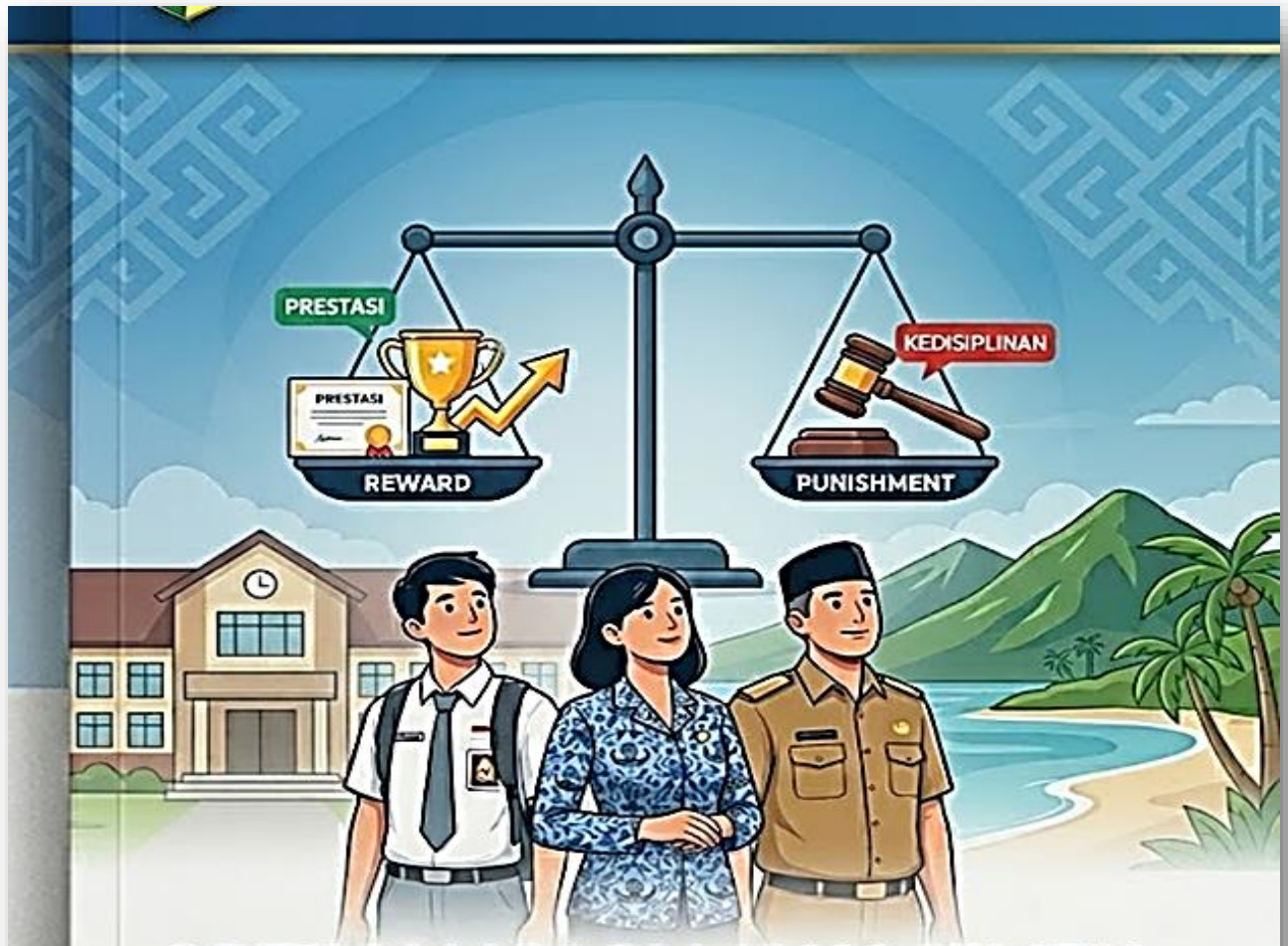




Laporan Bulan - **MARET** 2026



OPTIMALISASI MANAJEMEN BERBASIS PRESTASI MELALUI REWARD AND PUNISHMENT

(Implementasi Bagi Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa)

