fathan Fansuri1, Hilyatul Mufarohah2, Sapri Ramadhani3
1,2,3Universitas Islam Indragiri
azkafathanfansuri467@gmail.com 1, ramadhanisapri9@gmail.com 3

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
10-01-2026	20-01-2026	01-02-2026

ABSTRACT
This study discusses the implementation of reward and punishment in the context of student management as an important strategy in shaping behavior, character, and learning motivation. Reward is given as an appreciation for positive behavior and student achievement, while punishment is applied to correct negative behavior so that students can improve themselves. The main goal of applying these two methods is to create a balance between motivation and discipline in the educational process. This research employs a qualitative approach using the library research method, which involves reviewing various relevant sources such as books, journals, and scientific articles. The findings show that proper and proportional implementation of reward and punishment can enhance students' learning motivation, discipline, and academic performance. Rewards given promptly and appropriately can strengthen positive behavior, while educational punishments can reduce negative behavior without causing harmful psychological effects. Overall, the wise application of reward and punishment can create a conducive learning environment, foster disciplined character, and encourage the holistic development of students' potential.
Keywords: Reward, Punishment, Discipline

ABSTRAK
Penelitian ini membahas penerapan *reward* dan *punishment* dalam konteks kesiswaan sebagai strategi penting dalam membentuk perilaku, karakter, dan motivasi belajar peserta didik. *Reward* atau penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap perilaku positif dan prestasi siswa, sedangkan punishment atau hukuman diterapkan untuk mengoreksi perilaku negatif agar siswa dapat memperbaiki diri. Tujuan utama penerapan kedua metode ini adalah menciptakan keseimbangan antara motivasi dan disiplin dalam proses pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka (*library research*) yang menelaah berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat dan proporsional dapat meningkatkan motivasi belajar, kedisiplinan, serta prestasi siswa. *Reward* yang diberikan secara segera dan relevan mampu memperkuat perilaku positif, sementara *punishment* yang bersifat mendidik dapat menekan perilaku negatif tanpa menimbulkan efek psikologis yang merugikan. Secara keseluruhan, penerapan *reward* dan *punishment* secara bijak dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, membangun karakter disiplin, serta mendorong pengembangan potensi siswa secara menyeluruh.
Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Kedisiplinan

PENDAHULUAN
Reward and *punishment* merupakan dua konsep penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam konteks kesiswaan. *Reward* atau penghargaan diberikan kepada siswa sebagai bentuk apresiasi atas perilaku positif atau pencapaian tertentu yang bertujuan untuk memotivasi siswa agar terus berprestasi dan berperilaku baik. Sebaliknya *punishment* atau hukuman diterapkan untuk mengoreksi perilaku negatif siswa agar mereka menyadari kesalahan dan berusaha memperbaiki diri.

Penerapan kedua metode ini harus dilakukan secara seimbang agar tidak menimbulkan ketergantungan atau efek negatif pada siswa.[1]

Dalam kesiswaan, *reward* berfungsi sebagai alat motivasi yang efektif untuk meningkatkan semangat belajar dan kedisiplinan siswa. Penghargaan dapat berupa pujian, hadiah, atau pengakuan formal yang membuat siswa merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan prestasinya. Sebaliknya, punishment harus diterapkan dengan prinsip mendidik, bukan semata-mata sebagai bentuk hukuman yang memberatkan agar siswa dapat memahami konsekuensi dari tindakan mereka tanpa merasa tertekan.[2]

Penerapan *reward* dan *punishment* dalam lingkungan sekolah juga berperan dalam bentuk karakter siswa. *Reward* membantu menanamkan nilai-nilai positif seperti kejujuran tanggung jawab, dan kerja keras, sementara *punishment* berfungsi sebagai sarana pembelajaran untuk menghindari perilaku yang merugikan diri sendiri maupun orang lain. Dengan demikian kedua metode ini saling melengkapi dalam proses pembentukan kepribadian siswa yang seimbang.[3]

Namun, penting untuk diingat bahwa pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan secara proporsional dan adil. Reward yang berlebihan dapat menyebabkan siswa menjadi tergantung pada penghargaan eksternal, sedangkan punishment yang terlalu berat dapat menimbulkan rasa takut dan menurunkan motivasi belajar. oleh karena itu, guru dan pihak sekolah perlu memahami karakteristik siswa dan konteks situasi sebelum menerapkan kedua metode ini.[4]

Selain itu, penerapan *reward* dan *punishment* juga harus disesuaikan dengan tujuan pembelajaran dan kebijakan sekolah. reward yang diberikan hendaknya relevan dengan pencapaian akademik maupun non akademik siswa, sedangkan punishment harus bersifat mendidik dan tidak merugikan perkembangan psikologis

[1]Abidin, Z., Romadhona, G., Andini, V. Y., &Faiz, M. (2021). Implementasi Reward Dan Punishment TerhadapPeningkatanKosa Kata Bahasa Inggris Di Bintana Research And Literacy Shelter Indonesia: Reward And Punishment Implementation For Improving English Vocabulary In Bintana Research And Literacy Shelter Indonesia. *Fenomena*, 20(2), 233-248.

