



STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU MELALUI PENDEKATAN REWARD DAN PUNISHMENT MA HIDAYATUSSIBYAN NW SENGKERANG-PRAYA TIMUR LOMBOK TENGAH

Abd. Hafizil Mu'id

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,
Email: adibatuzzakiahalmuid@gmail.com

Abstract

. This study aims to analyze the principal's strategy in improving teacher work discipline through the implementation of a reward and punishment system at MA Hidayatussibyan NW Sengkerang, East Praya, Central Lombok. Teacher discipline is a crucial component in ensuring high-quality learning, therefore the principal is required to develop effective managerial strategies to foster a professional, responsible, and orderly work culture. This research employs a descriptive qualitative approach with data collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The findings reveal that the reward and punishment approach becomes effective when implemented in a structured, fair, and communicative manner. Rewards such as recognition, appreciation, and opportunities for training significantly enhance teacher motivation, while punishments such as verbal warnings, official reprimands, and targeted coaching help raise awareness of the importance of discipline. The principal also applies intensive supervision, exemplary leadership, and positive interpersonal communication to create a supportive working environment. Supporting factors include policy transparency, teacher participation, and a strong work culture. However, challenges arise from diverse teacher characteristics, limited facilities, and initial resistance to policies. Overall, the study concludes that the combination of reward and punishment is an effective strategy for improving teacher discipline when supported by visionary leadership and a collaborative work atmosphere.

Keywords: Teacher Discipline, Reward and Punishment, School Leadership

Abstrak

. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru melalui penerapan sistem reward dan punishment di MA Hidayatussibyan NW Sengkerang, Praya Timur, Lombok Tengah. Disiplin kerja guru menjadi indikator penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran, sehingga kepala madrasah dituntut memiliki strategi manajerial yang efektif untuk menumbuhkan budaya kerja yang tertib, profesional, dan bertanggung jawab. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan reward dan punishment berjalan efektif ketika diterapkan secara terstruktur, adil, dan komunikatif. Reward berupa penghargaan,

pujian, dan kesempatan mengikuti pelatihan terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Sementara punishment berupa teguran, surat peringatan, dan pembinaan khusus membantu membentuk kesadaran guru terhadap pentingnya disiplin. Kepala madrasah juga menerapkan supervisi yang intensif, keteladanan, serta komunikasi interpersonal yang humanis untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Faktor pendukung keberhasilan meliputi keterbukaan kebijakan, partisipasi guru, serta budaya kerja positif. Namun terdapat hambatan seperti karakter guru yang beragam, keterbatasan fasilitas, dan resistensi awal terhadap aturan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi reward dan punishment dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan disiplin kerja guru apabila didukung kepemimpinan yang visioner dan lingkungan kerja yang suportif.

Kata Kunci: Disiplin Guru, Reward dan Punishment, Kepemimpinan Madrasah

PENDAHULUAN

. Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas pembelajaran dan capaian pendidikan di madrasah. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan mampu mengelola pembelajaran secara efektif, memberikan keteladanan kepada peserta didik, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Dwi et al., 2020). Namun, realitas di berbagai lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan guru masih menjadi tantangan yang cukup serius, termasuk di MA Hidayatussibyan NW Sengkerang, Praya Timur, Lombok Tengah. Kondisi ini menuntut adanya strategi manajerial yang tepat dari kepala madrasah untuk meningkatkan kedisiplinan guru secara sistematis dan berkelanjutan.

