

Management of Educator Professionalism : “Reward And Punishment” Manajemen Profesionalisme Pendidik : “Reward And Punishment”

Ucik Fadlilatur Rohmah¹⁾, Ida Rindaningsih^{*,2)}

¹⁾Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email : rindaningsih1@umsida.ac.id

Abstract. *Educators will appear high professionalism if there is a promised reward. This study aims to describe the implementation of Reward and Punishment carried out in educational institutions MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo to determine the professionalism of educators. This study uses a qualitative description with data collection methods in the form of Observations, Interviews, and Documentation. The implementation of professional management of educators through reward and punishment has been carried out in accordance with management principles, namely Planning, Organizing, Actuating and Controlling. The existence of controlling from the Head of Madrasah and Deputy Head of Public Relations is a finding in research to continuously improve educator professionalism and can be one of the tools to increase educator professionalism.*

Keywords – professionalism, reward, punishment

Abstrak. *Pendidik akan muncul profesionalisme yang tinggi apabila ada reward yang dijanjikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan Reward dan Punishment yang dilakukan di lembaga pendidikan MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo untuk mengetahui profesionalisme pendidik. Penelitian ini menggunakan deskripsi kualitatif dengan metode pengumpulan data berupa Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Pelaksanaan manajemen profesionalisme pendidik melalui reward dan punishment telah dilakukan sesuai dengan prinsip manajemen yaitu Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. Adanya controlling dari Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Bidang Humas menjadi temuan dalam penelitian untuk meningkatkan profesionalisme pendidik secara continue dan dapat menjadi salah satu alat untuk meningkatkan profesionalisme pendidik.*

KataKunci–Profesionalisme, reward, punishment

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan terdiri dari pendidik, peserta didik, dan tenaga kependidikan[1][2]. Keberhasilan kegiatan belajar mengajar ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah lembaga pendidikan, terutama kualitas pendidiknya[3][4][5][6][7][8]. Keberhasilan siswa tergantung dengan keberhasilan pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga yang dinaunginya[1][3][9][10]. Untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan kinerja guru yang meliputi kedisiplinan dan etos kerja[5][10][11][12]. Kehadiran pendidik di sekolah tentunya menjadi sangat penting bagi peserta didik, sehingga kedisiplinan pendidik menjadi faktor terpenting dalam menunjang proses kegiatan belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan[11][13].

Pendidik merupakan sekelompok orang yang berprofesi mengelola kegiatan belajar mengajar.[13][14] Kehadiran pendidik secara tepat waktu di kelas tentunya mempengaruhi pendidik tersebut dalam mengelola perangkat kegiatan belajar mengajar dan media pembelajaran dengan baik serta tepat waktu[14][15]. Hal tersebut dikarenakan pendidik ikut berperan serta dalam membentuk peserta didik, yang mana pendidik ikut serta membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik[1]. Untuk mencapai tujuan pada lembaga pendidikan tersebut, maka perlu adanya sistem reward dan punishment. Reward dan punishment menjadi salah satu langkah untuk pemenuhan kebutuhan para pendidik[5][10][11][17][18]. Penerapan reward menjadikan acuan bagi pendidik untuk bisa menambah kualitas atau skill yang dimilikinya yang bertujuan untuk pengembangan diri, sehingga pengembangan yang dimilikinya akan berdampak kepada lembaga pendidikan tersebut[10][19][20].

Reward atau penghargaan tidak lepas dari aturan yang telah ditetapkan oleh setiap lembaga pendidikan, aturan tersebut harus ditaati dan dilaksanakan oleh setiap pendidik[10][21][22][14]. Kepatuhan dan disiplin kerja menjadi nilai yang penting dalam sebuah lembaga pendidikan, jika pendidik dan staff lainnya patuh dan taat pada ketentuan yang ditetapkan maka lembaga pendidikan tersebut akan tetap berjalan stabil. Akan tetapi, jika aturan tersebut dilanggar maka setiap yang melakukan pelanggaran tersebut, harus diberikan sanksi yang adil dan sesuai prosedur di lembaga pendidikan masing-masing[6][10][23]. Indikator reward dan punishment yang ditemukan pada penelitian sebelumnya yaitu, pujian, penghargaan, pemberian bonus, hukuman bagi ketidak tepatan waktu hingga potongan gaji[21][24][25].

