

## IMPLEMENTASI SISTEM TANDA TANGAN MANUAL UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN GURU

Nur Amaliyah Hanum<sup>[1]</sup>, Adzkiya Aqilah Jasmine Tolchah<sup>[2]</sup>, Vina Mafazah<sup>[3]</sup>

<sup>[1]</sup><sup>[1]</sup> [mkhanum9294@gmail.com](mailto:mkhanum9294@gmail.com), <sup>[2]</sup> [giaomykiya@gmail.com](mailto:giaomykiya@gmail.com), <sup>[3]</sup> [vinamafazah04@gmail.com](mailto:vinamafazah04@gmail.com)

---

<sup>[1]. [2]. [3]</sup> Sekolah Tinggi Agama Islam Salafiyah Bangil  
Bangil, Indonesia

---

***Abstract:** Teacher discipline is a critical determinant of instructional quality, particularly in Islamic boarding schools where professional responsibility and moral exemplarity are emphasized. However, the implementation of reward and punishment often lacks an objective and operational monitoring system. This study aims to analyze the implementation of a manual disciplinary signature system as a behavioral control instrument in strengthening reward and punishment mechanisms at PPP Salafiyah 2 Bangil. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The findings reveal that the system provides real-time, measurable attendance data that serve as a basis for fair and consistent reward and punishment. Its implementation, through a 15-minute rotating supervision mechanism, significantly improves teacher punctuality and reduces instructional gaps. Nevertheless, challenges such as inconsistent supervision, tolerance practices, and data inaccuracy remain. This study highlights that a simple, context-adaptive monitoring system can effectively enhance teacher discipline when integrated with value-based management practices. The study contributes a practical and replicable model for discipline management in Islamic educational institutions.*

**Abstrak:** Kedisiplinan guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran, khususnya di lingkungan pesantren yang menekankan tanggung jawab profesional dan keteladanan. Namun, penerapan reward dan punishment sering kali belum didukung oleh sistem pengawasan yang objektif dan operasional. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi sistem tanda tangan kedisiplinan manual sebagai instrumen kontrol perilaku dalam memperkuat mekanisme reward dan punishment di PPP Salafiyah 2 Bangil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem ini mampu menyediakan data kehadiran yang real-time dan terukur sebagai dasar pemberian reward dan punishment secara lebih adil dan konsisten. Implementasi melalui mekanisme keliling setiap 15 menit terbukti meningkatkan ketepatan waktu guru dan mengurangi jam kosong. Namun demikian, masih terdapat kendala berupa ketidakkonsistenan pengawasan, toleransi berlebihan, dan ketidakakuratan data. Penelitian ini menegaskan bahwa sistem pengawasan sederhana yang kontekstual dapat menjadi model efektif

dalam meningkatkan disiplin guru apabila terintegrasi dengan nilai-nilai manajemen berbasis budaya pesantren.

**Kata Kunci:** Sistem Tanda Tangan Kedisiplinan, Disiplin Guru, Reward dan Punishment, Pesantren, Manajemen Pendidikan

## PENDAHULUAN

Kedisiplinan tenaga pendidik merupakan elemen krusial dalam menjamin mutu pembelajaran. Ketepatan waktu guru tidak hanya menentukan keberlangsungan proses belajar mengajar, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelas, ritme pembelajaran, dan pencapaian kurikulum. Keterlambatan guru kerap berujung pada jam kosong atau pembelajaran yang tidak optimal, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas layanan pendidikan.<sup>1</sup> Dalam konteks pendidikan Islam, khususnya pesantren, kedisiplinan memiliki dimensi yang lebih luas: guru tidak hanya dituntut profesional, tetapi juga menjadi figur teladan bagi santri.<sup>2</sup> Dengan demikian, kedisiplinan waktu bukan sekadar kepatuhan administratif, melainkan bagian dari integritas pendidik.

Salah satu pendekatan yang umum digunakan untuk membangun kedisiplinan adalah penerapan *reward* dan *punishment*.<sup>3</sup> Dalam

lingkungan pesantren, kedua mekanisme ini umumnya diberikan dalam bentuk nonmateri, seperti pujian, kepercayaan tambahan, maupun teguran moral, yang selaras dengan nilai keikhlasan dan motivasi intrinsik.<sup>4 5</sup> *Reward* dapat meningkatkan komitmen kerja karena memberikan pengakuan moral, sementara *punishment* yang bersifat pembinaan mendorong kesadaran tanggung jawab tanpa menimbulkan resistensi.<sup>6</sup> Namun demikian, efektivitas kedua mekanisme tersebut sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan serta ketersediaan data yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan.

