

BAB II
KEPEMIMPINAN KIAI DAN KEDISIPLINAN SANTRI PERSPEKTIF
TEORITIS

A. Kepemimpinan Kiai

1. Pengertian Kepemimpinan Kiai

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok atau organisasi (Mulyadi, 2010:15).

Sedangkan pengertian secara khusus dapat dilihat dari beberapa pendapat berikut :

- a. Haiman, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang memimpin, membimbing, memengaruhi pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain.
- b. Munson (1921), mendefinisikan, kepemimpinan sebagai kemampuan menhandel orang lain untuk memperoleh hasil maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerjasama yang besar. Kepemimpinan adalah kekuatan semangat atau moral yang kreatif dan terarah.

c. John Pfifner, dalam bukunya yang berjudul *public administration* (1960) memberikan definisi kepemimpinan adalah seni untuk mengoordinasi dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kayo, 2005:7-9).

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam meraih sukses bagi sebuah organisasi. Sebab pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasi, dapat memengaruhi orang lain secara konstruktif, dan mampu menunjukkan jalan serta tindakan benar yang harus dilakukan secara bersama-sama. Terdapat beberapa istilah dalam Al-Quran yang merujuk pada pengertian pemimpin. Pertama, kata *umara'* yang sering juga disebut dengan *ulil amri* dan *khadimul ummah*. *Khadimul ummah* diartikan sebagai pelayan umat. Sedangkan istilah *ulil amri* dan *umara'* tergambar dalam surat An-Nisa:59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَّ الْاَمْرِ مِنْكُمْ ط ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ
فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ؕ ذٰلِكَ خَيْرٌ
وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Departemen Agama, 2010: 87).

Para pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Jadi, bisa dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Disamping itu dalam setiap kerja kolektif dibutuhkan pemimpin untuk mengefisienkan setiap langkah dari kegiatan tersebut (Munir, 2006:211-212).

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sifat pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Jadi, kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan dibedakan dengan tipe-tipe tertentu. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya; mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh kepada kekuasaan yang dimilikinya (Athoillah, 2010: 188).

Kiai secara etimologi ulama atau cerdik pandai dalam agama Islam. Sedangkan dalam terminologi pesantren kiai adalah

pendiri, pemilik, pengasuh, pimpinan, guru tertinggi dan komando tertinggi pesantren, pengayom santri dan masyarakat sekitarnya serta konsultan agama (spiritual) (Mughits, 2008: 145-146).

Menurut asal-usulnya, perkataan kiai dalam bahasa Jawa dipakai untuk tiga jenis gelar yang saling berbeda:

1. Sebutan gelar kehormatan bagi barang-barang yang dianggap keramat; umpamanya, Kiai Garuda Kencana dipakai untuk sebutan Kereta Emas yang ada di keraton Yogyakarta.
2. Gelar kehormatan untuk orang-orang tua pada umumnya.
3. Gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seorang ahli agama Islam yang memiliki atau menjadi pemimpin pesantren dan mengajar kitab-kitab Islam klasik kepada para santrinya. Selain gelar kiai, ia juga sering disebut seorang 'alim (orang yang dalam pengetahuan Islamnya) (Qomar, 2002: 27).

Kiai disebut 'alim bila ia benar-benar memahami, mengamalkan dan memfatwakan kitab kuning. Kiai demikian ini menjadi panutan bagi para santri pesantren, bahkan bagi masyarakat Islam secara luas. Akan tetapi dalam konteks kelangsungan pesantren kiai dapat dilihat dari perspektif lainnya. Muhammad Tholchah Hasan melihat kiai dari sisi, kepemimpinan ilmiah, spiritualitas, dan administrasinya. Jadi ada beberapa kemampuan yang mestinya terpadu pada pribadi kiai dalam

kapasitasnya sebagai pengasuh dan pembimbing santri (Qomar, 2002: 20).

Kiai atau pengasuh pondok pesantren merupakan elemen yang sangat esensial bagi suatu pesantren. Rata-rata pesantren yang berkembang di Jawa dan Madura sosok kiai begitu sangat berpengaruh, kharismatik dan berwibawa, sehingga amat disegani oleh masyarakat di lingkungan pondok pesantren. Disamping itu, kiai pondok pesantren biasanya juga sekaligus sebagai penggagas dan pendiri dari pesantren yang bersangkutan. Oleh karenanya, sangat wajar jika dalam pertumbuhannya, pesantren sangat bergantung pada peran seorang kiai (Haedari, 2004: 28).

