

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* UNTUK MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA GURU

Amelia Stephani Marpaung^{1*}, Aprillitzavivayarti², Linardo Pratama³

Universitas Jambi^{1,2,3}

E-mail: ameliastephani25@gmail.com *

Article History	Received	Accepted	Published
	2026-04-16	2026-04-19	2026-04-22

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan reward dan punishment untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru; (2) mengidentifikasi bentuk penerapan reward dan punishment; serta (3) mengkaji faktor-faktor yang menghambat penerapannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Sumber data terdiri atas data primer berupa hasil wawancara dan data sekunder seperti dokumen resmi, arsip, serta jurnal penelitian. Informan dipilih melalui teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru dilakukan melalui pendekatan manajerial, pembinaan, dan keteladanan. Penerapan reward masih sederhana dan belum terstruktur, umumnya berupa penghargaan non-material seperti pujian, pengakuan kinerja, dan pemberian kepercayaan. Sementara itu, punishment diterapkan secara bertahap dan proporsional melalui teguran, pembinaan, hingga tindakan administratif sesuai tingkat pelanggaran. Keberhasilan strategi ini didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah, kerja sama antar guru, dan lingkungan sekolah yang kondusif. Namun, pelaksanaannya masih terhambat oleh belum adanya sistem yang terstruktur, kurangnya konsistensi kebijakan, serta faktor internal guru seperti motivasi dan kesadaran terhadap kedisiplinan.

Kata Kunci: strategi, kepala sekolah, *reward*, *punishment*, kedisiplinan kerja

Abstract

This study aims to: (1) analyze principals' leadership strategies in implementing rewards and punishments to improve teacher discipline; (2) identify the forms of reward and punishment implementation; and (3) examine factors hindering their implementation. This study used a qualitative approach with a case study. Data sources consisted of primary data in the form of interviews and secondary data such as official documents, archives, and research journals. Informants were selected using purposive sampling. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. Data validity was tested through triangulation of sources, techniques, and time. Data analysis was conducted through the stages of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results indicate that principals' strategies for improving teacher discipline are implemented through managerial approaches,



coaching, and role models. The implementation of rewards is still simple and unstructured, generally taking the form of non-material rewards such as praise, performance recognition, and trust. Meanwhile, punishment is implemented gradually and proportionally through reprimands, coaching, and administrative action according to the level of violation. The success of this strategy is supported by the principal's leadership, cooperation among teachers, and a conducive school environment. However, its implementation remains hampered by the lack of a structured system, a lack of consistent policies, and internal teacher factors such as motivation and awareness of discipline.

Keywords: *strategy, principal, reward, punishment, work discipline*

A. PENDAHULUAN

Sekolah memainkan peran penting dalam menjamin keberhasilan dan kualitas pendidikan, yang merupakan salah satu variabel terpenting dalam pembangunan bangsa. Tujuan pendidikan menengah umum adalah membangun pengetahuan dan keterampilan dasar siswa agar mereka dapat menjadi anggota masyarakat yang berkontribusi dan mampu berkembang dalam lingkungan fisik, sosial, dan budaya mereka, mendapatkan pekerjaan yang layak, atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Missouri et al., 2022). Karena pendidikan begitu penting, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kapasitas, dan nilai-nilai masyarakat perlu dilakukan sebagai bagian dari proses perluasan pemahaman manusia. Hanya dengan demikianlah manusia dapat hidup selaras dengan lingkungannya.

Sebagai proses yang terstruktur dan terkendali secara sosial, pendidikan memastikan bahwa pelajaran hidup yang penting diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya (Daud & Salabi, 2024). Informasi tidak hanya berpindah dari satu generasi ke generasi berikutnya, tetapi juga terjadi di antara manusia itu sendiri. Penemuan dan kemajuan yang berharga dari satu generasi dapat dilestarikan dan dimanfaatkan oleh generasi berikutnya. "Untuk mencerdaskan kehidupan bangsa." Itulah tujuan pendidikan nasional yang dicanangkan dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kecerdasan yang dimaksud bukan hanya kecerdasan intelektual saja, melainkan kecerdasan yang utuh dan bermakna luas. Selain itu, pengaturan mengenai pendidikan juga tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1) dan (2). Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Hak atas pendidikan ditegaskan di sini, sebagaimana kewajiban negara untuk menyelenggarakan pendidikan dasar bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi dan tanpa pungutan biaya. Dengan demikian, pendidikan dapat dipahami secara lebih luas sebagai sarana untuk membentuk akhlak manusia sebagai warga negara yang berakhlak mulia.