Era pendidikan modern membawa tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi terhadap guru. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, teladan, dan motivator bagi peserta didik (Hamidah et al., 2021). Oleh karena itu, disiplin dalam aspek kehadiran, ketepatan waktu, penyusunan perangkat pembelajaran, dan pelaksanaan tugas administratif menjadi indikator penting dalam menilai profesionalitas seorang guru. Namun, masih banyak guru yang mengalami kesulitan memenuhi standar disiplin tersebut karena berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, sehingga berdampak pada efektivitas pembelajaran di madrasah.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam mengatur, mengarahkan, dan mengawasi seluruh aktivitas guru (Hasan & Anita, 2022). Kepemimpinan yang efektif akan mampu menumbuhkan budaya kerja disiplin dan meningkatkan kualitas kinerja guru. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja guru adalah pendekatan **reward dan punishment**, yaitu pemberian penghargaan bagi guru yang disiplin dan pemberian sanksi bagi guru yang melanggar aturan. Pendekatan ini diyakini mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kedisiplinannya secara sukarela dan bertanggung jawab (Iwan Setiawan et al., 2022).

Dalam konteks manajemen pendidikan, reward dan punishment bukan sekadar alat pengendalian, tetapi juga bagian dari strategi pembinaan yang terencana. Reward

dapat berupa penghargaan verbal, sertifikat, kesempatan mengikuti pelatihan, hingga tunjangan tambahan. Sementara punishment mencakup teguran, surat peringatan, hingga pembinaan intensif. Penerapan reward dan punishment yang adil, transparan, dan konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan profesionalisme guru. Namun, jika diterapkan tanpa strategi yang jelas, pendekatan ini justru dapat menimbulkan konflik dan resistensi dari guru (Dwi et al., 2020).

Penelitian dan berbagai literatur menunjukkan bahwa pendekatan reward dan punishment akan lebih efektif apabila didukung oleh kepemimpinan kepala madrasah yang demokratis, komunikatif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepala madrasah harus mampu membaca kondisi, mengidentifikasi penyebab rendahnya disiplin, serta merancang strategi yang tepat untuk memperbaikinya (Ulfan et al., 2023). Dalam konteks MA Hidayatussibyan NW Sengkerang, kepala madrasah dituntut memiliki kompetensi manajerial dan kepemimpinan yang relevan untuk mengatasi tantangan kedisiplinan guru yang terjadi.

Salah satu kendala yang sering ditemui dalam peningkatan kedisiplinan guru adalah kurangnya motivasi kerja. Guru yang merasa tugasnya berat, kurang dihargai, atau tidak mendapatkan dukungan yang memadai cenderung memiliki tingkat kedisiplinan rendah. Oleh karena itu, pemberian reward menjadi penting sebagai bentuk apresiasi atas usaha dan kontribusi guru. Reward dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, sehingga guru lebih terdorong untuk mematuhi aturan dan bekerja lebih optimal. Namun reward harus diberikan secara objektif berdasarkan kinerja nyata, bukan atas dasar kedekatan atau subjektivitas (Kulsum et al., 2022).

Di sisi lain, punishment juga diperlukan untuk memastikan adanya efek jera bagi guru yang melanggar aturan. Namun pemberian punishment harus dilakukan secara proporsional dan mendidik, bukan bersifat menghukum secara emosional. Kepala madrasah perlu mempertimbangkan aspek psikologis, latar belakang pelanggaran, dan dampak jangka panjang bagi motivasi guru. Punishment yang dilakukan tanpa komunikasi dan pembinaan dapat menyebabkan guru merasa tertekan dan enggan meningkatkan kinerjanya. Karena itu, diperlukan strategi pemberian sanksi yang bersifat konstruktif dan mendorong perubahan positif (Hasan & Anita, 2022).

Masalah lain yang muncul dalam peningkatan disiplin kerja guru adalah kurang efektifnya sistem pengawasan di madrasah. Pengawasan yang tidak konsisten membuat guru kurang memperhatikan aturan karena merasa tidak diawasi dengan baik. Kepala madrasah harus melakukan supervisi secara berkala, baik supervisi administrasi maupun supervisi akademik, untuk memastikan guru menjalankan tugas sesuai standar. Supervisi yang dilakukan dengan pendekatan manusiawi dan dialogis akan membantu

guru memahami kekurangannya dan memperbaiki kinerjanya dengan penuh kesadaran (Akuntabilitas et al., 2015).