Kepercayaan masyarakat yang begitu tinggi terhadap kiai dan didukung potensinya memecahkan berbagai problem sosio-psikis-kultural-politik-religius menyebabkan kiai menempati posisi kelompok elit dalam struktur sosial dan politik di masyarakat. Kiai sangat dihormati oleh masyarakat melebihi penghormatan mereka terhadap pejabat setempat. Petuah-petuahnya memiliki daya pikat yang luar biasa, sehingga memudahkan baginya untuk menggalang massa baik secara kebetulan maupun terorganisasi. Ia memiliki pengikut yang banyak jumlahnya dari kalangan santri dalam semua lapisan mulai dari anak-anak sampai kelompok lanjut usia (Qomar, 2002: 29).

Kepemimpinan kiai adalah kemampuan seorang kiai dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggerakkan, membimbing, mengarahkan, mengawasi segala perilaku santri sebagai siswa yang belajar di pesantren untuk mencapai suatu tujuan.

Hubungan harmonis yang terjalin dalam interaksi sosial santri dengan kiai bagaikan hubungan kekeluargaan, sehingga pola interaksi yang terjalin antara keduanya merupakan pola interaksi yang mendidik; mendidik bagaimana seorang santri harus berperilaku yang baik kepada kiai; menghormati dan menta'dzimkannya (Maunah, 2009: 124).

Interaksi sosial santri dengan kiai merupakan sebuah keharusan. santri sebagai pihak mencari ilmu, sedangkan kiai sebagai pihak yang memberi dan mengajarkan ilmu. Sebagai seorang yang mencari ilmu, santri harus mematuhi berbagai norma, aturan, tata nilai yang ada di pesantren; baik norma-norma yang tertulis maupun tidak tertulis, sehingga diharapkan terjadi interaksi sosial yang baik dan harmonis (Maunah, 2009: 123).

Saat ini, para kiai dihadapkan pada tantangan besar untuk menjaga pondok pesantren agar tetap eksis dan *survive*, dan tetap menjadi lembaga pendidikan pilihan bukan pelarian, apalagi di tangan-tengah persaingan pendidikan yang semakin ketat.

Pergeseran orientasi pendidikan masyarakat terhadap lembaga-lembaga pendidikan yang menjanjikan prospek yang cerah, dan jaminan kualitas yang tinggi, menuntut para kiai pesantren untuk melakukan pembenahan dan perbaikan ke dalam maupun ke luar, serta mengembangkan diri secara maksimal, terus menerus dan berkelanjutan (Eksan, 2000: 28).

2. Teori-teori kepemimpinan menurut Ahoillah dalam dasar-dasar manajemen yaitu sebagai berikut:

a. Teori genetik, yaitu kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*: Seseorang dapat menjadi pemimpin karena memang dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena dibuat atau dididik untuk itu (*leader were borned and not made*). Teori ini banyak ditentang oleh para ahli karena bakat seseorang sangat tipis jika berkaitan dengan kepemimpinan. Menurut C. Bird, bakat kepemimpinan hanya berkisar 5% sehingga yang paling menentukan adalah pendidikan dan pelatihan.

b. Teori sosial, teori yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*). Menurut teori ini, sukses tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi justru yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-

sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya. Setiap kelompok memiliki sifat dan ciri yang berlainan sehingga memerlukan tipe atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dalam teori ini peranan masyarakat sangat penting dalam menciptakan seorang pemimpin. Sebagaimana seorang tokoh agama yang kepemimpinannya dibentuk oleh kesepakatan sosial dan kehendak masyarakat yang merasa telah memperoleh manfaat dari aktivitas keagamaan tokoh agama tersebut.