MI Muslimat NU Pucang merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Sidoarjo. Di lembaga tersebut juga menerapkan reward dan punishment bagi pendidik. Peneliti ingin mendeskripsikan bagaimana tingkat kedisiplinan pendidik dan mengungkapkan pemberian reward dan punishment yang diterapkan di lembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya reward dan punishment dalam lembaga pendidikan diharapkan setiap pendidik dapat meningkatkan kualitas kerjanya dan profesionalisme yang konsisten agar lembaga pendidikan tersebut tetap stabil. Jika lembaga pendidikan stabil maka manajemen didalamnya akan berjalan sesuai dengan keinginan.

II. METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Dengan menerapkan empat fungsi manajemen Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang diangkat sebelumnya terkait pemberian reward dan punishment bagi pendidik dengan cara mendeskripsikan proses pemberian reward dan punishment di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga teknik dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti mengamati (o) kehadiran pendidik secara langsung di lokasi. Wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan pendidik (p). Sedangkan tahap terakhir ialah dokumentasi (d), di sini peneliti mencoba untuk mendokumentasikan reward dan punishment yang diberikan sekolah kepada pendidik sebagai pelengkap dari proses observasi dan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya[4][26].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Empat fungsi manajemen menurut George Robert Terry dikenal dengan sebutan POAC yaitu Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling sebagai dasar peneliti dalam memotret manajemen yang dilakukan[28][29][29]. Hasil analisis manajemen profesionalisme pendidik di MI Muslimat NU Pucang berdasarkan dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi yang telah dilakukan.

Fungsi manajemen yang pertama yaitu *Planning*. Disini peneliti melakukan wawancara terhadap kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bidang humas dalam merencanakan reward dan punishment yang diterapkan kepada pendidik di madrasah tersebut. Permasalahan yang timbul di MI Muslimat NU Pucang seperti pendidik datang terlambat masuk kelas (p1) (o), keluar madrasah tanpa izin dari wakil kepala madrasah bidang humas (p2) dan tidak hadir di lingkungan madrasah tanpa keterangan (p2).

Keterlambatan pendidik disebabkan oleh side job mengajar pendidik di lembaga lain (p3) (o) dan tidak memiliki komitmen terhadap jam yang telah diamanahkan kepada pendidik yang bersangkutan (p2). Dampak dari jumlah pendidik dan tenaga pendidik yang banyak yaitu 109 orang menyebabkan tidak terdeteksinya beberapa pendidik yang tidak hadir maupun keluar sebelum waktu pulang dari lingkungan madrasah (p1). Sehingga dengan adanya permasalahan tersebut penerapan reward dan punishment di MI Muslimat NU Pucang dilaksanakan mulai tahun 2015.

Berikut adalah point punishment yang diterapkan kepada pendidik dan tenaga pendidik pada tahun pembelajaran 2022/2023 (d):

NO	INDIKATOR	POIN
1	Datang terlambat di Madrasah (maksimal pukul 6.45)	1
2	Tidak mengisi daftar presensi dan finger print (datang dan pulang)	1
3	Tidak mengikuti KKG	1
4	Tidak mengumpulkan ECI dan Tadarus	5
5	Tidak mengumpulkan tugas individu/kelompok	20
6	Tidak masuk tanpa keterangan	3
7	Tidak masuk, izin lewat WA	2
8	Tidak masuk dengan melampirkan surat izin dari madrasah dan dari dokter	1
9	Tidak melaksanakan tugas tanpa keterangan saat di madrasah	5

