

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam menerapkan *reward* untuk meningkatkan kedisiplinan guru dilakukan melalui perencanaan bersama antara kepala sekolah, guru, staf, dan yayasan. Penerapan *reward* bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi kerja guru, serta membentuk guru sebagai teladan bagi siswa. Pelaksanaan *reward* didasarkan pada pemantauan kedisiplinan dan kinerja guru melalui sistem absensi serta evaluasi sekolah. Bentuk *reward* yang diberikan berupa penghargaan harian maupun tahunan, seperti uang makan, uang bensin, dan pemberangkatan umroh. Strategi ini terbukti mampu menjadi penguat dalam mempertahankan perilaku disiplin guru.

Strategi kepala sekolah dalam menerapkan *punishment* dilakukan secara bertahap, proporsional, dan mengacu pada aturan sekolah yang berlaku. *Punishment* diberikan bukan sebagai bentuk hukuman fisik atau tekanan yang berlebihan, tetapi sebagai sarana pembinaan dan pengendalian perilaku guru agar lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan tata tertib sekolah. Pelaksanaannya mempertimbangkan tingkat pelanggaran, kondisi guru, serta mekanisme izin resmi yang berlaku. Dengan adanya aturan sanksi yang terdokumentasi dengan jelas, penerapan *punishment* menjadi lebih konsisten dan efektif dalam menjaga kedisiplinan guru.

Perkembangan kedisiplinan guru setelah diterapkannya *reward* dan *punishment* menunjukkan perubahan yang positif. Hal ini terlihat dari

meningkatnya ketepatan waktu kehadiran, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta kepatuhan terhadap aturan sekolah. Sebelum kebijakan tersebut diterapkan, kedisiplinan guru masih bergantung pada kesadaran individu sehingga belum berjalan secara konsisten. Setelah penerapan *reward* dan *punishment*, perilaku guru menjadi lebih terarah, terkontrol, dan terstruktur karena adanya aturan, pengawasan, penghargaan, dan konsekuensi yang jelas. Konsistensi kedisiplinan guru juga berkembang menjadi kebiasaan yang dilakukan secara berkelanjutan, baik dalam kegiatan internal maupun eksternal sekolah, meskipun masih terdapat perbedaan tingkat konsistensi antar guru.

B. Saran

1. Bagi pihak sekolah diharapkan dapat terus mempertahankan serta mengembangkan strategi *reward* dan *punishment* yang telah diterapkan dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Selain itu, sekolah perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan kebijakan agar sistem yang diterapkan tetap efektif, adil, dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan guru serta kondisi sekolah, sehingga budaya disiplin dapat terus terjaga dan berkembang secara berkelanjutan.
2. Bagi kepala sekolah diharapkan mampu terus meningkatkan kerja sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, tertib, dan profesional. Kepala sekolah diharapkan tetap memberikan keteladanan, pengawasan, serta pembinaan yang konsisten, sedangkan guru diharapkan dapat mempertahankan kesadaran disiplin dalam menjalankan tugas, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun tanggung jawab lainnya di sekolah.

3. Bagi guru diharapkan dapat menjadikan reward dan punishment bukan hanya sebagai bentuk penghargaan dan sanksi semata, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja. Guru juga diharapkan mampu menjaga konsistensi kedisiplinan secara berkelanjutan sehingga dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengembangkan kajian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru melalui reward dan punishment. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan fokus yang lebih luas, seperti pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja guru, motivasi kerja, budaya organisasi sekolah, maupun efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.