Dalam praktiknya, tidak semua lembaga mampu menerapkan *reward* dan *punishment* secara sistematis. Sejumlah pesantren menghadapi kendala berupa lemahnya mekanisme pengawasan, toleransi petugas yang berlebihan, serta dokumentasi kehadiran yang

<sup>1</sup> Serain, N. (2021). Upaya meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar melalui penerapan reward and punishment di SMA Negeri Kapan tahun Pelajaran 2021/2022. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(11), 4483-4494. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i11.5493>

<sup>2</sup> Napratilora, M., Mardiah, M., & Lisa, H. (2021). Peran Guru sebagai Teladan dalam Implementasi Nilai Pendidikan Karakter. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 34-47. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i1.349>

<sup>3</sup> Suciyana, S. (2022). Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui

Penerapan Reward dan Punishment SDN Sarang Tiung Kotabaru. *Cendekia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(2), 279-290.

<https://doi.org/10.33659/cip.v10i2.241>

<sup>4</sup> Febianti, Y. N. (2023). Peningkatan motivasi belajar dengan pemberian reward and punishment yang positif. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 93-102. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1445>

<sup>5</sup> Zaini, B. (2023). Reward dan punishment dalam perspektif pendidikan Islam. *Cendekia: Jurnal Studi Keislaman*, 8(2), 245-258.

<https://doi.org/10.37348/cendekia.v8i2.182>

<sup>6</sup> Aziz, M., & Syarifudin, S. (2020). Dasar-dasar pemberian punishment dalam pendidikan. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 133-145.

<https://doi.org/10.46963/alliqo.v5i02.220>

kurang akurat. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep teoretis dan realitas empiris. Secara teoretis, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan.<sup>7</sup>  
<sup>8</sup> Namun, tanpa instrumen kontrol yang terukur dan berkelanjutan, dampaknya cenderung tidak signifikan. Fenomena serupa juga ditemukan di PPP. Salafiyah 2 Bangil, sebelum adanya inovasi pengawasan, masih dijumpai keterlambatan guru, jam kosong, serta ketidakteraturan dalam pencatatan disiplin. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan tidak cukup mengandalkan regulasi, tetapi memerlukan sistem kontrol yang konkret, objektif, dan konsisten.

Sebagai respons atas permasalahan tersebut, PPP. Salafiyah 2 Bangil menerapkan inovasi berupa “Sistem Tanda Tangan Kedisiplinan”. Sistem ini merupakan mekanisme pengawasan berbasis kehadiran yang dilakukan secara langsung melalui kegiatan keliling setiap 15 menit setelah bel masuk atau pergantian jam pelajaran. Guru yang hadir tepat waktu berhak menandatangani daftar kehadiran, sedangkan guru yang terlambat tidak memperoleh hak tersebut. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan, tetapi juga sebagai instrumen kontrol perilaku yang menyediakan data objektif untuk mendukung

pemberian *reward* dan *punishment* secara lebih adil dan terukur.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada pemanfaatan sistem tanda tangan kedisiplinan manual sebagai instrumen kontrol operasional yang sederhana namun efektif dalam konteks pesantren. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih menekankan pada aspek konseptual atau pengaruh *reward* dan *punishment*, penelitian ini menyoroti mekanisme pengawasan real-time yang menghasilkan data empiris sebagai dasar evaluasi kedisiplinan. Selain itu, integrasi antara pengawasan langsung, *reward* nonmateri, dan *punishment* berbasis pembinaan menunjukkan model manajemen kedisiplinan yang kontekstual dengan nilai-nilai budaya pesantren.

Meskipun demikian, implementasi sistem ini tidak terlepas dari berbagai hambatan, seperti keterlambatan petugas, toleransi berlebihan, serta ketidakakuratan data kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem pengawasan tidak hanya ditentukan oleh instrumen yang digunakan, tetapi juga oleh konsistensi dan kedisiplinan aktor yang menjalankannya. Oleh karena itu, evaluasi berkelanjutan menjadi aspek penting dalam memastikan keberlanjutan dan optimalisasi sistem.