10	Tidak melakukan pengawasan kepada siswa saat pembiasaan pagi, jam istirahat, wudlu dan shalat	2
11	Meninggalkan madrasah sebelum jam pulang tanpa izin	2
12	Tidak mengikuti kegiatan madrasah PHBI/PHBN dan event madrasah yang lain	1
13	Memakai sandal saat datang ke/pulang dari madrasah	1
14	Tidak aktif berbahasa Inggris (kecuali tenaga kebersihan)	5
15	Tidak upload tupoksi buku kerja di SIM	2
16	Tidak memakai seragam yang ditentukan madrasah	1
17	Tidak menjaga kebersihan madrasah	1
18	Tidak bersepatu ketika datang ke madrasah di hari efektif	1
19	Tidak memakai busana yang sopan ketika KKG	2
20	Terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran	10

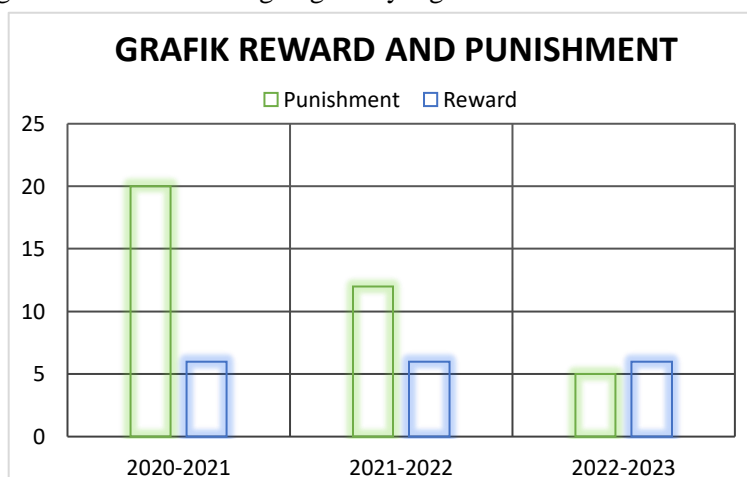
Fungsi manajemen yang kedua yaitu *Organizing*. Di tahap ini kepala madrasah menunjuk wakil kepala madrasah bidang humas untuk membuat poin-poin punishment yang diterapkan di madrasah. Selain itu wakil kepala bidang humas juga bertanggung jawab untuk mengetahui dan merekap kehadiran pendidik dan tenaga pendidik melalui group whatsapp madrasah. Wakil kepala bidang humas juga mengarsipkan surat izin yang telah ditandatangani oleh seluruh pimpinan madrasah (p1).

Fungsi manajemen yang ketiga yaitu *Actuating*. Pada tahap ini poin punishment diberikan kepada pendidik dan tenaga pendidik jika terjadi pelanggaran terhadap sumber daya manusia yang bersangkutan (p2). Dimana dalam satu periode tahun ajaran sekolah pendidik dan tenaga pendidik dapat diberikan surat peringatan secara berjenjang sesuai kumulatif poin punishment yang diperoleh. Jika poin sudah mencapai 45 maka pendidik dan tenaga pendidik diberikan surat peringatan 1. Jika poin sudah mencapai 48 mendapatkan surat peringatan 2. Dan ketika sudah mencapai 50 poin mendapatkan surat peringatan 3 hingga pemberhentian secara tidak hormat (p2)(d).