Kepemimpinan adalah seni dan ilmu membimbing sekelompok orang menuju tujuan bersama. Kepemimpinan didefinisikan oleh Rauch dan Behling (Palopo, 2023) sebagai seni membimbing tindakan suatu kelompok menuju pencapaian tujuannya. Dalam kerangka sekolah, kepala sekolah adalah orang yang menjalankan kepemimpinan. Kepala sekolah merupakan bagian integral dari staf pengajar sekolah, bertanggung jawab untuk memastikan semua siswa mendapatkan pendidikan yang berkualitas sekaligus memainkan

peran kunci dalam membina staf pengajar yang lebih disiplin dan berdedikasi (Hatimah et al., 2025).

Sebagai pembuat kebijakan tertinggi di sekolah, kepala sekolah memiliki wewenang untuk memberikan sanksi tegas kepada para pendidik yang gagal menjunjung tinggi profesionalisme dan disiplin dalam pekerjaan mereka, sebagaimana tercantum dalam kode etik guru dan standar dasar (Ulumfadilah et al., 2024). Pratama et al., (2023) menjelaskan bahwa kemampuan manajemen kepala sekolah dan budaya sekolah yang suportif memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja guru dan masalah disiplin. Dengan demikian, kinerja kepala sekolah merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan sekolah. Dengan mendorong guru, memberikan contoh yang baik, dan memperhatikan kesejahteraan mereka, administrator dapat berperan dalam menumbuhkan disiplin. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memberikan contoh yang baik bagi siswa, memberikan arahan dan dukungan, mengembangkan kemampuan tim pendidikan, mendorong komunikasi dua arah, dan, diharapkan, meningkatkan disiplin guru.

Selain itu, tindakan disiplin yang digunakan oleh pendidik berfungsi sebagai pengingat akan pentingnya mematuhi semua aturan dan ketentuan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan konsekuensi yang mungkin timbul jika tidak mematuminya (Aliyyah & Marlina, 2025). Tempat kerja yang berkualitas tinggi juga membutuhkan rasa disiplin yang kuat, yang merupakan sesuatu yang wajib dimiliki oleh semua karyawan dan guru. Jika seorang guru tidak baik hal itu secara otomatis akan memengaruhi kedisiplinan siswa sebagai generasi penerus bangsa (Alam et al., 2025). Oleh karena itu, siswa harus diajarkan untuk menjalani hidup yang bermakna setiap hari agar menjadi tertib, efisien, dan efektif. Norma-norma seperti peraturan dan tata tertib harus dipatuhi. Pelanggaran atau penyimpangan dari aturan ini akan menimbulkan ketidaknyamanan dan bahkan dapat berakibat pada sanksi atau hukuman.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2025 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kedisiplinan kerja guru mencakup berbagai aspek, mulai dari kehadiran tepat waktu, pelaksanaan tugas mengajar sesuai jadwal, penyusunan perangkat pembelajaran, hingga komitmen dalam pengembangan kompetensi profesional (Witarsa et al., 2024). Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menunjukkan tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan kerja guru dapat berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran, motivasi belajar siswa, serta citra sekolah di mata Masyarakat (Hermawan, 2026).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMP Negeri 7 Muaro Jambi, masih ditemukan guru yang belum sepenuhnya menunjukkan kedisiplinan kerja, khususnya dalam hal ketepatan waktu kehadiran di sekolah. Kondisi tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, seperti masalah kesehatan, keperluan mendesak, maupun urusan pribadi. Di sisi lain, terdapat pula guru yang hadir tepat waktu dan melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal serta menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah telah berperan aktif dalam mengatasi permasalahan kedisiplinan tersebut melalui pelaksanaan rapat evaluasi rutin, pembinaan, serta pemberian teguran kepada guru yang melanggar ketentuan. Namun demikian, penerapan sistem penghargaan (*reward*) bagi guru yang disiplin dan berprestasi belum sepenuhnya diterapkan secara optimal.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja guru, kepala sekolah dituntut untuk memiliki strategi kepemimpinan yang tepat dan terarah. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah melalui pemberian *reward* dan *punishment*. *Reward* diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan kedisiplinan guru, sedangkan *punishment* diberikan sebagai bentuk sanksi terhadap pelanggaran aturan yang telah ditetapkan. Penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat diharapkan mampu memberikan motivasi sekaligus efek jera, sehingga guru terdorong untuk meningkatkan kedisiplinan kerja secara berkelanjutan.

Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru; (2) Mengetahui bentuk penerapan *reward* dan *punishment* yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru; (3) Mengetahui bentuk penerapan *reward* dan *punishment* yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru; (4) dan mengetahui factor-faktor yang menghambat kepala sekolah dalam menerapkan *reward* dan *punishment* guna meningkatkan kedisiplinan kerja guru.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 7 Muaro Jambi. Lokasi ini dipilih karena didasarkan pada kesesuaian dengan fokus penelitian, yaitu strategi kepala sekolah dalam penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber: primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan dua kelompok informan utama, yaitu kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 7 Muaro Jambi. Sedangkan data sekunder berasal dari dokumen resmi sekolah, arsip kegiatan, data administrasi, buku dan jurnal hasil penelitian. Informan penelitian untuk studi ini dipilih menggunakan strategi *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Observasi, wawancara dan dokumentasi.

Adapun langkah-langkah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan langkah awal sebelum peneliti terjun ke lapangan. Tahap ini bertujuan untuk memastikan penelitian dapat dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Kegiatan yang dilakukan meliputi: menyusun proposal penelitian, melakukan studi pendahuluan, mengurus surat perizinan, menentukan informan penelitian dan Menyusun instrument penelitian

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Tahap ini merupakan inti dari penelitian karena data utama diperoleh dari lapangan. Kegiatan yang dilakukan adalah: (1) Mewawancarai administrator sekolah dan guru kelas untuk memahami hambatan, peluang dan teknik dalam meningkatkan kedisiplinan kalangan pendidik; (2) Melakukan observasi langsung; (3) Pengumpulan dokumentasi; (4) Pencatatan data lapangan.

3. Tahap analisis data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara terus-menerus sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai. Teknik analisis yang digunakan mengacu pada model Miles dan Huberman (2014), yang meliputi: (1) Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan informasi melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi; (2) Reduksi

data, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, dan pengelompokan data yang relevan dengan fokus penelitian. (3) Penyajian data, yaitu menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami; (4) Penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu menginterpretasikan data untuk menjawab rumusan masalah serta memastikan konsistensi temuan.

4. Tahap Uji Keabsahan Data

Untuk menjamin kredibilitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu: (1) Triangulasi sumber, dengan membandingkan data dari kepala sekolah dan guru; (2) Triangulasi teknik, dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi; (3) Triangulasi waktu, dengan melakukan pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi.

5. Tahap Pelaporan

Tahap pelaporan merupakan tahap akhir penelitian yang bertujuan untuk menyusun hasil penelitian secara sistematis. Kegiatan yang dilakukan meliputi: (1) Menyusun laporan penelitian dalam bentuk karya ilmiah sesuai pedoman penulisan; (2) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing untuk memperoleh masukan dan perbaikan. (3) Menyempurnakan laporan hingga siap dipresentasikan atau dipublikasikan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan reward dan punishment dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan kondisi serta karakter guru, dengan tujuan membangun kesadaran dan tanggung jawab dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Penyajian temuan pada bagian ini diuraikan secara deskriptif untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai implementasi kebijakan tersebut serta dampaknya terhadap perilaku kerja guru di lingkungan sekolah.