[2] Setika, R. (2025). Implementasi Reward and Punishment dalamPengelolaan Kelas di Sekolah Dasar. *Cendekia: Jurnal Penelitian Mahasiswa Sosial dan Pendidikan*, 1(1), 53-62.

[3] Mokoginta, M. F. (2021). Penerapan Punishment Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XI di SMK Al khairat Mana (Doctoral *dissertation*, IAIN MANADO).

[4] Hidayat, A. R. W. Penerapan Reward And Punishment Bagi Siswa Sekolah Dasar Di SDN 4 & 5 Kandangmas *Skripsi*.

siswa. Pendekatan ini akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan siswa secara holistik.[5]

Dalam praktiknya, *reward* dan *punishment* dapat diterapkan melalui berbagai metode, seperti sistem poin, penghargaan khusus, teguran lisan, atau sanksi tertulis. Penggunaan metode yang variatif dan kreatif akan membuat siswa lebih memahami dan menerima konsekuensi dari perilaku mereka dengan baik. Hal ini juga membantu guru dalam mengelola kelas secara efektif dan menjaga disiplin tanpa menimbulkan konflik yang berkepanjangan.[6]

Penelitian menunjukkan bahwa penerapan r*eward* dan *punishment* yang tepat dapat meningkatkan motivasi belajar dan prestasi siswa secara signifikan. Namun, perlu diwaspadai agar kedua metode ini tidak menjadi alat kontrol yang kaku, melainkan sebagai bagian dari proses pembelajaran yang humanis dan berorientasi pada pengembangan potensi siswa secara menyeluruh.[7]

Dengan demikian, *reward* dan *punishment* merupakan instrumen penting dalam manajemen kesiswaan yang harus diterapkan dengan bijak dan seimbang keduanya berperan dalam membentuk perilaku, karakter, dan motivasi siswa sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Implementasi yang tepat akan menciptakan suasana belajar yang positif dan produktif bagi seluruh warga sekolah.[8]

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian perpustakaan (*library research*) yang berfokus pada *analysis literature review* untuk menggali informasi mendalam terkait. *Reward* and *punishment* dalam kesiswaan**.** Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara sistematis dari berbagai sumber tertulis yang relevan, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah,

[5]Kaisaria, A. (2022). Pengelolaan *Reward* dan *Punishment* dalam Penguatan Budaya Akademik Santri di DayahTerpadu Al-Muslimun Lhoksukon Aceh Utara (Doctoral *dissertation*, UIN Ar-Raniry).

[6]Wasliman, E. D. (2023). Upaya Meningkatkan Disiplin Belajar Melalui Manajemen Kelas dan Kompetensi Komunikasi Guru yang Humanis. *Khazanah Pendidikan*, 17(2), 443-453.

[7]Prilianto, F., Kurahman, O. T., & Rusmana, D. (2025). Metode *Reward* Dan *Punishment* Sebagai Peningkatan Motivasi Intrinsic Siswa Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2).

[8]Setika, R. (2025). Implementasi *Reward* and *Punishment* dalam Pengelolaan Kelas di Sekolah Dasar. *Cendekia: Jurnal Penelitian Mahasiswa Sosial dan Pendidikan*, 1(1), 53-62.

peraturan perundang-undangan, tanpa memerlukan observasi langsung[9] Kajian perpustakaan memungkinkan peneliti untuk memahami konsep teoritis, regulasi, dan praktik terkait topik penelitian secara komprehensif, sehingga menghasilkan sintesis yang mendukung tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini adalah;

Reward and Punishment

Teori awal istilah *Reward* dan *Punishment* merupakan satu rangkaian yang dihubungkan dengan pembahasan *reinforcement* yang diperkenalkan oleh Thorndike dalam observasinya tentang *trial-and eror* sebagai landasan utama *reinforcement* (dorongan, dukungan). Dengan adanya *reinforcement* tingkah laku atau perbuatan individu semakin menguat, sebaliknya dengan absennya *reinforcement* tingkah laku tersebut semakin melemah.[10]

Reward dan *Punishment* masuk pada pembahasan teori behavior, yakni *Operant Conditioning* yang diciptakan oleh Skinner yang memiliki arti *conditioning* perilaku. Istilah operan berarti operasi yang pengaruhnya mengakibatkan organisme melakukan suatu perbuatan pada lingkungannya.[11] Penelitian *Operant Conditioning* dimulai pada awal abad ini oleh Thorndike (1898) yang banyak dipengaruhi oleh teori Darwin yang menunjukkan bahwa proses belajar pada hewan harus dilakukan secara terus menerus, sama halnya dengan proses belajar manusia juga harus terus menerus.[12]

Menurut kamus bahasa inggris-indonesia, kata *reward* berarti ganjaran upah, hadiah sedangkan punishment berarti hukuman[13] menurut ngalim Purwanto, *reward* adalah salah satu alat untuk mendidik siswa agar merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan[14]. menurut Ratna Wilis dahar, punishment adalah salah satu alat untuk mendidik yang dijatuhkan atas perbuatan-perbuatan jahat

[9]Farrukh, Amna, dan Aymen Sajjad. "Tinjauan Kritis Metodologi Tinjauan Pustaka." Memajukan Metodologi Pelaksanaan Tinjauan Pustaka Dalam Domain Manajemen 2 (2023): 103-123.