LAPORAN STRATEGIS TENAGA AHLI BIDANG PENDIDIKAN

Disusun Oleh:
H. ARMAN MAULANA, SPd, M.Si

Tahun:
2026

PARIGI, 30 MARET 2026
www.parigimoutongkab.go.id





Kepada Yth : Bupati Parigi Moutong
Dari : H. Arman Maulana, S.Pd, M.Si
(Tenaga Ahli Bidang Pendidikan)
Tanggal : 30 Maret 2026
Sifat : Penting/Strategis
Perihal : **“Optimalisasi Manajemen Berbasis Prestasi Melalui Sistem Reward And Punishment”**

1. DASAR PELAKSANAAN TUGAS

- a. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Parigi Moutong di Provinsi Sulawesi Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4185);
- b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- c. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten Parigi Moutong Tahun 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Parigi Moutong Tahun 2025 Nomor 2);
- d. Surat Keputusan Bupati Parigi Moutong Nomor : 100.3.10/1236/Bag.Umum tentang Pengangkatan Tenaga Ahli Bupati Tahun 2026.

I. TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB

1. Memberikan masukan, saran, pertimbangan dan rekomendasi berdasarkan keahlian untuk memecahkan masalah dan/ atau merumuskan strategi atau kebijakan dibidang Pendidikan;
2. Mengumpulkan, menganalisis dan menyajikan data atau hasil penelitian untuk mendukung proses pengambilan Keputusan atau perumusan kebijakan di bidang Pendidikan;
3. Berkoordinasi dengan berbagai pihak terkait untuk memastikan kebijakan Pendidikan berjalan dengan efektif;
4. Terkait dalam proses Penyusunan rencana dan /atau konsep terkait Pendidikan;
5. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Bupati/Wakil Bupati;
6. Melaporkan Pelaksanaan Tugas Kepada Bupati.



OPTIMALISASI MANAJEMEN BERBASIS PRESTASI MELALUI SISTEM *REWARD AND PUNISHMENT*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan yang berkualitas merupakan pilar utama pembangunan daerah, tak terkecuali di Kabupaten Parigi Moutong. Untuk mencapai standar pendidikan yang unggul, diperlukan sinergi serta profesionalisme dari tiga komponen utama sekolah: **Kepala Sekolah** sebagai manajerial, **Guru** sebagai ujung tombak pengajaran, dan **Siswa** sebagai subjek pembelajar. Salah satu instrumen paling efektif dalam memotivasi dan mendisiplinkan sumber daya manusia adalah penerapan sistem *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (sanksi).

1.2 Identifikasi Masalah

Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* di lingkungan pendidikan Parigi Moutong saat ini belum berjalan optimal dan belum memenuhi ekspektasi semua pihak. Terdapat ketimpangan yang cukup tajam antara prestasi yang ditunjukkan dengan apresiasi yang diterima.

- 1) Pengabaian Prestasi:** Fakta memperlihatkan bahwa banyak Kepala Sekolah, Guru, maupun Siswa yang telah mencatatkan prestasi gemilang justru luput dari perhatian pemerintah maupun instansi terkait. Ketiadaan penghargaan yang layak seringkali membuat inovasi menjadi terhenti, bahkan dalam beberapa kasus, mereka yang berdedikasi tinggi justru mendapatkan perlakuan yang kurang wajar atau marginalisasi.
- 2) Ketidaktegasan Sanksi:** Di sisi lain, penegakan disiplin masih terkesan terbang pilih. Masih terdapat oknum Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa yang melakukan pelanggaran regulasi namun belum mendapatkan sanksi tegas sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini menciptakan preseden buruk dan menurunkan wibawa institusi pendidikan.

1.3 Pentingnya Implementasi yang Terukur

Ketidakkonsistenan dalam penerapan sistem ini berisiko menciptakan iklim kerja dan belajar yang tidak sehat. Tanpa *reward* yang nyata, motivasi untuk unggul akan meredup; tanpa *punishment* yang tegas, pelanggaran akan dianggap sebagai hal lumrah.