Strategi Kepala Sekolah dalam Penerapan *Reward and Punishment* untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru

Strategi kepala sekolah dalam penerapan reward dan punishment memiliki peran yang sangat penting dalam membangun kedisiplinan kerja guru di sekolah. Dalam konteks peningkatan kedisiplinan kerja guru, strategi yang diterapkan kepala sekolah mencakup upaya perencanaan sistem pengawasan, pelaksanaan aturan kedisiplinan, pemberian pembinaan, serta penerapan reward dan punishment secara proporsional. Penerapan strategi tersebut bertujuan untuk menciptakan budaya disiplin yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga tumbuh sebagai kesadaran dan tanggung jawab profesional guru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 7 Muaro Jambi, strategi kepala sekolah dalam penerapan reward dan punishment dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu perencanaan strategi, pelaksanaan kebijakan, pembinaan dan pengawasan, pemberian motivasi, keteladanan, serta evaluasi secara berkala. Penelitian ini sejalan dengan pendapat (Mulyasa, 2017) yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai manajer pendidikan memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, serta mengevaluasi seluruh kegiatan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan.

a. Perencanaan Strategi

Perencanaan strategi kepala sekolah dalam penerapan reward dan punishment dilakukan secara matang dan berbasis sistem dengan memanfaatkan aplikasi absensi digital Pijar sebagai instrumen utama untuk memantau kehadiran guru secara objektif, transparan, dan terdokumentasi otomatis. Penelitian ini sejalan dengan pendapat (Mulyasa, 2017) yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai manajer pendidikan memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, serta mengevaluasi seluruh kegiatan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Dalam penelitian ini, fungsi perencanaan terlihat dari adanya penggunaan sistem absensi digital sebagai dasar pengambilan keputusan dalam menilai kedisiplinan guru. Penggunaan sistem ini memungkinkan pemantauan harian dan rekapitulasi bulanan sehingga memudahkan identifikasi pola kehadiran, keterlambatan, dan izin, sekaligus menghindari subjektivitas dalam penilaian kedisiplinan. Hal ini berdampak pada meningkatnya kontrol kedisiplinan, kesadaran guru terhadap tanggung jawab waktu, serta terciptanya rasa keadilan karena seluruh guru diperlakukan sama berdasarkan data sistem. Selain itu, perencanaan strategi juga melibatkan guru piket sebagai pengawas langsung di lapangan untuk memastikan kehadiran guru di kelas dan pelaksanaan tugas mengajar sesuai jadwal. Dengan demikian, perencanaan tidak hanya bersifat administratif melalui sistem digital, tetapi juga operasional di lapangan, sehingga menjadi fondasi yang kuat, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru di SMP Negeri 7 Muaro Jambi.

b. Pelaksanaan Strategi

Henry Mintzberg (1998) menyatakan bahwa strategi merupakan pola tindakan yang dirancang secara sadar dan terencana untuk mencapai tujuan tertentu. Pelaksanaan strategi peningkatan kedisiplinan kerja guru di SMP Negeri 7 Muaro Jambi dilakukan secara konsisten, terstruktur, dan berlapis melalui tiga bentuk pengawasan utama, yaitu pengawasan langsung oleh kepala sekolah, pemantauan berbasis aplikasi Pijar, serta pengawasan oleh guru piket di lapangan. Guru diwajibkan hadir sebelum pukul 07.30, dan bagi yang bertugas piket sebelum pukul 07.00, sebagai bentuk komitmen terhadap kesiapan pembelajaran dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah. Pelaksanaan strategi ini tidak hanya menekankan kehadiran, tetapi juga tanggung jawab profesional, termasuk pengumpulan perangkat pembelajaran dan kepatuhan terhadap administrasi. Setiap pelanggaran, seperti keterlambatan, dicatat dan diakumulasi sebagai bagian dari rekam jejak kedisiplinan yang menjadi dasar pemberian reward dan punishment. Selain itu, dilakukan evaluasi berkala terhadap data kehadiran yang dianalisis setiap bulan untuk menentukan bentuk apresiasi atau pembinaan. Dengan demikian, pelaksanaan strategi ini berjalan secara sistematis, berbasis data objektif, dan berkelanjutan, sehingga mampu menciptakan kontrol yang jelas serta membangun budaya disiplin kerja guru secara kolektif.