[10] Zamzami, M. R. (2015). Penerapan Reward And Punishment Dalam Teori Belajar Behaviorisme. *TA'LIMUNA: Jurnal Pendidikan Islam*, *4*(1), 1-20.

[11] Alex. Sobur, *Psikologi Umum Dalam Lintasan Sejarah* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 227.

[12] Alex. Sobur, *Psikologi Umum Dalam Lintasan Sejarah* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 198

[13] Priyo Darmanto dan PujoWiyoto, *Kamus Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris*, (Surabaya: Arkola, 2015), h. 332

[14] Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: RemajaRosdakarya, 2011), h. 182

atau buruk yang telah dilakukannya[15] sedangkan menurut abu Ahmadi dan nur ukhbiyati, *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh pendidik setelah siswa melakukan pelanggaran atau kesalahan[16]. *Reward* and *punishment* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu alat pendidikan atas usaha pendidik untuk memperbaiki perilaku dan budi pekerti sebagai sebuah konsekuensi sesuai dengan perbuatan siswa. *Reward* diberikan atas konsekuensi perbuatan baik, sedangkan *punishment* diberikan atas konsekuensi perbuatan buruk.

Menurut jasa ungguh Muliawan metode *reward and punishment* atau yang disebut juga metode pemberian hadiah dan hukuman metode *reward and punishment* adalah metode pembelajaran interaktif antara guru dan siswa yang menerapkan sistem pemberian hadiah bagi siswa yang aktif dan benar dalam menjawab soal latihan dan sebaliknya memberikan hukuman bagi siswa yang tidak aktif atau tidak benar dalam menjawab soal latihan[17].

Metode *reward and punishment* ini terdiri dari dua model[18], yaitu model *reward and punishment* murni dan model *reward and punishment* campuran, dalam model *reward and punishment* murni siswa hanya memiliki dua pilihan yaitu aktif dan mendapatkan hadiah atau sebaliknya pasif dan dapat hukuman sementara itu, pada metode *reward dan punishment* campuran siswa mendapat alternatif ketiga yaitu tidak aktif dan tidak pasif.

Dalam arti, tetap aktif mengikuti jalannya proses belajar mengajar dan interaksi model pembelajaran di kelas tetapi juga tidak aktif menjawab soal yang diberikan guru titik untuk model kedua mahasiswa yang tidak aktif tidak mendapat hukuman tetapi juga tidak mendapat hadiah siswa yang aktif belajar sering mendapat hadiah, sedangkan siswa yang tidak aktif mengikuti jalannya proses belajar mengajar di kelas dalam arti membuat kegaduhan atau keributan di kelas saat proses belajar berlangsung maka dia akan mendapat hukuman titik hukuman diterapkan hanya jika siswa nakal atau malas belajar atau membuat keributan saat proses belajar mengajar berlangsung.

[15] Ratna Wilis Dahar, Op. Cit, h. 185
[16] Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta :RinekaCipta, 2001), h. 150
[17] Jasa Ungguh Muliawan, Op. Cit, 2016), h. 242
[18] Ibid. h. 242-243

Untuk model kedua, proses belajar mengajar di kelas berlangsung sebagaimana biasanya titik namun, untuk model pertama tidak titik untuk model pertama siswa dipaksa memilih, aktif belajar dan mendapat hadiah atau sebaliknya malas belajar dan mendapat hukuman. Hukuman yang dipilih pun tentu tidak seperti hukuman biasa, tetapi hukuman bersifat mendidik[19]. Menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *reward and punishment* ini adalah pemberian konsekuensi yang menyenangkan bagi siswa atau berbuat sesuai dengan peraturan dan pemberian konsekuensi yang tidak baik bagi siswa yang melanggar peraturan.

Metode *reward and punishment* termasuk metode pembelajaran yang paling sederhana titik metode *reward and punishment* adalah metode pembelajaran interaktif antara guru dan siswa yang menerapkan sistem pemberian hadiah bagi siswa yang aktif dan benar dalam menjawab soal latihan dan sebaliknya memberikan hukuman bagi siswa yang tidak aktif atau tidak benar dalam menjawab soal latihan.

Metode *reward* dan *punishment* merupakan suatu bentuk penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respon.[20] Dengan kata lain, balajar merupakan proses perubahan tingkah laku yakni sebagai hasil dari adanya stimulus dan respon. Adapun perkembangan *reward* (ganjaran) dan *punishment* (hukuman) saat ini digunakan dalam berbagai bidang, baik pendidikan, organisasi, perusahaan, maupun yang lainnya.