Oleh karena itu, diperlukan sebuah formulasi kebijakan yang transparan, objektif, dan berkeadilan dalam menerapkan *Reward* dan *Punishment* di Kabupaten Parigi Moutong. Langkah ini bukan sekadar tentang memberi hadiah atau hukuman, melainkan tentang membangun budaya **akuntabilitas** dan **meritokrasi** demi mewujudkan transformasi pendidikan yang nyata.

II. TUJUAN

Melalui implementasi yang konsisten, diharapkan tercipta lingkungan pendidikan yang kompetitif di mana prestasi dirayakan secara layak dan pelanggaran ditindak sesuai hukum, sehingga setiap elemen pendidikan di Parigi Moutong terpacu untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan daerah.

III. ANALISIS STRATEGIS: IMPLEMENTASI REWARD & PUNISHMENT PENDIDIKAN

3.1 Analisis Kondisi Eksisting (Status Quo)

Saat ini, ekosistem pendidikan di Parigi Moutong terjebak dalam fenomena "**Demotivasi Sistemik**".

- 1) **Ketimpangan Psikologis:** Ketika prestasi tidak dihargai (*disregarded*), muncul sikap apatis di kalangan Kepsek dan Guru. Mereka cenderung bekerja "hanya sekadar memenuhi kewajiban" (asalkan administrasi selesai), tanpa dorongan inovasi.
- 2) **Erosi Wibawa Lembaga:** Akibat penegakan sanksi yang tebang pilih (*selective enforcement*), disiplin dianggap sebagai variabel yang bisa dinegosiasikan. Ini merusak mentalitas siswa sebagai generasi penerus yang seharusnya belajar tentang keadilan dan konsekuensi.

3.2. Analisis Akar Masalah (Root Cause Analysis)

Mengapa sistem *Reward* dan *Punishment* saat ini belum optimal?

- 1) **Ketiadaan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang Terukur:** Belum ada parameter baku yang disepakati untuk menentukan siapa yang berhak menerima *reward*. Akibatnya, penilaian bersifat subjektif atau bahkan politis.
- 2) **Keterbatasan Anggaran & Kreativitas Apresiasi:** *Reward* seringkali hanya dimaknai sebagai uang tunai. Padahal, bentuk apresiasi bisa berupa beasiswa, prioritas promosi jabatan, atau publikasi prestasi di tingkat regional/nasional.



- 3) Intervensi Non-Teknis:** Adanya relasi kedekatan atau faktor eksternal yang membuat pelanggar aturan sulit dijatuhi sanksi sesuai PP Disiplin ASN atau aturan sekolah.

3.3 Formulasi Strategi Optimalisasi

Untuk memajukan pendidikan di Parigi Moutong, kebijakan harus bertransformasi dari sekadar "himbauan" menjadi "**Sistem Meritokrasi**".

1) Standarisasi Parameter Penilaian

Subjek	Indikator Reward (Prestasi)	Indikator Punishment (Pelanggaran)
Kepala Sekolah	Efisiensi BOS, Inovasi lingkungan sekolah, Peningkatan akreditasi.	Penyalahgunaan wewenang, Laporan keuangan fiktif, Rendahnya tingkat kehadiran.
Guru	Publikasi karya ilmiah, Keberhasilan siswa di lomba OSN/O2SN, Sertifikasi keahlian.	Penelantaran jam mengajar, Pelanggaran kode etik, Sikap indisipliner kronis.
Siswa	Juara lomba akademik/non-akademik, Kedisiplinan tinggi, Sikap inklusif/anti-bullying.	Tindakan kriminal/narkoba, Bullying, Ketidakhadiran tanpa keterangan melampaui batas.

2). Digitalisasi Monitoring (E-Performance)

Membangun platform digital sederhana (dashboard) yang mengintegrasikan data prestasi dan pelanggaran. Hal ini untuk meminimalisir subjektivitas manusia dalam pengambilan keputusan.

3). Diversifikasi Bentuk Penghargaan (Reward)

- 1) Sertifikat Bupati:** Memberikan legitimasi formal bagi guru/kepsek berprestasi.
- 2) Tugas Belajar/Diklat Khusus:** Prioritas pengembangan kompetensi bagi mereka yang dedikatif.
- 3) Insentif Kinerja Daerah:** Menyesuaikan tambahan penghasilan berdasarkan capaian prestasi nyata, bukan sekadar kehadiran.