- c. Teori situasional, suatu teori yang berpandangan bahwa kepemimpinan sangat bergantung pada situasinya. Seorang kiai dapat menjadi pemimpin yang berpengaruh bagi santrinya yang diasuh di pondok pesantren yang dipimpinnya. Semua santri patuh dan taat kepada perintahnya. Akan tetapi, ketika kiai itu menjadi kepala desa di wilayahnya, masyarakat yang dipimpinnya banyak yang menentang, karena mereka bukan santri, dan semua kalangan meminta agar kiai itu kembali ke pondok pesantren yang dipimpinnya.
- d. Teori ekologis, suatu teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan penggabungan antara bakat alami yang sudah ada sejak dilahirkan dengan pendidikan dan pelatihan yang intensif. Teori ini tidak menolak adanya sumber natural kepemimpinan, tetapi sumber struktural pun sangat

membantu terbentuknya seorang pemimpin yang fungsional dan berpengaruh.

e. Teori sosio-behavioristik, yaitu teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan dilahirkan oleh hal-hal berikut:

- 1). bakat, turunan, dan kecerdasan yang alamiah;
- 2). pengalaman dalam kepemimpinan;
- 3). pembentukan formal dalam organisasi;
- 4). situasi lingkungan;
- 5). pendidikan dan pelatihan;
- 6). kesepakatan sosial dan kontrak politik (Athoilah, 2010: 194-197).

3. Tipe Kepemimpinan

a. Tipe karismatik

Tipe ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

b. Tipe paternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kepatuhan, dengan sifat-sifat antara lain yaitu: 1). Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, 2). Dia bersikap terlalu melindungi, 3). Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.

c. Tipe militeristis

Sifat pemimpin ini yaitu: 1). Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter kaku dan seringkali kurang bijaksana, 2). Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, 3). Komunikasi berlangsung hanya searah saja, 4). Tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahannya.

d. Tipe otokrasi/otoritatif

Otokrat berasal dari perkataan autos=sendiri, dan kratos=kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti; penguasa absolute.

Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal

pada a one-man show. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

e. Tipe *laisser fairee*

Pada tipe ini, sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

f. Tipe populistis

Tipe ini, berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali (nasionalisme).

g. Tipe administrative

Adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

h. Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan ini menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan.

Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat (Kartono, 2006: 80-86).

4. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya (Nawawi, 1993: 74).

Fungsi pokok dari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu sebagai administrator dan sebagai manajer. fungsi pokok sebagai seorang administrator adalah menetapkan kebijaksanaan umum yang mengikat organisasi dan menentukan tujuan secara menyeluruh yang hendak dicapai oleh organisasi yang dipimpinnya.

Sedangkan sebagai seorang manajer dia harus berperan untuk melaksanakan semua kegiatan dalam rangka pencapaian organisasi menurut batas kebijaksanaan umum yang telah ditentukan pada tingkat administrator (Kayo, 2005: 32-34).

B. Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan Santri

Kedisiplinan berasal dari bahasa Inggris *discipline*, sedangkan dalam bahasa Arab disebut *nidham* (النظام). Kata kedisiplinan berasal dari kata dasar disiplin yang mendapat prefiks ke-an yang mempunyai arti ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya) (Lukman, 1997: 237).

Menurut W.J.S Poerwadarminta dalam kamus bahasa Indonesia mengartikan disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perhatiannya selalu mentaati tata tertib di sekolah atau militer atau dalam suatu kepartaian.

Charles Schaefer (1994) dalam bukunya Cara Efektif Mendidik dan mendisiplinkan Anak, menjabarkan arti disiplin lebih spesifik: “Disiplin yaitu yang mencakup pengajaran, bimbingan atau dorongan yang dilakukan oleh orang dewasa. Tujuannya menolong anak belajar untuk hidup sebagai makhluk sosial, dan untuk mencapai pertumbuhan serta perkembangan mereka yang optimal” (Sujiono, 2005: 28-29).

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan akan keputusan pemerintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin merupakan sikap untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan (Junaedi, 2009: 18).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta melalui proses latihan yang dikembangkan menjadi serangkaian perilaku yang di dalamnya terdapat unsur-unsur ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban dan semua itu dilakukan sebagai tanggung jawab yang bertujuan untuk mawas diri.

Disiplin dalam Islam sangat dianjurkan, misalnya dalam menjalankan shalat harus tepat waktu. Dalam dunia pendidikan pada umumnya dan pada khususnya dalam proses belajar mengajar, disiplin sangat dianjurkan guna memperlancar proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan, namun disiplin tersebut diberikan kepada anak harus melalui bimbingan dan sesuai perkembangannya menuju kedewasaan (Junaedi, 2009: 19).