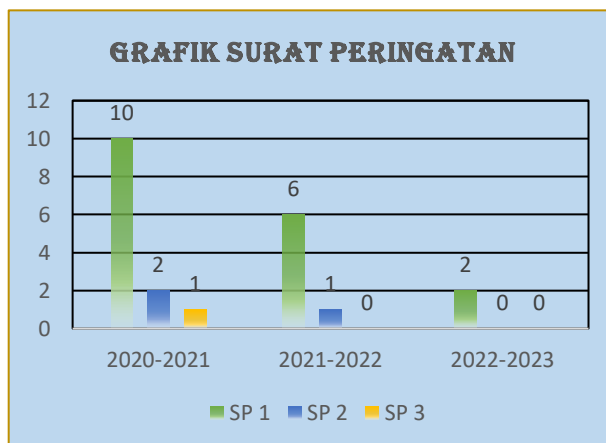
Reward akan diberikan kepada pendidik dan tenaga pendidik apabila dalam satu periode tahun ajaran sumber daya manusia yang bersangkutan tidak memperoleh poin punishment. (p1)(p2) Reward yang diberikan berupa pujian atas keberhasilan menjaga integritas pendidik dan tenaga pendidik di lingkungan madrasah, serta reward berupa uang dengan nominal satu juta rupiah setiap orang. Selain itu reward dapat diberikan kepada pendidik apabila tugas kelompok kerja guru setiap pekannya selesai tepat waktu, reward yang diberikan sebesar tiga ratus ribu rupiah. Promosi jabatan juga diberikan kepada pendidik dan tenaga pendidik yang tidak memiliki poin punishment (p1).

Fungsi manajemen yang terakhir yaitu *Controlling*. Kepala madrasah bersama wakil kepala madrasah bidang humas melakukan pengawasan poin yang diperoleh terhadap pendidik dan tenaga pendidik. Jika poin tersebut mencapai kategori yang telah dibuat oleh wakil kepala madrasah bidang humas, maka pendidik dan tenaga pendidik diberi surat peringatan dan pembinaan agar menjadi lebih baik dari yang sebelumnya. (p1)(p2) Jika pendidik dan tenaga pendidik tidak mendapatkan poin dalam satu periode tahun ajaran, maka yang bersangkutan berhak menerima reward untuk meningkatkan integritas pribadinya terhadap MI Muslimat NU Pucang.

Penerapan reward and punishment dari tahun ajaran 2020-2021 hingga 2022-2023 terjadi perubahan yang signifikan. Terbukti dengan grafik yang ada dibawah ini :



Grafik 1: Reward and Punishment



Adapun data yang diberikan, setiap tahun mengalami penurunan jumlah punishment. Pada tahun 2020 ke 2021 terjadi penurunan punishment sebesar 88% sedangkan pada tahun 2021 hingga 2022 terdapat penurunan sebesar 92%. Dengan harapan, semakin menurun grafik punishment, maka grafik rewardnya bertambah. Terdapat treatment dari Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah Bidang Humas terhadap pendidik dengan jumlah punishment yang tinggi. Pemberian surat peringatan 1 hingga 3 juga diterapkan secara continue. Pemberian surat peringatan ke 1 setiap satu tahun ajaran selalu diterapkan dengan treatment pemberian motivasi. Surat peringatan ke 2 diberikan dengan treatment ancaman kepada pendidik. Selanjutnya surat peringatan ke 3 berupa pemberhentian secara tidak terhormat apabila surat peringatan 1 dan 2 tidak membuahkan hasil(p1)(p2).

VII. SIMPULAN

Manajemen profesionalisme pendidik di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo telah dilaksanakan sesuai dengan prinsip manajemen yaitu planning, organizing, actuating, dan controlling. Dimana pelaksanaannya berdasarkan permasalahan yang Nampak, yaitu keterlambatan dan ketidakhadiran pendidik di kelas. Dalam upaya meningkatkan profesionalisme pendidik, kepala madrasah menerapkan sistem reward and punishment. Berdasarkan hasil grafik menunjukkan adanya penurunan signifikan di setiap tahunnya dan rendahnya perolehan SP 3 di setiap tahunnya. Dalam penelitian ini, ditemukan beberapa temuan, yaitu Komitmen Kepala Madrasah dengan pendidik tentang pelaksanaan dan evaluasi pemberlakuan poin. Kedua, Konsisten antara Kepala Madrasah dengan Wakil Kepala Bidang Humas terkait jadwal penilaian pelanggaran yang dilakukan pendidik. Ketiga, continuitas antara Kepala Madrasah dengan Wakil Kepala Bidang Humas terhadap reward dan treatment punishment yang diberikan.