Dalam bidang pendidikan sebagaimana dalam penelitian Pramudya Ikranagara menjelaskan bahwa dengan menggunakan metode *reward* (ganjaran) dan *punishment* (hukuman) dapat meningkatkan kedisiplinan siswa SD Negeri 1 Kejobong Purbalingga dalam pembelajaran[21]

Macam-macam *Reward and Punishment*

1. Macam-macam *Reward*

   Ganjaran atau penguat adakalanya berupa peguan tak terkondisikan dan ada kalanya berupa penguat terkndisikan. Penguat tak terkondisikan

[19] Ibid, h. 243

[20] Asri Ningsih, *Belajar dan Pembelajaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 20

[21] Pramudya Ikranagara, "Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Dalam Pembelajaran Ips Kelas V Sd Negeri 1 Kejobong Purbalingga", *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, (Januari, 2015), 12.

(*unconditioned reinforcer*) ialah stimulus yang bisa menguatkan perilaku tanpa harus dipelajari atau dikondisikan sebelumnya, dapat juga dikatakan sebagai penguat primer atau penguat tanpa dipelajari. Contoh, makanan bagi orang yang lapar, minuman bagi orang yang haus, dll.

Sedangkan penguat terkondisikan (*conditioned reinforcer*) ialah stimulus yang awalnya tidak menguatkan, akan tetapi telah menjadi penguat lantaran dipasangkan atau diasosiasikan dengan penguat lainnya. Contoh, pujian, pakaian baru, gadget baru, dll. Ketika penguat terkondisikan diberikan kemudian diberikan pula penguat- penguat yang lain, maka penguat lain tersebut disebut dengan penguat pendukung (*backup reinforcer*)[22].

Salah satu contoh pemberian penguat terkondisikan ialah dengan menggunakan penanda (token). Penanda (token) adalah penguat terkondisikan yang dapat dikumpulkan dan ditukarkan dengan tujuan agar mendapat penguat pendukung.[23] Contohnya ketika guru mengimplementasikannya pada pembelajaran, yakni ketika siswa aktif menjawab pertanyaan di kelas maka akan mendapat kartu kecil dari gurunya, setiap menjawab satu pertanyaan mendapat 1 kartu kecil.

Di akhir pelajaran setiap anak yang mendapatkan kartu kecil minimal 3 maka diperbolehkan keluar kelas terlebih dahulu. Keuntungan utama menggunakan penguat terkondisikan adalah dapat diberikan secara langsung sehingga peserta didik merasa puas dengan hasil yang dicapainya. Di samping itu penguat terkondisikan juga mengajarkan untuk tidak menunda-nunda sesuatu dalam berbagai hal (kebaikan).

Ganjaran atau penguat merupakan alat untuk mendidik anak –anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Penghargaan harus memiliki nilai mendidik. Mendidik disini tidak hanya dalam bidang akademik tetapi juga mendidik siswa dalam bertingkah laku yang baik.

[22] Garry Martin dan Joseph Pear, *Behavior Modification*, terj. Yudi Santoso (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 127.

[23] Amelia, D. R., Bagaskorowati, R., & Sarkadi, S. (2017). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Pendidikan Kewarganegaraan melalui Token Economy pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, *8*(2), 100-111.

Reward yang diberikan kepada peserta didik bentuknya bermacam-macam, antara lain[24]:

a. Pujian

Menurut Djamarah kata-kata pujian mampu memberikan sentuhan psikologis kepada peserta didik. Sentuhan psikologis tersebut berupa peserta didik merasa dihargai atas usaha yang dilakukan. Pemberian pujian yang dilakukan guru dapat dipandang sebagai motivasi yang dapat mengubah perilaku peserta didik yang bersangkutan terkait ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik. Lebih lanjut, Malinowski juga menyatakan bahwa pujian sebagai komunikasi fatis (*phatic communication*). Komunikasi fatis bertujuan membangun kontak sosial yang mengacu pada penggunaan bahasa untuk menjalin hubungan, memelihara, serta memperlihatkan perasaan bersahabat atau solidaritas sosial. Pujian adalah tuturan penguatan positif yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan. Tuturan tersebut digunakan sebagai pengakuan, penghormatan dan penghargaan.

Pernyataan di atas dapat dijelaskan pujian adalah ungkapan positif yang diberikan kepada seseorang atau sesuatu sebagai bentuk penghargaan, apreseasi, atau pengakuan atas kualitas atau prestasi yang dimiliki. Pujian dapat memotivasi, memperkuat hubungan antar individu, dan menciptakan suasana yang positif. Dengan memberikan pujian secara tulus dan tepat, kita dapat membangun rasa percaya diri dan meningkatkan kesejahteraan mental orang yang menerima pujian.

b. Hadiah

Hasbullah mengemukakan pengertian hadiah dalam pendidikan adalah merupakan alat pendidikan yang berupa tindakan pendidik yang berpengaruh terhadap tingkah laku anak didik. Sedangkan alat pendidikan itu sendiri adalah suatu tindakan atau situasi yang sengaja diadakan untuk tercapainya suatu tujuan pendidikan tertentu. Alat pendidikan merupakan faktor pendidikan yang sengaja dibuat dan digunakan demi pencapaian tujuan yang diinginkan[25].