c. Pembinaan dan Pengawasan

Pembinaan dan pengawasan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru di SMP Negeri 7 Muaro Jambi dilakukan secara sistematis, berlapis, dan berkelanjutan melalui rekapitulasi absensi berbasis aplikasi Pijar, pengawasan langsung oleh kepala sekolah,

keterlibatan guru piket, serta evaluasi rutin dalam rapat. Sistem pengawasan ini memungkinkan pemantauan kedisiplinan secara administratif dan langsung di lapangan, sementara pembinaan dilakukan secara personal melalui pendekatan dialogis dan persuasif bagi guru yang memiliki rekam jejak pelanggaran. Setiap pelanggaran dicatat dan diakumulasi sebagai dasar objektif dalam menentukan pembinaan atau sanksi, bahkan hingga pemberian Surat Peringatan apabila tidak terdapat perubahan. Dengan demikian, fungsi pengawasan dan pembinaan berjalan secara objektif, adil, dan terarah dalam mendukung efektivitas penerapan reward dan punishment.

d. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi merupakan strategi penting kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru yang dilakukan secara berkelanjutan melalui dorongan verbal dalam rapat bulanan serta pemberian reward kepada guru yang menunjukkan kinerja dan kedisiplinan yang baik. Motivasi verbal berfungsi menumbuhkan kesadaran kolektif akan pentingnya tanggung jawab dan komitmen profesional, sedangkan reward diberikan berdasarkan data kehadiran dari aplikasi Pijar sehingga bersifat objektif dan transparan. Bentuk reward tidak selalu finansial, tetapi dapat berupa alat mengajar atau bentuk apresiasi lain yang mendukung profesionalisme guru. Strategi ini terbukti memberikan dampak positif dalam meningkatkan semangat kerja dan mendorong terciptanya budaya disiplin di sekolah. Apabila dikaitkan dengan penelitian yang relevan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pratama et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kepala sekolah yang mampu menerapkan pengawasan, pembinaan, serta motivasi secara efektif akan mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin

e. Keteladanan Kepala Sekolah

Keteladanan kepala sekolah menjadi strategi penting dalam membentuk kedisiplinan kerja guru melalui contoh nyata dalam kehadiran tepat waktu, konsistensi menjalankan tugas, penampilan rapi, serta komunikasi yang santun dan profesional. Sikap tersebut memberikan pengaruh langsung terhadap guru karena mereka dapat meneladani perilaku pemimpin dalam aktivitas sehari-hari. Keteladanan ini tidak hanya berdampak pada kedisiplinan waktu, tetapi juga pada pembentukan sikap profesional dan terciptanya hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah. Dengan demikian, keteladanan kepala sekolah berperan efektif dalam membangun budaya disiplin dan profesionalisme guru secara menyeluruh.

Bentuk Penerapan *Reward* Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru

a. Prosedur Penentuan Reward

Prosedur penentuan reward di SMP Negeri 7 Muaro Jambi dilakukan secara objektif dan transparan dengan mengacu pada beberapa indikator, yaitu kehadiran, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Penilaian didasarkan pada data rekapitulasi absensi digital melalui aplikasi Pijar serta penilaian antar rekan sejawat

(peer assessment) melalui angket. Kombinasi kedua sumber data tersebut memungkinkan penilaian yang lebih menyeluruh dan adil, sehingga reward diberikan kepada guru yang menunjukkan konsistensi kedisiplinan dan kinerja yang baik. kedisiplinan tinggi, khususnya dalam aspek kehadiran dan ketepatan waktu. Bentuk reward yang diberikan tidak selalu berupa materi, melainkan lebih dominan berupa penghargaan non-finansial seperti pujian dalam rapat, pengakuan atas kinerja, serta pemberian fasilitas pendukung pembelajaran. Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat (Mulyasa, 2007) yang menyatakan bahwa reward merupakan respon positif terhadap perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulangnya perilaku tersebut.