REFERENSI

- [1] Yusutria, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Nitikan Muhammadiyah Yogyakarta," *Pendidik. Dasar dan Kegur.*, vol. 7, no. 2, pp. 39–48, 2022.
- [2] D. A. S. Rini, "Penerapan Reward And Punishment Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMP Negeri 1 Pelepat Ilir," *NUR EL-ISLAM J. Pendidik. dan Sos. Keagamaan*, vol. 7, no. 2, pp. 1–20, 2020, doi: 10.51311/nuris.v7i2.184.
- [3] Mas Ning Zahroh, "Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur," *Visipena J.*, vol. 8, no. 2, pp. 210–220, 2020, doi: 10.46244/visipena.v8i2.403.

- [4] W. Q. Suhendar, "Implementasi kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Daarut Tauhiid Boarding School Bandung," *Humanika*, vol. 21, no. 1, pp. 69–82, 2021, doi: 10.21831/hum.v21i1.39013.
- [5] S. Rohani, "Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Reward And Punishment Di SDN 41/IX Desa Muaro Jambi Kecamatan Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi," vol. 1, no. 3, pp. 140–148, 2020.
- [6] Nurhadi, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Dikelas Melalui Penerapan Reward and Punishment di SMP Negeri 9 Kota Jambi," *J. Ilm. Dikdaya*, vol. 9, no. 1, pp. 66–80, 2021, doi: 10.51878/manajerial.v1i1.259.
- [7] H. Herdiyana, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan Reward and Punishment di Lingkungan SMK Negeri 1 Cipongkor Kab. Bandung Barat Tahun Pelajaran 2018 - 2019," *J. Multidisiplin Indones.*, vol. 1, no. 2, pp. 519–531, 2022.
- [8] A. B. S. Santosa, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Perspekt. Pendidik. dan Kegur.*, vol. 13, no. 1, pp. 14–20, 2022, doi: 10.25299/perspektif.2022.vol13(1).9004.
- [9] Yantrie, "Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan Reward and Punishment," *J. Bimbing. dan Konseling*, vol. 8, no. 1, pp. 53–60, 2022.
- [10] S. Rahayu, "Meningkatkan Disiplin Guru melalui Penerapan Reward and Punishment dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Masa Pandemi Covid 19 di SD Negeri 003 Pagaran Tapah Darussalam," *J. Ilm. Edu Res.*, vol. 10, no. 1, pp. 33–41, 2021.
- [11] H. Yulianto, "Meningkatkan Kedisiplinan Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan Reward and Punishment di SMP Negeri 4 Pasirian Satu Atap Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang Semester I Tahun Pelajaran 2017/2018," vol. 3, no. 3, pp. 39–45, 2022.
- [12] L. Maharaja, "Meningkatkan Disiplin Guru dan Pegawai Mengikuti Upacara Bendera melalui Penerapan Reward And Punishment oleh Kepala Sekolah SDN.173505 Siringoringo T.P. 2021/2022," *Arya Satya J. Pendidik. dan Pembelajaran*, vol. 2, no. 1, pp. 81–90, 2022.
- [13] M. Asnawi, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan Reward and Punishment," *Nusant. J. Pendidik. Indones.*, vol. 2, no. 3, pp. 527–546, 2022, doi: 10.14421/njpi.2022.v2i3-7.
- [14] Suciyana, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Dikelas melalui Penerapan Reward and Punishment SDN Sarang Tiung Kotabaru," *Cendekia J. Ilm. Pendidik.*, vol. 10, no. 2, pp. 279–290, 2022.
- [15] E. Rhando, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Melalui Penerapan Reward And Punishment Di SDI Wolowona 1 Kabupaten Ende," *Ekspektasi J. Pendidik. Ekon.*, vol. 4, no. 2, pp. 58–63, 2019, doi: 10.37478/jpe.v4i2.213.
- [16] H. Herima, "Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru dalam Mengajar melalui Penerapan Reward and Punishment di SMKN 3 Komodo Tahun Pelajaran 2021/2022," *J. Innov. Res. Knowl.*, vol. 2, no. 1, pp. 269–280, 2022.
- [17] E. J. Vol et al., "Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui Reward Dan Punishment Di SDN III Pomahan," vol. 1, no. 2, pp. 389–395, 2022.
- [18] S. Bahdar, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan Reward and Punishment di SD Negeri 1 Mentawa Baru Hulu Kabupaten Kotawaringin Timur," *J. Pendidik. Dasar Dan Sos. Hum.*, vol. 1, no. 7, pp. 1333–1345, 2022.
- [19] Z. Zuhdiah, "Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pemberian Reward Dan Punishment," *Vidya Karya*, vol. 34, no. 1, p. 53, 2019, doi: 10.20527/jvk.v34i1.6453.
- [20] E. Yanti, "Penerapan Strategi Reward and Punishment dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Guru di SMAN 1 Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya," *Edusaintek J. Pendidikan, Sains dan Teknol.*, vol. 8, no. 1, pp. 89–97, 2021.
- [21] J. Manik and M. Siahaan, "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Guru : Peran Motivasi Guru sebagai Variabel Mediasi," *Tadbir J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 9, no. 2, pp. 145–163, 2021, doi: 10.30603/tjmpi.v9i2.2267.
- [22] A. H. Esa, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Melalui Penerapan Reward and Punishment di SMP Swasta Nirmala Jopu," *J. Pendidik. Ekon.*, vol. 7, no. 2, pp. 71–84, 2022, [Online]. Available: <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.