Selain itu, budaya organisasi yang belum kuat juga menjadi penyebab rendahnya disiplin. Jika lingkungan kerja tidak mendorong kedisiplinan atau tidak memberikan contoh yang baik, guru akan sulit termotivasi untuk disiplin. Kepala madrasah harus membangun budaya kerja yang positif dengan menanamkan nilai tanggung jawab, keteladanan, dan profesionalisme. Budaya yang baik akan membentuk perilaku disiplin secara alami dan berkelanjutan. Dalam hal ini, kepala madrasah memegang peran penting sebagai role model bagi seluruh guru (Kurnia & Qomaruzzaman, 2012).

Tantangan lain yang dihadapi adalah adanya perbedaan karakter dan latar belakang guru. Guru senior mungkin mengalami kejenuhan kerja, sementara guru muda cenderung kurang berpengalaman dalam mengatur diri secara profesional. Kedua kelompok ini membutuhkan pendekatan berbeda dalam penerapan reward dan punishment. Strategi kepala madrasah harus fleksibel dan adaptif agar mampu memenuhi kebutuhan pembinaan yang beragam bagi setiap guru. Pendekatan yang seragam dapat menghasilkan ketidakefektifan karena tidak mempertimbangkan kompleksitas individu (Akuntabilitas et al., 2015).

Keterbatasan fasilitas dan sarana pendukung juga turut memengaruhi kedisiplinan kerja guru. Guru yang menghadapi kondisi kerja yang kurang memadai cenderung mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memastikan bahwa fasilitas pendukung seperti ruang kerja, perangkat IT, dan peralatan pembelajaran tersedia dengan baik agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Lingkungan kerja yang memadai akan membantu meningkatkan kedisiplinan guru secara tidak langsung (Fathurrohman et al., 2016).

Dalam konteks implementasi reward dan punishment, transparansi menjadi faktor penting. Guru harus memahami prosedur, indikator, dan kriteria yang digunakan dalam pemberian penghargaan maupun sanksi. Ketika proses tersebut dilakukan secara terbuka dan objektif, guru akan merasa lebih adil dan termotivasi. Transparansi mencegah terjadinya kesalahpahaman, kecemburuan, serta kecurigaan terhadap kebijakan manajemen madrasah. Dengan demikian, kepala madrasah perlu menjalin komunikasi intensif dan melibatkan guru dalam proses perumusan kebijakan kedisiplinan (Dr. Sukardi & Dr. Mastur Thoyib, 2024).

Partisipasi guru dalam proses pengambilan keputusan juga merupakan strategi penting dalam meningkatkan disiplin. Guru yang merasa dilibatkan akan memiliki sense of belonging yang lebih kuat terhadap madrasah. Hal ini mendorong mereka untuk mematuhi aturan dan mendukung kebijakan kepala madrasah. Oleh karena itu, pendekatan partisipatif perlu diperkuat melalui forum rapat, musyawarah, dan

pembinaan kolektif. Keterlibatan ini sekaligus menjadi sarana untuk memahami aspirasi dan kendala yang dihadapi guru (Mangkunegara, 2005).

Pada akhirnya, kepala madrasah harus memastikan bahwa strategi reward dan punishment tidak hanya diarahkan pada pembentukan disiplin jangka pendek, tetapi juga pembinaan karakter dan profesionalisme guru dalam jangka panjang. Itu berarti kepala madrasah perlu melakukan evaluasi rutin, memberikan pendampingan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan guru. Dengan pendekatan ini, disiplin tidak hanya menjadi aturan, tetapi menjadi bagian dari budaya kerja yang tumbuh dari kesadaran individu (Sutrisno, n.d.).