3.4 Dampak yang Diharapkan (Expected Outcomes)

- 1) Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM):** SDM yang termotivasi akan secara langsung meningkatkan kualitas output pendidikan di Parigi Moutong.



- 2) **Efisiensi Anggaran:** *Punishment* yang tegas terhadap pelanggaran administratif (seperti korupsi/kebocoran dana sekolah) akan menyelamatkan keuangan daerah.
- 3) **Restorasi Budaya Kerja:** Terciptanya iklim kompetisi sehat (*healthy competition*) antar sekolah untuk menjadi yang terbaik.

IV. REKOMENDASI KEBIJAKAN

Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan perlu segera menyusun **Peraturan Bupati (Perbup) khusus tentang Manajemen Prestasi Pendidikan**. Payung hukum ini penting agar implementasi *Reward* dan *Punishment* memiliki dasar yang kuat, tidak mudah diintervensi, dan berkelanjutan dari satu kepemimpinan ke kepemimpinan berikutnya.

Saran rekomendasi kepada Bupati Parigi Moutong agar memberlakukan implementasi Pemberian Reward dan Punishment sesuai ketentuan yang berlaku tanpa harus melihat kedekatan, perbedaan dan hubungan sosial. Agar menegakkan aturan dengan tegas demi kemajuan pendidikan Kabupaten Parigi Moutong.

4.1 Reward utk Kepsek dan Guru:

- 1) Diberikan insentif / bonus uang Tunai, atau tunjangan tambahan lainnya melalui APBD.
- 2) Penghargaan Publik / Pengembangan Profesional misal: penghargaan guru Terbaik, diberikan Piagam Penghargaan.
- 3) Pengembangan profesionalisme: mendapatkan kesempatan belajar, beasiswa pendidikan, pertemuan Nasional (workshop) menjadi delegasi pada pertemuan Ilmiah Nasional, menjadi Narasumber.
- 4) Fasilitas lainnya: Cuti tambahan atau Fleksibilitas waktu kerja.
- 5) Promosi jabatan/ tugas Tambahan: Narasumber, Kepsek, Pengawas, dll.

4.2 Reward untuk Siswa meliputi :

- 1) Pujian verbal: kata kata apresiasi (Bagus, pintar, baik skali)
- 2) Reward simbolis: Stiker bintang, medali, tropi atau sertifikat penghargaan.
- 3) Token point : Sistem point yang ditukar dengan hadiah yang mendukung belajarnya seperti buku tulis, buku bacaan, gambar atau snack.
- 4) Privilise : Kesempatan menjadi pemimpin kelas, memimpin barisan siswa, ketua kelompok belajar, menjadi duta siswa dalam bidang akademik dan bidang Ekstrakurikuler.



4.3 Jenis jenis hukuman /konsekwensi (punishment) :

Untuk Kepsek/ Guru, :

- 1) Teguran peringatan lisan atau Surat Peringatan (SP) Secara bertahap
- 2) Evaluasi Kinerja: peninjauan kembali kontrak kerja atau penurunan Jabatan/tugas tambahan yang diberikan.
- 3) Penundaan/ pengurangan insentif, Penundaan Kenaikan Gaji Berkala,
- 4) Mutasi: Pemindahan tempet kerja ke lokasi lain.
- 5) Pemberhentian dari tugas tambahan / jabatan.

4.4 Jenis hukuman (Punishment) untuk Siswa:

Hukuman Verbal :

- 1) Teguran langsung, peringatan atau konseling.
- 2) Tugas tambahan/ konsekuensi edukatif, yaitu: menulis ulang aturan, mengerjakan soal tambahan, atau merapikan kelas.
- 3) Pengurangan point/hak: pengurangan point perilaku, mencabuk hak istimewa.
- 4) Gestur tubuh, yakni: pandangan mata tegas atau isyarat untuk diam.