- [23] S. Sarmalis, "Pemberian Reward and Punishment untuk Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di kelas pada SMP Negeri 1 Kuala Indragiri Kab. Indragiri Hilir Tahun Pelajaran 2019/2020," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 5, no. 3, pp. 6892–6899, 2021.
- [24] S. Yuliana, "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan Reward and Punishment di SMA Negeri 6 Baubau," *J. Akad. FKIP Unidayan*, pp. 51–58, 2022, doi: 10.1037/h0074245.
- [25] S. Sarpiati, "Upaya Peningkatan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Penerapan Reward and Punishment di SMAN 1 Tapung Hilir Kabupaten Kampar," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 6, pp. 1803–1815, 2022, [Online]. Available: <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/3221>.
- [26] Arfi, "Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dalam Mengajar Melalui Reward dan Punishment oleh Kepala UPTD SD Negeri 01 Suliki Kecamatan Suliki," pp. 88–100.
- [27] L. Basyirah and M. C. Wardi, "Penerapan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) Manajemen Risiko Pembiayaan Modal Usaha Tabarak di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan," *NUANSA J. Penelit. Ilmu Sos. dan Keagamaan Islam*, vol. 17, no. 1, p. 61, 2020, doi: 10.19105/nuansa.v17i1.2836.
- [28] K. Akbar, H. Hamdi, L. Kamarudin, and F. Fahrudin, "Manajemen POAC pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus BDR di SMP Negeri 2 Praya Barat Daya)," *J. Kependidikan J. Has. Penelit. dan Kaji. Kepustakaan di Bid. Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, vol. 7, no. 1, p. 167, 2021, doi: 10.33394/jk.v7i1.2959.
- [29] W. K. Mohi, R. Alkatiri, M. F. Akbar, and I. S. Baruadi, "Implementasi POAC Fungsi Manajemen pada Administrasi Keuangan di Kantor Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato," *Balanc. Econ. Business, Manag. Account. J.*, vol. 17, no. 2, p. 70, 2020, doi: 10.30651/blc.v17i2.5270.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.