Secara keseluruhan, peningkatan disiplin kerja guru melalui pendekatan reward dan punishment membutuhkan kepemimpinan kepala madrasah yang tegas, adil, visioner, dan komunikatif. Kepemimpinan yang kuat akan mampu menyatukan seluruh guru dalam satu visi dan membangun atmosfer kerja yang kondusif bagi terciptanya kedisiplinan. Oleh karena itu, penelitian mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru menjadi sangat relevan untuk dilakukan sebagai dasar perbaikan manajemen pendidikan di MA Hidayatussibyan NW Sengkerang dan madrasah lain dengan tantangan serupa.

METODE

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif deskriptif**, karena bertujuan menggambarkan secara mendalam strategi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru melalui penerapan sistem reward dan punishment. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami fenomena secara natural, tanpa manipulasi, sehingga dapat mengungkap dinamika perilaku guru, gaya kepemimpinan kepala madrasah, serta proses implementasi kebijakan disiplin kerja secara komprehensif (Hoy, 2010). Fokus penelitian bukan hanya pada hasil akhir peningkatan disiplin, tetapi juga pada proses pembinaan, komunikasi, dan interaksi antara kepala madrasah dengan guru dalam konteks manajemen pendidikan yang humanis dan efektif.

Teknik penentuan informan menggunakan **purposive sampling**, yaitu pemilihan informan berdasarkan keterlibatan langsung dalam kegiatan peningkatan disiplin kerja di madrasah. Informan utama dalam penelitian ini meliputi kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru senior, guru muda, serta staf administrasi. Penentuan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengalaman langsung dalam implementasi reward dan punishment serta memahami permasalahan kedisiplinan guru. Teknik purposive sampling digunakan agar data yang diperoleh relevan, kaya informasi, dan sesuai kebutuhan analisis penelitian (Sidiq & Choiri, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu **wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi**. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali strategi kepala madrasah, persepsi guru terhadap sistem reward dan punishment, serta faktor yang

memengaruhi disiplin kerja guru. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung perilaku kedisiplinan guru, mekanisme pengawasan kepala madrasah, serta suasana budaya kerja di madrasah. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung seperti absensi guru, surat peringatan, laporan kegiatan, notulen rapat, dan dokumen kebijakan madrasah. Integrasi ketiga teknik ini memastikan data yang diperoleh lebih lengkap, valid, dan mencerminkan kondisi sebenarnya (Ramdhan, 2021).

Analisis data dilakukan dengan model **Miles dan Huberman** yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti memilah data penting dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian mengelompokkannya ke dalam tema seperti bentuk reward, jenis punishment, gaya kepemimpinan, dan perubahan disiplin guru. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk narasi sistematis agar hubungan antar temuan lebih mudah dianalisis. Kesimpulan diperoleh melalui proses interpretasi berkelanjutan sejak awal pengumpulan data hingga akhir penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menerapkan **triangulasi sumber dan triangulasi teknik** sehingga hasil penelitian kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Miles & Huberman, 1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja guru di MA Hidayatussibyan NW Sengkerang sebelum penerapan strategi reward dan punishment cenderung masih rendah. Beberapa guru sering terlambat hadir, kurang konsisten dalam menyusun perangkat pembelajaran, dan masih ditemukan kelalaian dalam menjalankan tugas administrasi. Kondisi ini berdampak pada mutu pembelajaran dan ketidakteraturan dalam proses pendidikan. Kepala madrasah menyadari bahwa upaya peningkatan disiplin memerlukan strategi yang terencana, bukan sekadar teguran sesaat, sehingga pendekatan reward dan punishment mulai diterapkan secara sistematis.

Strategi reward yang diterapkan kepala madrasah meliputi pemberian apresiasi dalam bentuk pujian, penghargaan tertulis, serta penugasan mengikuti pelatihan bagi guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Guru yang hadir tepat waktu, mengumpulkan perangkat ajar sesuai jadwal, dan menunjukkan komitmen kerja yang baik mendapatkan penghargaan di forum resmi madrasah. Selain itu, beberapa guru yang memiliki kinerja sangat baik diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi di luar madrasah. Reward ini terbukti meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih disiplin dan produktif.