Selain memiliki relevansi praktis, penelitian ini juga memiliki landasan hukum yang kuat. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan pentingnya proses pembelajaran yang berkualitas dalam mengembangkan potensi peserta didik. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

---

<sup>7</sup> Dwiyanti, F., et al. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 174–176. <https://siberpublisher.org/index.php/JKMT/article/view/85/65>

<sup>8</sup> Jamuddin, H. (2021). Upaya meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar melalui reward dan punishment melalui supervisi akademik. *Jurnal Suluh Edukasi*, 2(2), 64–76. <https://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/suluhedukasi/article/view/4821>

menyatakan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang wajib menjunjung tinggi disiplin, tanggung jawab, dan etika kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kedisiplinan melalui sistem pengawasan yang terstruktur memiliki legitimasi normatif dalam kerangka pendidikan nasional.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan bentuk *reward* dan *punishment* yang diterapkan di PPP. Salafiyah 2 Bangil; (2) menganalisis implementasi sistem tanda tangan kedisiplinan manual sebagai instrumen kontrol perilaku; serta (3) mengidentifikasi dampak dan hambatan dalam penerapannya. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, khususnya terkait model pengawasan kedisiplinan. Secara praktis, penelitian ini menawarkan model sederhana yang aplikatif dan dapat direplikasi. Secara sosial, penelitian ini berkontribusi dalam membangun budaya disiplin dan tanggung jawab sebagai bagian dari peningkatan mutu pendidikan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam implementasi sistem tanda tangan kedisiplinan manual sebagai instrumen *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan disiplin guru di PPP. Salafiyah 2 Bangil. Penelitian dilaksanakan di PPP. Salafiyah 2 Bangil, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, pada tahun 2026.

Subjek penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu informan yang dianggap memiliki keterlibatan langsung dan

memahami implementasi sistem kedisiplinan di lembaga tersebut. Informan penelitian meliputi pihak yayasan, petugas tanda tangan kedisiplinan, serta beberapa guru yang terlibat dalam pelaksanaan sistem.

Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung untuk melihat pelaksanaan sistem tanda tangan kedisiplinan dan kondisi kedisiplinan guru di lingkungan pesantren. Wawancara mendalam dilakukan guna memperoleh informasi terkait bentuk *reward* dan *punishment*, mekanisme pengawasan, dampak penerapan sistem, serta hambatan yang dihadapi. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa catatan kehadiran, jadwal pelajaran, dan arsip terkait kebijakan kedisiplinan.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang dibantu dengan pedoman observasi, pedoman wawancara, dan dokumentasi. Keabsahan data dilakukan melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data yang diperoleh.

Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berulang hingga ditemukan pola dan makna yang relevan dengan fokus penelitian. Selama proses penelitian, peneliti juga menjaga etika penelitian dengan meminta persetujuan informan, menjaga kerahasiaan data, dan menggunakan informasi hanya untuk kepentingan akademik.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### *Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Disiplin Guru*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* di PPP. Salafiyah 2 Bangil dilakukan dengan menyesuaikan kultur pesantren yang menekankan nilai keteladanan, tanggung jawab moral, dan motivasi intrinsik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, *reward* yang diberikan kepada tenaga pendidik tidak berbentuk materi, melainkan berupa pujian, pengakuan moral, serta tambahan kepercayaan dalam bentuk tanggung jawab tertentu dari keluarga pengasuh maupun yayasan. Bentuk penghargaan tersebut dinilai lebih relevan dengan budaya pesantren yang mengedepankan nilai keikhlasan dibandingkan dengan insentif finansial.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga pendidik di lingkungan pesantren lebih dipengaruhi oleh penghargaan moral dan rasa dipercaya dibandingkan dengan penghargaan materiil. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwiyanti et al. (2023) yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja.<sup>9</sup> Selain itu, Febianti (2023) juga menjelaskan bahwa pemberian penghargaan, termasuk pujian, dapat meningkatkan motivasi dalam lingkungan pendidikan.<sup>10</sup> Dengan demikian, efektivitas

*reward* dalam konteks pesantren sangat dipengaruhi oleh kesesuaian bentuk penghargaan dengan nilai budaya lembaga.