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan Hadiah adalah penghargaan dalam bentuk barang. Penghargaan berbentuk barang ini disebut

[24] Adriani Susi, "Penerapan *Reward* Sebagai Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran IPS Kelas III A Di MIN Tempel Ngaglik Sleman" (Yogyakarta UIN Sunan Kalijaga, 2013), 13-15

sebagai penghargaan materi. Hadiah yang berupa barang ini bisa berupa perlengkapan sekolah, seperti pensil, penggaris, buku pelajaran, dan lain-lain. Selain itu, hadiah juga bisa berupa barang lain seperti kaos, mainan, atau bahkan uang.

c. Tanda Penghargaan

Menurut Amir Daien Indrakusuma menjelaskan bahwa penghargaan merupakan hadiah terhadap hasil-hasil yang baik dari anak dalam proses pendidikan. Penghargaan merupakan hal yang menggembirakan bagi peserta didik dan dapat menjadi pendorong bagi peserta didik. Penghargaan harus memiliki nilai mendidik. Mendidik disini tidak hanya dalam bidang akademik tetapi juga mendidik peserta didik dalam bertingkah laku yang baik[25].

Tujuan dari pemberian tanda penghargaan adalah untuk memberikan motivasi, meningkatkan rasa percaya diri, menghargai kerja keras, serta merayakan keberhasilan yang telah dicapai. Penerimaan tanda penghargaan dapat memberikan dampak positif dalam memotivasi individu atau kelompok untuk terus berkembang, meningkatkan kinerja, dan meraih prestasi lebih tinggi di masa depan. Penghargaan juga dapat menjadi salah satu cara untuk mendorong seseorang untuk terus berusaha dan berprestasi dalam berbagai bidang kehidupan.

2. Macam-macam *Punishment*

Ada 4 bentuk *Punishment* (Hukuman), yakni[26]

a. Hukuman fisik

Jenis yang paling umum dari hukuman fisik adalah reseptorreseptor rasa sakit yang teknisnya disebut *nociceptor*. *Nociceptor* adalah ujung ujung saraf yang bertempat di seluruh tubuh yang mendeteksi perubahan-perubahan tekanan yang berpotensi menyebabkan kerusakan jaringan, dan juga menimbulkan rasa sakit. Seperti, cubitan, benturan, rambut tercabut, dll.

b. Teguran

[25] Amir Daien Indrakusuma, "Pemberian reward dan punishment untuk meningkatkan kedisiplinan Peserta Didik Dalam Pembelajaran IPS Kelas V SD Negeri 1 Kejobong Purbalingga" *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (2015) : 5

[26] Anggraini, S., Siswanto, J., & Sukamto, S. (2019). Analisis Dampak Pemberian Reward And Punishment Bagi Siswa SD Negeri Kaliwiru Semarang. *Mimbar PGSD Undiksha*, *7*(3).

Teguran (*reprimand*) adalah stimulus verbal negatif kuat yang mengenai langsung pada pelaku. Seperti perkataan ibu kepada anaknya, “jangan! Perbuatan itu tidak baik.” Teguran tidak hanya berupa ucapan atau perkataan saja, tatapan mata yang tajam juga bisa dijadikan sebagai teguran.

c. Penjedaan

Penjedaan (*time out*) adalah periode waktu yang langsung mengikuti perilaku tertentu dimana individu kehilangan kesempatan untuk mendapatkan penguat. Ada 2 jenis penjedaan, yakni: 1) Penjedaan pengucilan (*exclusionary time out*) adalah pengeluaran individu secara singkat dari komunitasnya. 2) Penjedaan tanpa pengucilan (*non exclusionary time out*) adalah mengenalkan sebuah situasi kepada individu agar segera mengikuti sebuah perilaku pada komunitasnya.[27]

d. Ongkos-Respon

Ongkos-respons (*response cost*) adalah sejumlah penguat segera setelah sebuah perilaku muncul. Ongkos-respon kaang digunakan dalam program modifikasi perilaku dengan menggunakan penanda (token) sebagai penguatnya. Ongkos-respon berbeda dengan penjedaan, yaitu ketika ongkos-respon diberlakukan, individu tidak kehilangan untuk sementara waktu kesempatan memperoleh penguat. Contoh ongkos-respon ialah denda buku di perpustakaan, surat tilang, dll.

Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Reward (hadiah) dan faktor yang mempengarui efektifitas

1. Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas *Reward* (hadiah)

Terdapan 8 faktor yang mempengaruhi keefektifan ganjaran atau penguatan (*reward*), yakni[28]:

a. Menyeleksi perilaku yang akan ditingkatkan. Sebaiknya perilaku yang akan ditingkatkan terlebih dahulu diidentifikasi secara spesifik. Misalnya, perilaku yang akan ditingkatkan adalah ramah maka harus dispesidikkan, yakni

[27] Susanti, Y. (2018). Implementasi Metode *Time Out* Dalam Mengontrol Emosi Anak Usia Dini (Studi Di Tk Inklusi Mutiara Hati Bandung) (Doctoral *Dissertation*, Iain Syekh Nurjati).