Di sisi lain, penerapan punishment juga dilakukan melalui pendekatan yang mendidik dan tidak merugikan guru secara emosional. Bentuk punishment meliputi teguran lisan bagi pelanggaran ringan, surat peringatan untuk pelanggaran berulang, hingga pembinaan khusus bagi guru yang mengalami penurunan disiplin signifikan. Kepala madrasah menekankan bahwa pemberian sanksi harus dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai aturan agar tidak menimbulkan resistensi. Pendekatan punishment yang proporsional ini membantu guru memahami konsekuensi dari pelanggaran disiplin dan meningkatkan kesadaran mereka untuk memperbaiki diri.

Penelitian mengungkap bahwa kombinasi reward dan punishment mendorong perubahan positif pada perilaku guru. Guru mulai menunjukkan kesadaran lebih tinggi dalam mematuhi aturan kehadiran, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala madrasah menggunakan strategi komunikasi interpersonal yang baik, seperti dialog, diskusi empat mata, dan umpan balik yang konstruktif, untuk memastikan guru memahami tujuan kebijakan tersebut. Hal ini menciptakan suasana pembinaan yang humanis dan mengurangi ketegangan antara atasan dan bawahan.

Pengawasan yang dilakukan kepala madrasah juga turut memengaruhi peningkatan disiplin kerja guru. Supervisi akademik dan supervisi administrasi dilakukan secara rutin untuk memantau pelaksanaan pembelajaran, kehadiran guru, serta penyelesaian perangkat ajar. Supervisi dilakukan bukan untuk mencari kesalahan, tetapi untuk membantu guru memperbaiki kinerja. Pola supervisi yang bersifat pembinaan membuat guru lebih terbuka menerima masukan dan lebih termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian menemukan bahwa salah satu keberhasilan strategi kepala madrasah adalah kemampuannya membangun budaya kerja yang positif. Kepala madrasah menekankan prinsip keteladanan, yaitu hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas administrasi secara tertib, dan memperlihatkan komitmen yang kuat terhadap tugas. Keteladanan ini menjadi motivasi bagi guru untuk meniru perilaku positif tersebut. Budaya kerja yang kondusif memudahkan kebijakan reward dan punishment diterapkan secara efektif.

Selain itu, kepala madrasah juga melibatkan seluruh guru dalam penyusunan kebijakan kedisiplinan melalui rapat dan musyawarah. Guru diberi ruang untuk menyampaikan pendapat, memberikan masukan, dan memahami alasan di balik penerapan kebijakan tersebut. Keterlibatan guru menciptakan rasa memiliki terhadap aturan, sehingga mereka lebih bersedia untuk mematuhi dan menjalankannya. Pendekatan partisipatif ini membantu mengurangi potensi konflik dalam penerapan reward dan punishment.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat motivasi guru meningkat setelah strategi reward diterapkan. Guru merasa lebih dihargai ketika prestasi dan kedisiplinan mereka diakui secara terbuka. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong mereka bekerja lebih baik. Beberapa guru menyampaikan bahwa penghargaan sederhana seperti pujian dan sertifikat mampu meningkatkan semangat kerja secara signifikan. Penghargaan yang tepat sasaran membuat guru merasa lebih dihargai sebagai tenaga profesional.

Namun, penelitian juga mengungkap bahwa pemberian punishment memerlukan pendekatan yang sangat hati-hati. Guru yang menerima sanksi cenderung mengalami tekanan psikologis jika sanksi diberikan secara keras atau tanpa penjelasan. Kepala madrasah mengatasi hal ini dengan memberikan penjelasan mendetail sebelum sanksi diberlakukan serta memberikan pendampingan setelah pemberian sanksi. Pendekatan ini membuat punishment terasa adil dan mendidik, bukan menekan atau menghukum secara emosional.