Afliza dkk. (2022) mengemukakan hal serupa, *reward* dalam literatur pendidikan dapat diartikan sebagai pemberian jasa/imprestasi kepada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.<sup>11</sup> Hal tersebut bisa dikatakan sebagai bentuk dukungan/motivasi dan penghargaan yang ditujukan kepada tenaga pendidik di pesantren, dalam hal ini adalah guru. Sebagaimana ungkapan Maimunah, *reward* dalam konteks sosial adalah segala bentuk penghargaan (material maupun non-material) yang diberikan kepada seseorang sebagai balasan atas perilaku positif, pencapaian atau kontribusi tertentu, dengan fungsi memotivasi individu tersebut.<sup>12</sup>

Sementara itu, *punishment* diterapkan dalam bentuk teguran moral, pengurangan kepercayaan, serta pengurangan tanggung jawab. Bentuk *punishment* ini bersifat pembinaan, bukan hukuman represif, melainkan diarahkan untuk memperbaiki perilaku dan meningkatkan kesadaran tanggung jawab tenaga pendidik.<sup>13</sup> Temuan ini menunjukkan bahwa kontrol perilaku di lingkungan pesantren lebih diarahkan pada

---

*positif*. Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi, 6(2). 93-102. [10.33603/ejpe.v6i2.1445](https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1445)

<sup>11</sup> Aflizah, N., Firdaus, F., Hasri, S., & Sohiron, S. 2022. *Reward sebagai alat motivasi dalam konteks pendidikan: Tinjauan literatur*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(1). 4300-4312.

<https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13044>

<sup>12</sup> Maimunah, S. (2025, 10 September). Reward: Konsep sosial dan penerapannya. INCA University. [https://inca.ac.id/reward/?utm\\_source](https://inca.ac.id/reward/?utm_source)

<sup>13</sup> Zubaedi. (2021). *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

---

<sup>9</sup> Dwiyanti, F., dkk., 2023. *Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan*. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta, 1(4), 174-176. <https://siberpublisher.org/index.php/JKMT/article/view/85/65>

<sup>10</sup> Febianti, Y. N. (2023). *Peningkatan motivasi belajar dengan pemberian reward and punishment yang*

pembentukan kesadaran dan tanggung jawab profesional daripada pemberian sanksi keras.<sup>14</sup> Hal tersebut sejalan dengan pendapat Aziz dan Syarifudin (2020) yang menyatakan bahwa *punishment* dalam pendidikan bertujuan memperbaiki perilaku melalui pembinaan secara bertahap.<sup>15</sup> Hal ini semakin dikuatkan dengan pendapat Jamaluddin (2021) yang menyatakan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* melalui supervisi akademik dapat meningkatkan kedisiplinan guru.<sup>16</sup>

Penerapan *reward* dan *punishment* tersebut menunjukkan sistem pengembangan sumber daya manusia di PPP. Salafiyah 2 Bangil tidak hanya berorientasi pada pengendalian perilaku kerja, tetapi juga pembentukan karakter tenaga pendidik sebagai teladan moral di lingkungan pesantren.

### **Implementasi Sistem Tanda Tangan Kedisiplinan**

Temuan utama dalam penelitian ini adalah penerapan “Sistem Tanda Tangan Kedisiplinan” sebagai instrumen kontrol perilaku tenaga pendidik. Sistem ini dilaksanakan melalui mekanisme keliling setiap 15 menit setelah bel masuk atau pergantian jam pelajaran. Petugas

berkeliling ke setiap kelas untuk memastikan kehadiran guru. Guru yang hadir tepat waktu diperbolehkan menandatangani daftar kehadiran, sedangkan guru yang terlambat tidak diperkenankan melakukan tanda tangan.

Berdasarkan hasil penelitian, sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi kehadiran, tetapi juga menjadi instrumen evaluasi kedisiplinan yang digunakan sebagai dasar penerapan *reward* dan *punishment*. Data kehadiran kemudian direkap setiap bulan dan dibahas dalam rapat bersama keluarga pengasuh, yayasan, serta tenaga pendidik dan kependidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem tersebut berdampak positif terhadap peningkatan disiplin guru. Guru menjadi lebih tepat waktu dalam memasuki kelas, penggunaan waktu pembelajaran menjadi lebih optimal, dan jumlah jam kosong mengalami penurunan. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberadaan sistem pengawasan yang operasional dan konsisten mampu meningkatkan efektivitas kontrol perilaku dalam lembaga pendidikan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Samsudin et al. (2024) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia.<sup>17</sup> Selain itu, Kusumardi (2024) menjelaskan bahwa pengawasan terhadap kedisiplinan waktu dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas guru.<sup>18</sup> Marpaung