4.5 Prinsip prinsip penerapan:

- 1) Proporsional : hukuman harus sesuai dengan tingkat kedalaman dan tidak emosional.
- 2) Mendidik: Tujuan utama adalah Perbaikan Perilaku bukan mempermalukan.
- 3) Dialogis :Diskusikan aturan secara bersama.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mendalam terhadap kondisi pendidikan di Kabupaten Parigi Moutong, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

5.1 Urgensi Reformasi Sistem Motivasi dan Disiplin

Implementasi sistem *Reward* dan *Punishment* bukan sekadar instrumen administratif, melainkan fondasi bagi terciptanya **budaya meritokrasi** dan **akuntabilitas**. Tanpa sistem yang berjalan optimal, ekosistem pendidikan di Parigi Moutong akan terus terjebak dalam "Demotivasi Sistemik" yang menghambat inovasi Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa.

5.2 Akar Masalah pada Objektivitas dan Konsistensi

Belum optimalnya penerapan sistem saat ini berakar pada tiga hal utama:



- 1) **Ketiadaan parameter** keberhasilan yang terukur (IKU).
- 2) **Kesenjangan apresiasi** yang menyebabkan prestasi sering terabaikan.
- 3) **Penegakan sanksi yang inkonsisten** akibat intervensi non-teknis, yang pada akhirnya merusak wibawa lembaga pendidikan.

5.3. Transformasi Menuju Sistem Meritokrasi

Untuk memutus rantai masalah tersebut, diperlukan transformasi dari pola kebijakan yang bersifat konvensional/himbauan menuju sistem yang terukur dan berkeadilan melalui:

- 1) **Standardisasi Indikator:** Menetapkan kriteria prestasi dan pelanggaran yang jelas untuk setiap lini (Kepsek, Guru, Siswa).
- 2) **Transparansi Proses:** Memastikan bahwa setiap penghargaan dan sanksi diberikan berdasarkan data kinerja yang objektif, bebas dari pengaruh subjektivitas maupun relasi kedekatan.
- 3) **Keberlanjutan Kebijakan:** Dibutuhkan payung hukum yang kuat (seperti Peraturan Bupati) untuk menjamin bahwa sistem ini berjalan secara permanen dan profesional.

VI. Penutup

Keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan di Parigi Moutong sangat bergantung pada keberanian pemerintah daerah untuk memberikan hak kepada mereka yang berprestasi dan menegakkan aturan bagi mereka yang melanggar. Dengan sistem *Reward* dan *Punishment* yang terukur, setiap elemen pendidikan akan terpacu untuk memberikan kontribusi terbaik, yang pada akhirnya akan mengakselerasi pencapaian standar pendidikan unggul di daerah.

Hormat Kami,
Parigi, 30 Maret 2026

H. ARMAN MAULANA, S.Pd, M.Si

Tenaga Ahli Bidang Pendidikan

Tembusan Yth.

1. Sekretaris Daerah Parigi Moutong
2. Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong



Daftar Pustaka :

Dokumen Regulasi & Pemerintah

- **Pemerintah Kabupaten Parigi Moutong.** (2026). *Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Parigi Moutong Tahun 2026*. Parigi: Bappelitbangda.
- **Pemerintah Republik Indonesia.** (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- **Pemerintah Republik Indonesia.** (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- **Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.** (2022). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah*. Jakarta: Kemendikbudristek.

Buku & Jurnal Ilmiah

- **Arikunto, S.** (2019). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta. (Referensi mengenai pendekatan reward dan punishment bagi siswa).
- **Dessler, G.** (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson. (Referensi utama mengenai manajemen berbasis prestasi dan sistem merit).
- **Mulyasa, E.** (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. (Fokus pada peran manajerial Kepsek dalam menciptakan iklim sekolah yang kompetitif).
- **Siagian, S. P.** (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. (Teori motivasi melalui pemberian penghargaan).
- **Supardi.** (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. (Analisis faktor yang mempengaruhi dedikasi dan profesionalisme guru).

Sumber Lain (Konteks Daerah)

- **Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Parigi Moutong.** (2024). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)*. Parigi.
- **Hamka Lagala, dkk.** (2026). *Kajian Strategis: Optimalisasi Manajemen Berbasis Prestasi di Lingkungan Pendidikan Parigi Moutong*. (Referensi internal/Kajian Tenaga Ahli).