Hambatan lain dalam peningkatan disiplin kerja guru adalah perbedaan karakter masing-masing guru. Guru yang lebih senior cenderung sulit menerima perubahan, sementara guru yang lebih muda lebih responsif terhadap aturan tetapi kadang kurang konsisten. Kepala madrasah merespons hal ini dengan pendekatan personalisasi strategi, menyesuaikan gaya

komunikasi dan pembinaan sesuai karakter guru. Strategi yang fleksibel ini membantu mengatasi resistensi dan mempercepat penerimaan terhadap kebijakan disiplin.

Fasilitas yang kurang memadai juga menjadi tantangan dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Beberapa guru mengalami kendala dalam menyelesaikan perangkat pembelajaran atau melaksanakan administrasi karena keterbatasan sarana. Kepala madrasah berupaya menyediakan fasilitas tambahan seperti komputer, koneksi internet, dan ruang kerja guru. Penyediaan fasilitas memadai berdampak besar dalam meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan kerja guru.

Selain itu, penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja yang harmonis dan suportif berperan dalam menjaga disiplin guru. Kepala madrasah berusaha menciptakan hubungan yang positif antara sesama guru serta antara guru dan pimpinan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat guru lebih termotivasi dan lebih mudah diarahkan untuk mematuhi aturan. Dalam banyak kasus, konflik internal yang tidak tertangani menjadi penyebab utama rendahnya disiplin guru. Oleh karena itu, kepala madrasah secara aktif menengahi permasalahan yang muncul.

Strategi kepala madrasah juga mencakup pemberdayaan guru melalui kegiatan peningkatan kompetensi seperti seminar, pelatihan, dan studi banding. Guru yang mengikuti pelatihan merasa lebih dihargai dan lebih siap melaksanakan tugas profesional. Peningkatan kompetensi ini berdampak pada meningkatnya kedisiplinan, karena guru merasa lebih percaya diri dan lebih memahami tanggung jawab profesionalnya. Pendekatan ini menguatkan bahwa reward tidak selalu berupa materi, tetapi dapat berupa kesempatan untuk berkembang.

Supervisi akademik yang dilakukan secara konsisten menunjukkan hasil positif terhadap peningkatan disiplin kerja guru. Supervisi yang bersifat konstruktif membantu guru memperbaiki kelemahan dalam proses pembelajaran dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kualitas mengajar. Guru merasa lebih diperhatikan dan didukung dalam menjalankan tugasnya. Supervisi yang dilakukan secara dialogis membantu menciptakan hubungan profesional yang sehat antara guru dan pimpinan.

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru melalui pendekatan reward dan punishment berjalan efektif karena diterapkan secara sistematis, adil, dan komunikatif. Kombinasi kedua pendekatan tersebut menciptakan keseimbangan antara motivasi dan konsekuensi, sehingga guru terdorong untuk menunjukkan komitmen yang lebih baik terhadap tugasnya. Keteladanan kepala madrasah, budaya kerja positif, dan komunikasi yang efektif menjadi faktor kunci keberhasilan implementasi strategi ini.

KESIMPULAN

. Penerapan pendekatan reward dan punishment oleh kepala madrasah terbukti menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Hidayatussibyan NW Sengkerang. Kebijakan yang disusun secara terstruktur, transparan, dan komunikatif membuat guru lebih memahami pentingnya disiplin sebagai bagian dari profesionalisme mereka. Reward dalam bentuk apresiasi, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan kompetensi mampu

meningkatkan motivasi kerja guru, sementara punishment yang diterapkan secara proporsional dan mendidik membantu menumbuhkan kesadaran guru terhadap konsekuensi pelanggaran aturan. Peningkatan kedisiplinan terlihat dari meningkatnya kehadiran tepat waktu, penyelesaian perangkat pembelajaran, serta peningkatan kualitas proses mengajar.