<sup>14</sup> Hidayat, R., & Abdillah, A. (2020). *Ilmu Pendidikan: Konsep, Teori dan Aplikasinya*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

<sup>15</sup> Aziz, M., & Syarifudin, S. 2020. *Dasar-Dasar Pemberian Punishment*. Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam, 5(02). 133-

145. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v5i02.220>

<sup>16</sup> Jamuddin, H. 2021. *Upaya meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar melalui reward dan punishment melalui supervisi akademik di SDN 2 Lepak Kecamatan Sakra Timur Semester I Tahun Pelajaran 2021/2022*. Jurnal Suluh Edukasi, 2(2), 64-76. <https://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/suluhedukasi/article/view/4821>

<sup>17</sup> Samsudin, A., dkk., (2024). *Pentingnya Disiplin Kerja pada Perusahaan*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(1), 1651-1657. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12625/9691>

<sup>18</sup> Kusumardi, A. 2024. *Manajemen Pembelajaran Berdiferensiasi PAI Kurikulum Merdeka Pada SMKN 1*

dkk. (2025) juga berpendapat bahwa korelasi positif antara pengelolaan waktu yang baik dan kehadiran serta konsistensi dalam disiplin dapat meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar dalam lembaga pendidikan<sup>19</sup>

Dengan demikian, sistem tanda tangan kedisiplinan di PPP. Salafiyah 2 Bangil dapat dipahami sebagai bentuk pengawasan sederhana namun efektif dalam meningkatkan disiplin tenaga pendidik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan sistem tanda tangan manual berbasis pengawasan langsung secara *real-time* melalui mekanisme keliling berkala setiap 15 menit. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak membahas pengaruh *reward* dan *punishment* secara konseptual, penelitian ini menunjukkan bagaimana instrumen kontrol sederhana dapat diintegrasikan secara operasional dalam budaya pesantren untuk meningkatkan disiplin tenaga pendidik.

### ***Hambatan dan Implikasi Implementasi Sistem***

Meskipun penerapan sistem tanda tangan kedisiplinan memberikan dampak positif, penelitian ini juga menemukan beberapa hambatan dalam implementasinya. Beberapa tenaga pendidik masih datang terlambat meskipun telah memahami pentingnya kedisiplinan. Selain itu, petugas tanda tangan terkadang terlambat melakukan keliling kelas sehingga data kehadiran tidak selalu akurat.

---

Bakam. Scientia: Jurnal Hasil Penelitian, 9(1). 16-30.  
<https://doi.org/10.32923/sci.v9i1.4493>

<sup>19</sup> Marpaung, I. A. N., & Lumbanbatu, M. J. 2025. *Efektivitas manajemen waktu dalam meningkatkan disiplin absen dan prestasi belajar mahasiswa di Prodi Komputerisasi Akuntansi*. Jurnal Media Informatika, 6(2), 789-792.  
<https://doi.org/10.55338/jumin.v6i2.5741>

Dalam beberapa kondisi, toleransi yang diberikan petugas juga menyebabkan guru yang terlambat tetap dapat melakukan tanda tangan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan disiplin guru tidak hanya bergantung pada keberadaan aturan, tetapi juga pada sistem kontrol yang mampu menghasilkan data perilaku secara langsung dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, sistem tanda tangan kedisiplinan manual menjadi bentuk pengawasan operasional yang sederhana namun memiliki fungsi strategis dalam memperkuat objektivitas evaluasi disiplin. Hal ini sejalan dengan pendapat Rozek, A, dkk (2025) yang menyatakan bahwa pengawasan yang konsisten berpengaruh terhadap pembentukan budaya disiplin dalam lembaga pendidikan.<sup>20</sup> Selain itu, Wandu, W, dkk (2024) menjelaskan bahwa sistem kontrol yang berbasis monitoring rutin dapat meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab tenaga pendidik.<sup>21</sup> Temuan tersebut memperluas kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait integrasi antara budaya pesantren, pengawasan berbasis kedisiplinan waktu, dan pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengawasan merupakan

---

<sup>20</sup> Rozek, A., & Samiyah. (2025). MAKNA DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 1(3), 173–184. Retrieved from <https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED/article/view/293>