[28] Kusmiyati, M. P. *Reward & Punishment, Upaya Meningkatkan Disiplin dan Efektivitas Pembelajaran*. Mikro Media Teknologi.

dengan tersenyum. Dengan menjadikan spesifik maka akan dapat membantu melihat kemunculan perubahan perilaku tersebut, dan juga dapat mengaplikasikan program ganjaran atau penguat tersebut secara konsisten.

b. Memilih ganjaran atau penguat yang akan digunakan. Setiap orang pasti memiliki pebedaan antara yang satu dengan yang lainnya baik dalam hal kesukaan atau hal yang lainnya. Untuk itu ketika memberikan ganjaran atau penguat harus disesuaikan dengan kesukaan seseorang (peserta didik).
c. Operasi-operasi pemotivasi. Gajaran atau penguat tidak akan efektif ketika sudah dimiliki atau sudah menjadi kebiasaan anak (peserta didik). Misalnya, ketika anak sedang lapar kemudian diberi makanan yang asin. Secara tidak langsung anak akan melakukan berbagai hal, yakni mengeluh dan meminta air.
d. Ukuran ganjaran atau penguat. Ukuran ganjaran atau penguat harus cukup jika ingin digunakan untuk meningkatkan perilaku yang dikehendaki. Ukuran atau jumlah optimum suatu penguat untuk memastikan efektifitasnya juga dipengaruhi faktor lain, seperi tingkat kesulitan perilaku yang akan dimodifikasi, atau terjadinya persaingan ketat.
e. Intruksi-intrusi (memanfaatkan peraturan). Intruksi-intruksi dapat mempermudah perubahan perilaku lewat beberapa cara, yakni:[29]
    1. Intruksi-intruksi spesifik akan mempercepat proses belajar individu yang memahami intruksi tersebut.
    2. Intruksi dapat mempengaruhi individu untuk terus mengerjakan penguatan yang tertunda.
    3. Menambahkan intruksi-intruksi ke program-program penguatan dapat membantu mengajar individu tertentu untuk belajar mengikuti latihan disetiap tahapnya seperti yang diminta oleh intruksinya
f. Kesegeraan ganjaran atau penguat. Ganjaran atau penguat harus diberikan sesegera mungkin setelah respon (perilaku) yang diinginkan telah muncul. Riset pada hewan menunjukkan bahwa penguatan bekerja efektif bekerja diberikan tidak lebih dari 30 detik setelah perilaku yang diinginkan muncul,

[29] Gani, N. A., Utama, R. E., & Jaharuddin & Priharta, A. (2020). *Perilaku organisasi*. *Mirqat. Jakarta*.

dan manusia juga tidak jauh berbeda dengan hewan tersebut. Akan tetapi penundaan ganjaran atau penguat tersebut masih bisa efektif jika ada kejadian yang menengahi antara respon (perilaku) dengan penguat yang tertunda tersebut.[30]

g. Penguat kontingen dan non kontingan. Garry Martin dan Joseph Pear menyebut sebuah penguat adalah kontingen ketika sebuah perilaku tertentu harus terjadi sebelum penguat diberikan. Sedangkan penguat adalah non kontingen ketika penguat disajikan di waktu tertentu tanpa memedulikan perilaku apapun yang mendahuluinya

h. Menyapih pembelajar dari program dan mulai menggantikannya dengan penguat-penguat alamiah. Penguat alamiah adalah penguat-penguat yang megikuti perilaku di alur hidup sehari-hari, artinya yang muncul dilingkungan alamiah. Lingkungan alamiah adalah sebuah lingkup dimana individu melakukan fungsi-fungsi normal sehari-hari, bukan situasi yang dirancang untuk pelatihan. Penguatpenguat banyak sekali yang dilakukan ketika dalam memjalankan program saja. Namun ketika program tersebut telah berakhir maka seorang individu (peserta didik) akan kembali pada kehidupannya sehari-hari. Untuk itu sebaiknya dalam pembelajaran ciptakan lingkungan alamiah agar perilaku positif tidak berhenti setelah pembelajaran berakhir.

2. Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas *Punishment* (Hukuman)

Ada 5 faktor yang mempengaruhi efektifitas punishment (hukuman), yakni:

a Kondisi-kondisi bagi respons alternatif yang diinginkkan. Untuk mendapatkan respons yang positif maka hendaknya memberikan sejumlah respons alternatif. Untuk mempertahankan perilaku yang diinginkan sebaiknya menggunakan penguat positif.

b Penyebab perilaku tidak diinginkan. Untuk memunculkan perilaku yang diinginkan diperlukan meminimkan penyebab-penyebab perilaku yang tidak diinginkan. Hal ini dapat mengimplikasikan 2 hal, yakni mengidentifikasi dan menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan serta mengidentifikasi dan

[30] Gani, N. A., Utama, R. E., & Jaharuddin & Priharta, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. *Mirqat. Jakarta*.

menghilangkan penguat yang mempertahankan perilaku yang tidak diinginkan

c Stimulus hukuman. Hukuman digunakan harus memastikan bahwa hukuman tersebut efektif. Semakin sering atau kuat stimulus hukuman diberikan maka semakin semakin menurun perilaku yang tidak diinginkan. Akan tetapi sebuah hukuman dikatakan efektif jika hukuman tersebut dapat menurunkan sebab-sebab terjadinya perilaku yang tidak diinginkan.[31]

d Anteseden (aturan verbal) hukuman Stimulus yang diberikan akan diperkuat agar mendapat respon yang baik. Contoh seperti ketika anak meminta uang kepada orang tua yang sedang buruk suasana hatinya sering kali anak tersebut mendapat teguran dari orang tuanya.

e Memberikan hukuman. Untuk meningkatkan efektifitas hukuman ada beberapa cara:

1) Hukuman harus diberikan segera, setelah perilaku yang tidak diinginkan tersebut menurun.
2) Hukuman seharusnya diberikan mengikuti setiap kemunculan perilaku tidak diingikan.
3) Pemberian hukuman seharusnya tidak dipasangkan dengan penguatan positif

Tujuan Reward and Punishment

Secara konkret gajaran atau *reward* dalam pendidikan tidak hanya berupa materi, apresiasi yang baik juga merupakan reward yang bernilai tinggi. *Reward* hendaknya diberikan dengan tujuan:

1. Membangkitkan dan merangsang belajar peserta didik, lebih lebih peserta didik yang malas dan lemah.
2. Mendorong peserta didik agar selalu melakukan perbuatan yang lebih baik lagi.
3. Meningkatkan kegiatanya peserta didik dalam proses pembelajaran[32].

Demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penghargaan tidak hanya peserta didik yang berprestasi saja, melainkan peserta didik yang bersikap disiplin.

[31] Lianawati, E. (2020). Sanksi dan Penghukuman dari Telaah Psikologi. *Perempuan Bicara Hukum dan Penghukuman, no. June*.

[32] Hamid Rusdiana, "*Reward* Dan *Punishmen* Dalam Perspektif Pendidikan Islam" *Ittihad Jurnal Kopertis Wilayah XI Kalimantan*. Vol. No. 5, Kalimantan 2006.

Penghargaan bisa dalam bentuk materi dan non materi. Pemberian penghargaan juga harus diperhatikan agar tidak salah pengertian bagi peserta didik. Pemberian reward terhadap sikap disiplin bertujuan agar peserta didik lebih bersikap disiplin dengan waktu dan menghargai peraturan yang sudah ditetapkan di sekolah dan dikelas oleh bapak/ibu guru.

Pemberian *reward* dan *punishment* ini juga berdampak pada perkembangan atau peningkatan kedisiplinan peserta didik jika dilakukan dengan baik dan sesuai. Guru harus sesuai dalam menjalankan pemberian *reward* dan *punishment*, peran guru sangatlah berpengaruh pada dampak menanamkan nilai-nilai baik yang dilakukan dengan pembiasaan serta penghargaan ketika melakukan hal yang bersifat positif namun ketika peserta didik melakukan hal yang negative guru akan memberikan *punishment* yang sesuai bagi peserta didik. *Punishment* ini bertujuan agar peserta didik tidak mengulangi perbuatan yang tidak diperbolehkan. Guru memperingatkan agar peserta didik tidak mengulangi serta menjelaskan alasan sebab akibat mengapa hal tersebut tidak diperbolehkan[33].

KESIMPULAN

Reward dan *punishment* merupakan konsep penting dalam teori pembelajaran behavioristik, khususnya dalam operant conditioning yang dikembangkan oleh Skinner. *Reward* atau ganjaran diberikan sebagai konsekuensi positif untuk memperkuat perilaku baik, sedangkan *punishment* atau hukuman diberikan sebagai konsekuensi negatif untuk mengurangi atau menghilangkan perilaku buruk. Penerapan kedua metode ini bertujuan untuk membentuk dan memperbaiki perilaku peserta didik agar sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Efektivitas *reward* dan *punishment* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pemilihan perilaku yang ingin ditingkatkan atau dikurangi, jenis dan ukuran ganjaran atau hukuman, serta waktu pemberian konsekuensi tersebut. *Reward* yang diberikan secara tepat dan segera setelah perilaku baik muncul dapat meningkatkan motivasi dan semangat belajar peserta didik. Sebaliknya, *punishment* yang diberikan secara konsisten dan mendidik dapat menekan perilaku negatif tanpa menimbulkan efek samping yang

[33] Ahmad Bahril Faidy, I Made Arsana, "Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas Xi Sma Negeri 1 Ambunten Kabupaten Sumenep", (*Jurnal Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*,Vol. 2, No. 2 2014), h. 455.

merugikan. Secara keseluruhan, metode *reward* dan *punishment* merupakan alat pendidikan yang sederhana namun sangat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan prestasi peserta didik. Penerapan yang tepat oleh guru dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif, memotivasi siswa untuk berperilaku positif, serta mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Dengan demikian, *reward* dan *punishment* tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter dan pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami ucapkan kepada lembaga GAGASAN: Jurnal Pendidikan Nusantara yang menerbitkan artikel ini.