b. Dampak Penerapan Reward terhadap Kedisiplinan Kerja Guru

Penerapan reward memberikan dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan kerja guru, baik dari segi motivasi maupun perilaku kerja. Reward mampu menumbuhkan rasa dihargai sehingga mendorong guru untuk mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan, terutama dalam kehadiran dan pelaksanaan tugas. Selain itu, reward juga menciptakan kompetisi yang sehat di antara guru, yang secara tidak langsung berkontribusi pada terbentuknya budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional di lingkungan sekolah. Dalam konteks ini, pemberian reward kepada guru yang disiplin menjadi bentuk penguatan terhadap perilaku yang diharapkan, sehingga guru terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kedisiplinannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hutagaol et al., 2022) yang menyatakan bahwa reward dalam bentuk pujian dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi serta kedisiplinan kerja. Selain itu, penelitian (Di & Pandemi, 2021) juga menunjukkan bahwa reward dalam bentuk simbolis, seperti penghargaan dan pengakuan, memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja. Hal ini memperkuat temuan bahwa reward yang bersifat sederhana namun bermakna tetap dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku individu dalam lingkungan kerja

Bentuk Penerapan *Punishment* dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru

a. Bentuk Punishment yang diberikan kepada Guru

Penerapan punishment di SMP Negeri 7 Muaro Jambi dilakukan sebagai bentuk pembinaan untuk memperbaiki perilaku kedisiplinan guru, bukan sebagai hukuman yang bersifat represif. Berdasarkan hasil penelitian di SMP Negeri 7 Muaro Jambi, punishment diberikan kepada guru yang melanggar kedisiplinan, terutama dalam hal keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta kelalaian dalam menjalankan tugas. Punishment diberikan secara bertahap sesuai tingkat pelanggaran, mulai dari teguran lisan, pembinaan langsung oleh kepala sekolah, hingga pemberian Surat Peringatan (SP) apabila pelanggaran dilakukan secara berulang. Temuan ini sesuai dengan pendapat (Kompri, 2015) yang menyatakan bahwa punishment merupakan suatu cara untuk mengarahkan tingkah laku agar sesuai dengan norma yang berlaku. Dalam konteks ini, punishment tidak hanya dimaknai sebagai hukuman, tetapi juga sebagai upaya untuk memperbaiki perilaku. Hal tersebut terlihat dalam penelitian, di

mana kepala sekolah lebih mengutamakan pembinaan dan pendekatan personal sebelum memberikan sanksi yang lebih tegas.

Selain itu, (Sardiman,2011) menyatakan bahwa punishment dapat menjadi alat motivasi apabila diberikan secara tepat dan bijaksana. Artinya, punishment harus diberikan dengan mempertimbangkan kondisi individu agar tidak menimbulkan dampak negatif secara psikologis. Setiap pelanggaran dicatat dan diakumulasi sebagai dasar pengambilan keputusan, sehingga pemberian punishment dilakukan secara sistematis dan objektif. Pendekatan ini menunjukkan bahwa sekolah lebih mengutamakan perbaikan perilaku guru melalui cara yang persuasif dan edukatif.

b. Prosedur Pemberian Punishment

Prosedur pemberian punishment dilakukan secara bertahap dan mengutamakan pendekatan personal serta kekeluargaan. Kepala sekolah terlebih dahulu melakukan komunikasi langsung untuk mengetahui penyebab pelanggaran sebelum memberikan sanksi. Jika pelanggaran masih ringan, diberikan teguran atau pembinaan, namun apabila terjadi berulang dan tidak menunjukkan perubahan, maka diberikan sanksi yang lebih tegas seperti Surat Peringatan. Proses ini juga didasarkan pada pencatatan dan akumulasi pelanggaran, sehingga keputusan yang diambil bersifat adil, terarah, dan tidak dilakukan secara sembarangan. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian, penerapan punishment yang berbasis pada pencatatan dan akumulasi pelanggaran menunjukkan adanya sistem yang objektif dan terukur. Setiap pelanggaran dicatat dan menjadi bahan evaluasi, sehingga keputusan dalam pemberian punishment tidak bersifat subjektif. Hal ini mendorong guru untuk lebih disiplin karena setiap tindakan memiliki konsekuensi yang jelas. Apabila dibandingkan dengan penelitian yang relevan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ayu & Rini, 2020) yang menunjukkan bahwa penerapan reward dan punishment secara bertahap mampu meningkatkan disiplin guru, khususnya dalam hal kehadiran mengajar