<sup>21</sup> Wandu Wandu, Lona Mardiaty, Akma Khairun Nisa, Ahmad Sabri, & Yusran Lubis. (2024). Evaluasi dan Akuntabilitas dalam Manajemen Pendidikan : Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 42–51. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i1.820>

bagian penting dalam peningkatan disiplin dan profesionalisme guru. Nikmah et al. (2024) menyatakan bahwa supervisi yang konsisten dapat meningkatkan disiplin guru dalam proses pembelajaran.<sup>22</sup> Selain itu, Larasati et al. (2024) juga menegaskan bahwa pengawasan berkala memiliki pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja tenaga pendidik.<sup>23</sup>

Secara praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan sederhana seperti tanda tangan kedisiplinan dapat diterapkan pada lembaga pendidikan berbasis pesantren maupun sekolah lainnya dengan biaya rendah dan mekanisme yang mudah diterapkan. Namun demikian, efektivitas sistem sangat bergantung pada ketegasan aturan, konsistensi pengawasan, serta evaluasi berkala terhadap pelaksanaannya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu lembaga pendidikan berbasis pesantren sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada lembaga pendidikan lain dengan karakteristik berbeda untuk melihat efektivitas sistem pengawasan kedisiplinan dalam konteks yang lebih beragam.

## KESIMPULAN

---

<sup>22</sup> Nikmah, K., Amini, A., & Nurzannah, N. 2024. *Effectiveness of supervision to improve teacher discipline in the PAI learning process at SMKN 4 Tebing Tinggi*. Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(02). 479-492. <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.6503>

<sup>23</sup> Larasati, A. D., Wiyono, B. B., & Supriyanto, A. (2024). *Pengaruh pelaksanaan supervisi pengawas sekolah terhadap disiplin kerja guru dalam pembelajaran di PAUD*. JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan. 239-238. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v3i32020p239>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Sistem Tanda Tangan Kedisiplinan manual sebagai instrumen *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan disiplin guru di PPP. Salafiyah 2 Bangil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* di lingkungan pesantren lebih efektif dilakukan melalui pendekatan nonmateri dan pembinaan moral yang selaras dengan nilai budaya pesantren. *Reward* berupa pujian, pengakuan, dan tambahan kepercayaan terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru, sedangkan *punishment* dalam bentuk teguran dan pengurangan tanggung jawab berfungsi sebagai mekanisme pembinaan perilaku secara bertahap.<sup>24</sup>

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Tanda Tangan Kedisiplinan berperan sebagai instrumen kontrol perilaku yang operasional, terukur, dan mampu menyediakan data objektif sebagai dasar penerapan *reward* dan *punishment*. Mekanisme pengawasan melalui keliling setiap 15 menit setelah pergantian jam pelajaran terbukti meningkatkan ketepatan waktu guru, mengurangi jam kosong, dan memperkuat efektivitas pengawasan kedisiplinan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin tenaga pendidik tidak hanya ditentukan oleh regulasi, tetapi juga oleh keberadaan sistem pengawasan yang konsisten dan terintegrasi dengan budaya organisasi lembaga pendidikan.

---

<sup>24</sup> Ruslina, R. (2020). Penerapan Reward dan Punishment dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 1 Selat dalam Tahun Pelajaran 2020/2021. *Anterior Jurnal*, 22(3), 71-79. <https://doi.org/10.33084/anterior.v22i3.5697>

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, khususnya terkait model pengawasan kedisiplinan berbasis kontrol langsung. Secara praktis, penelitian ini menawarkan model pengawasan sederhana, berbiaya rendah, dan mudah diterapkan pada lembaga pendidikan berbasis pesantren maupun lembaga lain dengan karakteristik serupa. Selain itu, hasil penelitian ini juga memiliki implikasi terhadap penguatan budaya disiplin dan profesionalisme tenaga pendidik dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu lembaga pendidikan sehingga hasilnya

belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif sehingga belum mengukur efektivitas sistem secara kuantitatif.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak lembaga pendidikan dengan karakteristik yang berbeda, menggunakan pendekatan *mixed methods*, atau mengembangkan perbandingan antara sistem pengawasan manual dan digital dalam meningkatkan disiplin tenaga pendidik. Di sisi lain, pengelola lembaga pendidikan perlu memperkuat konsistensi pengawasan, memperjelas standar pelaksanaan aturan, serta melakukan evaluasi berkala agar sistem kedisiplinan dapat berjalan lebih optimal, objektif, dan berkelanjutan.