.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Z., Romadhona, G., Andini, V. Y., &Faiz, M. (2021). Implementasi Reward Dan Punishment

Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati,(2001) Ilmu Pendidikan,Jakarta :RinekaCipta,

Adriani Susi, “Penerapan Reward Sebagai Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran IPS Kelas III A

Ahmad Bahril Faidy, I Made Arsana, (2014) “Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas Xi Sma Negeri 1 Ambunten Kabupaten Sumenep” ,(*Jurnal Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*,Vol. 2, No. 2

Alex. Sobur, (2013). *Psikologi Umum Dalam Lintasan Sejarah* Bandung: Pustaka Setia

Amelia, D. R., Bagaskorowati, R., & Sarkadi, S. (2017). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Pendidikan Kewarganegaraan melalui Token Economy pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, *8* (2)

Amir Daien Indrakusuma, “Pemberian reward dan punishment untuk meningkatkan kedisiplinan Peserta

Anggraini, S., Siswanto, J., & Sukamto, S. (2019). Analisis dampak pemberian reward and punishment bagi siswa SD Negeri Kaliwiru Semarang. *Mimbar PGSD Undiksha*, *7* (3).

Asri Ningsih,(2005) Belajar dan Pembelajaran Jakarta: Rineka Cipta

Didik Dalam Pembelajaran IPS Kelas V SD Negeri 1 Kejobong Purbalingga” *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (2015)

Farrukh, Amna, dan Aymen Sajjad. "Tinjauan Kritis Metodologi Tinjauan Pustaka." Memajukan Metodologi Pelaksanaan Tinjauan Pustaka Dalam Domain Manajemen 2 (2023)

Gani, N. A., Utama, R. E., & Jaharuddin & Priharta, A. (2020). Perilaku organisasi. *Mirqat. Jakarta*.

Hamid Rusdiana, "Reward Dan Punishmen Dalam Perspektif Pendidikan Islam" *Ittihad Jurnal Kopertis Wilayah XI Kalimantan*. Vol. No. 5, Kalimantan 2006.

Hidayat, A. R. W. Penerapan Reward And Punishment Bagi Siswa Sekolah Dasar Di Sdn 4 & 5 Kandangmas Skripsi. *Jurnal Pendidikan Islam*, *4*(1),

Kaisaria, A. (2022). Pengelolaan Reward dan Punishment dalam Penguatan Budaya Akademik Santri di Dayah Terpadu Al-Muslimun Lhoksukon Aceh Utara (Doctoral *dissertation*, UIN Ar-Raniry).

Kusmiyati, M. P. *Reward & Punishment, Upaya Meningkatkan Disiplin dan Efektivitas Pembelajaran*. Mikro Media Teknologi.

Lianawati, E. (2020). Sanksi dan Penghukuman dari Telaah Psikologi. *Perempuan Bicara Hukum dan Penghukuman, no. June*.

MIN Tempel Ngaglik Sleman" (Yogyakarta UIN Sunan Kalijaga, 2013)

Mokoginta, M. F. (2021). Penerapan Punishment Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XI di SMK Al khairat Mana (Doctoral *dissertation*, IAIN MANADO).

NgalimPurwanto,(2011*) Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: RemajaRosdakarya,

Pramudya Ikranagara,(2015) "Pemberian Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Dalam Pembelajaran IPS Kelas V SD Negeri 1 Kejobong Purbalingga", *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*.

Prilianto, F., Kurahman, O. T., & Rusmana, D. (2025). Metode Reward Dan Punishment Sebagai Peningkatan Motivasi Intrinsic Siswa Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. Jurnal Pendidikan Islam, 2(2).

Priyo Darmanto dan Pujo Wiyoto.(2015) *KamusInggris-Indonesia Indonesia-Inggris*, Surabaya: Arkolah.

Setika, R. (2025). Implementasi Reward and Punishment dalam Pengelolaan Kelas di Sekolah Dasar. *Cendekia: Jurnal Penelitian Mahasiswa Sosial dan Pendidikan*, 1(1)

Susanti, Y. (2018). Implementasi Metode Time Out Dalam Mengontrol Emosi Anak Usia Dini (Studi Di TK Inklusi Mutiara Hati Bandung) (*Dissertation*, lAIN Syekh Nurjati).

Wasliman, E. D. (2023). Upaya Meningkatkan Disiplin Belajar Melalui Manajemen Kelas dan Kompetensi Komunikasi Guru yang Humanis. *Khazanah Pendidikan*, 17(2),

Zamzami, M. R. (2015). Penerapan Reward And Punishment Dalam Teori Belajar Behaviorisme. *TA'LIMUNA:*