c. Dampak Penerapan Punishment terhadap Kedisiplinan Kerja Guru

Penerapan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan kerja guru, terutama dalam meningkatkan kesadaran, tanggung jawab, dan kehati-hatian dalam mematuhi aturan. Pendekatan persuasif yang digunakan mampu mendorong guru untuk memperbaiki perilaku tanpa merasa tertekan, sementara dukungan sistem absensi digital membantu mendeteksi pelanggaran secara objektif. Selain itu, punishment juga berfungsi sebagai pengingat dan efek jera yang mendorong guru lain untuk tetap disiplin, sehingga berkontribusi dalam membentuk budaya kerja yang lebih tertib dan profesional di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Suyatno, 2022) yang menyatakan bahwa penerapan reward dan punishment dapat meningkatkan kedisiplinan guru secara signifikan, yang ditandai dengan berkurangnya keterlambatan dalam kehadiran mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa punishment yang diterapkan secara konsisten dapat memberikan dampak nyata terhadap perubahan perilaku disiplin guru.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan *Reward and Punishment* untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru

1. Faktor Pendukung Penerapan Reward and Punishment

Faktor pendukung penerapan reward dan punishment di SMP Negeri 7 Muaro Jambi meliputi dukungan dari rekan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan tidak langsung dari siswa. Hubungan kerja yang baik antar guru mendorong terciptanya budaya saling mengingatkan dalam menjaga kedisiplinan, sementara peran kepala sekolah yang tegas namun persuasif memperkuat pelaksanaan aturan. Selain itu, lingkungan sekolah yang profesional dan teladan dari pimpinan serta staf turut membentuk suasana kerja yang positif. Dukungan dari siswa juga menjadi dorongan moral bagi guru untuk menunjukkan sikap disiplin sebagai contoh. Dengan adanya berbagai faktor tersebut, penerapan reward dan punishment dapat berjalan lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru.

2. Faktor Penghambat Penerapan Reward and Punishment

Faktor penghambat dalam penerapan reward dan punishment meliputi keterbatasan variasi bentuk reward serta perbedaan karakter guru dalam menerima pembinaan atau punishment. Reward yang masih sederhana dinilai belum sepenuhnya menarik bagi sebagian guru, sehingga diperlukan inovasi agar lebih memotivasi. Selain itu, perbedaan karakter individu menyebabkan pendekatan pembinaan tidak dapat disamaratakan, sehingga kepala sekolah perlu menyesuaikan strategi secara bijaksana. Kondisi tertentu yang dihadapi guru juga menjadi kendala dalam menjaga kedisiplinan. Meskipun demikian, hambatan tersebut diatasi melalui pendekatan persuasif, komunikasi yang baik, dan suasana kekeluargaan, sehingga penerapan reward dan punishment tetap dapat berjalan secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Oji Nur Aslam et al., 2023) yang menunjukkan bahwa terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kedisiplinan guru, seperti kesungguhan kepala sekolah serta rendahnya kesadaran sebagian guru. Kesamaan ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan kedisiplinan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan kondisi internal guru. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Sundari et al., 2023) yang menyatakan bahwa faktor pendukung meliputi adanya motivasi, keteladanan, dan pengawasan dari kepala sekolah, sedangkan faktor penghambat berasal dari kurangnya kesadaran dan tanggung jawab guru.

D. SIMPULAN

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru dilaksanakan melalui berbagai pendekatan yang bersifat manajerial, pembinaan, serta keteladanan. Penerapan reward oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru telah dilakukan, namun masih bersifat sederhana dan belum terstruktur secara sistematis. Reward yang diberikan lebih banyak berupa penghargaan non-material, seperti pujian, pengakuan atas kinerja, serta pemberian kepercayaan kepada guru yang menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja. Sedangkan Penerapan punishment di SMP Negeri 7 Muaro Jambi dilakukan secara bertahap dan proporsional, dengan mempertimbangkan tingkat