## REFERENSI

- Aziz, M., & Syarifudin, S. (2020). Dasar-dasar pemberian punishment dalam pendidikan. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 133–145. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v5i02.220>
- Aflizah, N., Firdaus, F., Hasri, S., & Sohiron, S. 2022. *Reward sebagai alat motivasi dalam konteks pendidikan: Tinjauan literatur*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1). 4300-4312. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13044>
- Dwiyanti, F., et al. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 174–176. <https://siberpublisher.org/index.php/JKMT/article/view/85/65>
- Febianti, Y. N. (2023). Peningkatan motivasi belajar dengan pemberian reward and punishment yang positif. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 93–102. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1445>
- Hidayat, R., & Abdillah, A. (2020). *Ilmu Pendidikan: Konsep, Teori dan Aplikasinya*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Jamuddin, H. (2021). Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru dalam Kehadiran Mengajar Melalui Reward dan Punishment Melalui Supervisi Akademik. *Jurnal Suluh Edukasi*, 2(2), 64–76. <https://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/suluhedukasi/article/view/4821>
- Kusumardi, A. 2024. Manajemen Pembelajaran Berdiferensiasi PAI Kurikulum Merdeka Pada SMKN 1 Bakam. *Scientia: Jurnal Hasil Penelitian*, 9(1). 16-30. <https://doi.org/10.32923/sci.v9i1.4493>
- Larasati, A. D., Wiyono, B. B., & Supriyanto, A. (2024). *Pengaruh pelaksanaan supervisi pengawas sekolah terhadap disiplin kerja guru dalam pembelajaran di PAUD*. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. 239-238. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v3i32020p239>
- Maimunah, S. (2025, 10 September). Reward: Konsep sosial dan penerapannya. INCA University. [https://inca.ac.id/reward/?utm\\_source](https://inca.ac.id/reward/?utm_source)
- Marpaung, I. A. N., & Lumbanbatu, M. J. 2025. Efektivitas manajemen waktu dalam meningkatkan disiplin absen dan prestasi belajar mahasiswa di Prodi Komputerisasi Akuntansi. *Jurnal Media Informatika*, 6(2), 789-792. <https://doi.org/10.55338/jumin.v6i2.5741>
- Napratilora, M., Mardiah, M., & Lisa, H. (2021). Peran Guru sebagai Teladan dalam Implementasi Nilai Pendidikan Karakter. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 34-47. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i1.349>
- Nikmah, K., Amini, A., & Nurzannah, N. 2024. *Effectiveness of supervision to improve teacher discipline in the PAI learning process at SMKN 4 Tebing Tinggi*. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(02). 479-492. <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.6503>
- Rozek, A., & Samiyah. (2025). MAKNA DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 1(3), 173–184. Retrieved from <https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED/article/view/293>
- Ruslina, R. (2020). Penerapan Reward dan Punishment dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 1 Selat dalam Tahun Pelajaran 2020/2021. *Anterior Jurnal*, 22(3), 71-79. <https://doi.org/10.33084/anterior.v22i3.5697>
- Samsudin, A., dkk., (2024). *Pentingnya Disiplin Kerja pada Perusahaan*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1651-1657. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12625/9691>

- Serain, N. (2021). Upaya meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar melalui penerapan reward and punishment di SMA Negeri Kapan tahun Pelajaran 2021/2022. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(11), 4483-4494. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i11.5493>
- Suciyana, S. (2022). Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan Reward dan Punishment SDN Sarang Tiung Kotabaru. *Cendekia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(2), 279-290. <https://doi.org/10.33659/cip.v10i2.241>
- Wandi Wandu, Lona Mardiaty, Akma Khairun Nisa, Ahmad Sabri, & Yusran Lubis. (2024). Evaluasi dan Akuntabilitas dalam Manajemen Pendidikan : Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 42–51. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i1.820>
- Zaini, B. (2023). Reward dan punishment dalam perspektif pendidikan Islam. *Cendekia: Jurnal Studi Keislaman*, 8(2), 245–258. <https://doi.org/10.37348/cendekia.v8i2.182>
- Zubaedi. (2021). *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=fje2DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>