Menurut Islam, anak yang melakukan kesalahan hendaklah didisiplinkan dengan penuh kasih sayang, bukan memaksakan anak tersebut. Sebagaimana sabda Nabi SAW, bahwa sesungguhnya Allah menyenangi kasih sayang dalam segala hal, dan Allah hanya mengasihi orang-orang yang mengasihi di antara hamba-Nya (Junaedi, 2009: 23-24).

Menjalankan disiplin sangat ringan bagi yang telah berniat menjalankannya. Tetapi sebaliknya amat berat apabila dilaksanakan dengan serba paksaan. Menjalankan disiplin laksanakan

melaksanakan shalat, berat dirasa oleh yang tak ikhlas dan terpaksa, tetapi justru menjadi suatu kebutuhan bagi orang yang menginsafi akan manfaatnya (Kaelany, 2002: 23).

Bagi umat Islam, shalat merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Apabila mereka memeluk agama Islam dengan benar, maka dalam menjalankannya harus penuh disiplin, baik waktu maupun syarat dan rukunnya. (Kaelany, 2002: 25).

Secara terminologi “santri” sendiri, menurut Zamakhsari Dhofier, berasal dari ikatan kata “sant” (manusia baik) dan kata “tri” (suka menolong) sehingga santri berarti manusia baik yang suka menolong dan bekerja sama secara kolektif.

Santri adalah sumber pendukung lain bagi kiai pesantren. Santri tidak saja penting bagi eksistensinya pesantren, tetapi juga menjadi sumber yang menjamin eksistensinya di masa mendatang. Selain itu, santri adalah sumber jaringan yang menghubungkan satu pesantren dengan pesantren yang lain. Mereka yang menyelesaikan pendidikan di suatu pesantren dan kemudian menjadi kiai maka mereka juga membangun jaringan yang menghubungkan antara mereka dengan kiai pesantren di mana mereka nyantri atau dengan penggantinya yang melanjutkan kepemimpinan pesantren (Turmudi, 2003: 33).

Dalam tradisi Jawa, “santri” sering digunakan dalam dua pengertian, yaitu pengertian sempit dan pengertian luas. Pengertian sempit “santri” adalah orang pelajar sekolah agama yang disebut pondok atau pesantren atau orang yang mendalami agama. Sedangkan pengertian luasnya adalah seseorang anggota penduduk di Jawa yang menganut Islam dengan sungguh-sungguh yang rajin sembahyang pergi ke masjid pada waktu-waktu shalat, meskipun belum pernah mengenyam pendidikan agama di pesantren, karena pendidikan agama Islam di Jawa tidak mesti harus diperoleh dari lembaga pendidikan pesantren, tetapi bisa diperoleh dari keluarga, masjid, majelis-majelis taklim di perkampungan dan lain-lain (Mughits, 2008: 120-121).

Santri merupakan peserta didik atau objek pendidikan, tetapi di beberapa pesantren, santri yang memiliki kelebihan potensi intelektual (santri senior) sekaligus merangkap tugas mengajar santri-santri junior. Santri ini memiliki kebiasaan-kebiasaan tertentu. “santri memberikan penghormatan yang terkadang berlebihan kepada kiainya”. Kebiasaan ini menjadikan santri bersikap sangat pasif karena khawatir kehilangan barokah. Kekhawatiran ini menjadi salah satu sikap yang khas pada santri dan cukup membedakan dengan kebiasaan yang dilakukan oleh siswa-siswi sekolah maupun siswa-siswi lembaga kursus (Qomar, 2002: 20).

Dengan demikian, yang dimaksud kedisiplinan santri adalah ketaatan dan ketertiban seseorang yang mendalami agama atau yang berada di lingkup pesantren dalam melaksanakan semua hal dengan tujuan agar menjadikan kehidupan yang teratur dan terarah.

2. Tujuan Kedisiplinan

Elizabeth B. Hurlock (1998) menyebutkan tujuan disiplin adalah:

“Tujuan disiplin adalah membentuk perilaku sedemikian hingga akan sesuai dengan peran-peran yang ditetapkan kelompok budaya atau tempat individu itu diidentifikasi.”

Melalui pendisiplinan tanpa paksaan atau dengan kesadaran akan kegunaan dan manfaat disiplin untuk hidup yang lebih baik. Seorang anak atau anggota masyarakat menjadikan disiplin karena adanya kebiasaan dalam kehidupan (Sujiono, 2005: 31-32).