pelanggaran yang dilakukan oleh guru. Bentuk punishment yang diberikan meliputi teguran lisan, pembinaan, hingga tindakan administratif sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam pelaksanaan strategi kepala sekolah, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan reward dan punishment, yaitu: Faktor pendukung meliputi: adanya komitmen dan kepemimpinan kepala sekolah yang cukup baik, kerja sama antar guru, serta lingkungan sekolah yang relatif kondusif, dan factor penghambat meliputi belum adanya sistem reward dan punishment yang terstruktur secara jelas, kurangnya konsistensi dalam penerapan kebijakan, serta faktor internal guru seperti kondisi pribadi, motivasi kerja, dan kesadaran individu terhadap pentingnya kedisiplinan.

Daftar Pustaka

- Alam, S., Ilyas, M., Studi, P., Pendidikan, M., Keguruan, F., Ilmu, D., & Palopo, U. C. (2025). Kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika. *Pedagogy : Jurnal Pendidikan Matematika*, 10(2), 873–893. <https://doi.org/https://doi.org/10.30605/pedagogy.v10i2.6900>
- Aliyyah, R. R., & Marlina, M. (2025). Penerapan kedisiplinan strategi guru dalam mengelola peserta didik. *Jurnal Sosial Humaniora*, 16(1), 34–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jsh.v16i1.12299>
- Ayu, D., & Rini, S. (2020). *Penerapan Reward And Punishment Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di Smp Negeri 1 Pelepat Ilir*. 7, 1–20.
- Daud, A. H. M., & Salabi, A. S. (2024). Integrasi Nilai-nilai Kearifan Lokal dalam Manajemen Pendidikan Pesantren : Studi pada Dayah Raudhatul Ma'arif Al-Aziziyah Cot Trueng. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 15(1), 53–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.47766/itqan.v15i1.2465>
- Di, F., & Pandemi, M. (2021). *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Upaya Guru PAI Dalam Meningkatkan Kemampuan Kognitif Siswa Pada Mata Pelajaran*. 3(4), 1437–1445.
- Hatimah, K., Magfiroh, S., Ibtisamah, A., Cinantya, C., & Pembelajaran, K. (2025). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Cahaya Edukasi*, 2(3), 76–85. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.63863/jce.v3i3.95>
- Hermawan, O. (2026). Peran Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah. *Jurnal Mubtadiin*, 12(1). <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Hutagaol, A. L., Rezeqi, S., & Wardah, R. (2022). *EDUKATIF : Jurnal Ilmu Pendidikan Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward dan Punishment di Madrasah*. 4(1), 1281–1288.
- Missouri, R., Alamin, Z., & Annafi, N. (2022). Kolaborasi Bersama Menuju Pendidikan Berkualitas: Pengalaman Penerapan Service Learning Di Sekolah Menengah Atas. *Taroa: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 60–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.52266/taroa.v1i1.969>
- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oji Nur Aslam, Mohamad Muspawi, & Mulyadi. (2023). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMA Negeri 11 Muaro Jambi. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.624>
- Palopo, I. (2023). *Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela*.
- Pratama, L., Setiyadi, B., Studi, P., Pendidikan, A., Jambi, U., Organisasi, B., & Guru, K. (2023). *Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. 7(3).
- Sundari, D. U., Taufiqurrahman, T., Musfah, J., & Ratnaningsih, S. (2023). Strategi Kepala

- Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di Sdn 2 Badur Kecamatan Cirinten Kabupaten Lebak. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(2), 163–169. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i2.2607>
- uyatno, S. (2022). Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru dengan Penerapan Reward dan Punishment di MIN 3 Batang Hari. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 3(5), 346-350.
- Ulumfadilah, A. A., Nurrohmah, A. Z., Faiqoh, D. E., & Hayani, A. (2024). Pengaruh Dan Strategi Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Implementasi Kode Etik Dan Supervisi Pendidikan Di Sdit Samawi. *Jurnal Tarbiyah Almuslim*, 2(2), 114–120.
- Witarsa, R., Dasar, P., Pahlawan, U., & Tambusai, T. (2024). Hubungan efektivitas supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru. *PENDASI: Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 8(2), 300–313. https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jurnal_pendas.v8i2.4108