Keberhasilan strategi tersebut tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, komunikatif, dan mampu menjadi teladan bagi guru. Kepala madrasah mampu membangun budaya kerja positif melalui supervisi rutin, komunikasi interpersonal yang efektif, serta pelibatan guru dalam penyusunan kebijakan kedisiplinan. Selain itu, kemampuan kepala madrasah dalam memahami karakter masing-masing guru membuat strategi reward dan punishment dapat diterapkan secara fleksibel dan humanis. Hal ini mencegah terjadinya resistensi dan memupuk rasa tanggung jawab guru dalam meningkatkan kedisiplinan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja guru membutuhkan kombinasi kebijakan yang jelas, keteladanan kepemimpinan, pengawasan yang konsisten, serta lingkungan kerja yang mendukung. Reward dan punishment bukan hanya alat kontrol, tetapi sarana pembinaan yang efektif ketika diterapkan secara adil dan komunikatif. Oleh karena itu, penerapan strategi ini perlu terus ditingkatkan melalui evaluasi berkala, peningkatan fasilitas pendukung, dan penguatan budaya kerja profesional di madrasah. Dengan demikian, disiplin kerja guru dapat dijaga secara berkelanjutan dan berdampak positif pada mutu pendidikan di MA Hidayatussibyan NW Sengkerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntabilitas, J., Pendidikan, M., Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI WONOSOBO. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264-277. <https://doi.org/10.21831/AMP.V3I2.6342>
- Dr. Sukardi, S. E. M. M., & Dr. Mastur Thoyib, S. P. M. P. M. M. (2024). *Manajemen Pengetahuan Memediasi Tata Kelola, Budaya Mutu, Green Human Resource Management*. Selat Media.
- Dwi, L., Syaroh, M., & Mizani, Z. M. (2020). Membentuk Karakter Religius dengan Pembiasaan Perilaku Religi di Sekolah: Studi di SMA Negeri 3 Ponorogo. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 3(1), 63-82. <https://doi.org/10.33367/IJIES.V3I1.1224>
- Fathurrohman, M., Budaya, P., Fathurrohman, M., Jl, P., & Kradinan, R. (2016). Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 19-42. <https://doi.org/10.21274/TAALUM.2016.4.1.19-42>
- Hamidah, A. Z., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). MANAJEMEN KURIKULUM DALAM MENINGKATKAN KARAKTER RELIGIUS PESERTA DIDIK. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 7(02), 1-15. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/88>
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan*

- Pemikiran Islam*, 6(1), 85–97. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hoy, M. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif & RND*. In *Bandung: Alfabeta*.
- Iwan Setiawan, D., Wahyuni, S., Purwaningsih, E., & Ratna Dewi, E. (2022). Peningkatan disiplin guru dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran melalui sistem reward dan punishment SDN Lebakrejo III. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 11(1). <https://doi.org/10.55129/jp.v11i1.1580>
- Kulsum, U., Muhid, A., Uin, S. A., & Surabaya, I. (2022). Pendidikan Karakter melalui Pendidikan Agama Islam di Era Revolusi Digital. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 12(2), 157–170. <https://doi.org/10.33367/JI.V12I2.2287>
- Kurnia, A., & Qomaruzzaman, B. (2012). Membangun Budaya Sekolah. *Pendidikan Karakter Dan Budaya Sekolah*, 72.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=U4IU_-wJ5QEC
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (Ed.); 1st ed., Vol. 1). Cipta Media Nusantara (CMN). www.ciptapublishing.com
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sutrisno, E. (n.d.). *Budaya Organisasi*. Retrieved March 13, 2024, from https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=budaya+organisasi&ots=mcWBoCHA8H&sig=LmdDpRcotj0Ac4rLX1IViekKuj8&redir_esc=y#v=onepage&q=budaya%20organisasi&f=false
- Ulfan, M., Hasan, M., & Sugiran. (2023). PENDIDIKAN KARAKTER MELALUI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI ERA REVOLUSI DIGITAL. *UNISAN JURNAL*, 1(5), 291–300. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1554>