Sedangkan menurut Alex Sobur, tujuan berdisiplin adalah: menjadikan peserta didik mempunyai pengendalian diri dengan mudah yaitu menghormati dan mematuhi peraturan-peraturan dan mempunyai ketegasan terhadap hal-hal yang boleh dilakukan dan yang dilarang.

Dari kedua pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua ahli sepakat bahwasanya disiplin bertujuan untuk

menjadikan peserta didik mempunyai tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada demi kebaikan dirinya dan kebaikan bersama. Dan dengan adanya disiplin tersebut akan membentuk manusia yang lebih bertanggung jawab dan tepat waktu, sehingga kehidupan akan lebih teratur dan terarah.

3. Cara Melaksanakan Disiplin

Ada banyak cara melaksanakan disiplin, tetapi masih banyak cara-cara penerapannya kurang benar dan kurang konsisiten agar disiplin dapat diterapkan dengan baik dan benar.

Menurut John Pearce (1995) dalam buku mengatasi perilaku buruk dan menanamkan disiplin pada anak, menyatakan beberapa metode disiplin yang diterapkan pada anak seperti:

a. Ganjaran dan pujian

- 1). Perhatian dapat diberikan dengan berbagai cara seperti senyuman, belaian dengan kata-kata yang lembut, perhatian tidak harus diberikan untuk jangka lama beberapa menit sudah cukup.
- 2). Pujian dilakukan untuk membantu anak lebih percaya diri, pujian harus lebih banyak daripada kritikan bila tidak akan membangun citra diri yang buruk.
- 3). Perlakuan dan hak istimewa sebaiknya diberikan sebagai pendukung dan menguatkan pujian.

Pujian adalah suatu bentuk ganjaran yang paling mudah dilaksanakan. pujian dapat berupa kata-kata seperti: baik, bagus, benar, pintar sekali dan lain-lain. Kata-kata pujian dapat dikategorikan sebagai pemberian perhatian dan pengakuan atas keberhasilan anak. Akan tetapi perlu diingat dan diperhatikan bahwa dalam memberikan kata-kata pujian jangan sampai menjadikan anak tersinggung (Junaedi, 2009: 33).

Kata ganjaran mempunyai dua macam pengertian, yaitu pengertian secara etimologi dan terminology. Secara etimologi ganjaran diartikan hadiah atau pemberian jasa dan balasan. Istilah ganjaran atau sawab didapatkan dalam Al Qur'an dalam surat Ali Imron: 148

فَاعْتَنَّهُمْ اللَّهُ تَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ الآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ



Artinya: “karena itu Allah memberikan kepada mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebaikan”. (Departemen Agama, 2010 : 67)

Secara terminologi, ganjaran merupakan alat penididkan bagi anak, karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Di samping ganjaran merupakan alat pendidikan yang bersifat represif positif, juga merupakan alat motivasi, yaitu alat yang bisa menimbulkan motivasi ekstrinsik.

Ganjaran dapat menimbulkan dorongan bagi anak-anak agar mau belajar lebih giat lagi dan lebih baik (Junaedi, 2009:29-30).

b. Hukuman

Hukuman diberikan kepada seseorang karena adanya suatu kesalahan, perlawanan atau pelanggaran. Hukuman ini dilakukan apabila anak melakukan perilaku buruk atau tidak sesuai dengan norma.

Dalam menerapkan disiplin orang tua atau guru hendaknya menggunakan metode atau cara yang dapat menambah motivasi anak untuk berperilaku baik. Ganjaran, hadiah, pujian, dan hukuman harus diberikan secara seimbang, konsisten, serta dilakukan secara terus menerus.

Durkheim (1990) dalam bukunya Pendidikan Moral Suatu Aplikasi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan, mengungkapkan bahwa cara melaksanakan disiplin yaitu:

- a. Melalui komunikasi (verbal) yaitu memberi pesan yang jelas pada anak, sehingga tahu bahwa apa yang orang dewasa/guru/orang tua katakan sungguh-sungguh dan serius.
- b. Melalui pemberian kasih sayang dan pemberian perhatian,
- c. Adanya konsistensi dalam berbuat dan bertindak,
- d. Adanya contoh dan teladan dari orang tua (Sujiono, 2005: 33).