

**PENERAPAN SISTEM *SCAN FINGER* (SIDIK JARI)
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PENDIDIK
DI SMK WONOKROMO DAN MAN KOTA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

M RIZAL
NIM. D03218017

Dosen Pembimbing I:

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd
NIP. 196404071998031003

Dosen Pembimbing II:

Muhammad Nuril Huda, M.Pd
NIP. 198006272008011006

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M RIZAL

NIM : D03218017

Judul : PENERAPAN SISTEM *SCAN FINGER* (SIDIK JARI) DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PENDIDIK DI SMK
WONOKROMO DAN MAN KOTA SURABAYA.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian
atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 22 September 2022

Pembuat Pernyataan,



M Rizal

NIM. D03218017

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Oleh :

Nama : M RIZAL

NIM : D03218017

Judul : PENERAPAN SISTEM SCAN FINGER (SIDIK JARI) DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PENDIDIK DI SMK
WONOKROMO DAN MAN KOTA SURABAYA.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 22 September 2022

Pembimbing I



Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd.I
NIP. 196404071998031003

Pembimbing II



Muhammad Nuril Huda, M.Pd
NIP. 198006272008011006

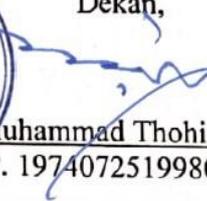
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh M Rizal ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi.
Surabaya, 26 Oktober 2022

Mengesahkan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



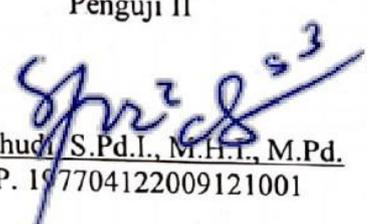
Dekan,


Prof. Dr. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd
NIP. 197407251998031001

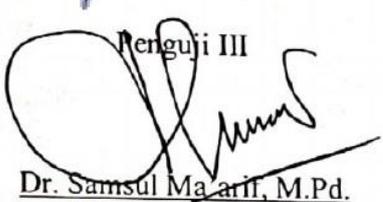
Penguji I


Dr. Lilik Huriyan, M.Pd.I
NIP. 198002102011012005

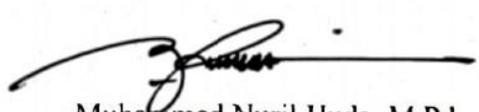
Penguji II


Dr. Sahudi, S.Pd.I., M.H.I., M.Pd.
NIP. 197704122009121001

Penguji III


Dr. Samsul Maarif, M.Pd.
NIP. 196404071998031003

Penguji IV


Muhammad Nuril Huda, M.Pd.
NIP. 19800627200811006



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : M Rizal
NIM : D03218017
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/Kependidikan Islam
E-mail address : muchammadrizall@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik

Di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 28 Oktober 2022

Penulis

M Rizal

ABSTRAK

M Rizal (D03218017), 2022, Penerapan Sistem Scan Finger (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Dosen Pembimbing I Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd. I., Dosen Pembimbing II Muhammad Nuril Huda, M.Pd.

Skripsi ini berjudul Penerapan Sistem *Scan Finger* (sidik jari) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab fokus penelitian mengenai Penerapan Sistem *Scan Finger* (sidik jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, Bagaimana tingkat disiplin kerja pendidik bagi SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, dan Penerapan *Scan Finger* (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.

Jenis penelitian ini deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah / Kepala Madrasah, Kepala Bagian Tata Usaha, Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana, Pendidik, Operator *Scan Finger* , dan untuk objek penelitiannya berada di dua lokasi yakni SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti melakukan analisis dan interpretasi data serta menggunakan teknik triangulasi dalam menguji keabsahan data penelitian.

Hasil penelitian yang didapatkan menyatakan bahwa (1) Penerapan *Scan Finger* (sidik jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya sudah berjalan sejak tahun 2014 untuk SMK Wonokromo sedangkan untuk MAN Surabaya sejak tahun 2013, sebagaimana dalam penggunaannya sudah berjalan dengan semestinya, yakni dengan datang diawal waktu dan pulang di waktu yang sudah disesuaikan serta menempelkan ujung jari ketika melakukan absensi tersebut. (2) Baik di SMK Wonokromo maupun di MAN Kota Surabaya, mengalami peningkatan disiplin kerja pendidik, dengan adanya bentuk *controlling* yang dilakukan Kepala Sekolah maupun Kepala Madrasah setiap satu bulan sekali melalui rekap absensi *Scan Finger* , jadi langsung dilakukannya evaluasi kepada tiap pendidik yang kurang disiplin akan jam kehadiran maupun jam kepulangan yang sudah ditentukan, dengan memberikan wejangan serta kritikan untuk menumbuhkan sifat disiplin bagi setiap pendidik di lembaga tersebut (3) Penerapan *Scan Finger* (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya sudah berjalan dengan baik, untuk SMK Wonokromo masih ada beberapa pendidik yang tidak menerapkan *Scan Finger* dengan seharusnya sehingga masih belum bisa dikatakan efektif penggunaannya terkait kehadiran atau kepulangan penggunaan *Scan Finger* . Akan tetapi dalam hal kerja pendidik SMK Wonokromo sudah dilaksanakan dengan baik yakni melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik salah satunya dalam hal mengajar di SMK Wonokromo.

Kata Kunci : *Scan Finger* , Disiplin kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	15
PENDAHULUAN	15
A. Latar Belakang Penelitian	15
B. Fokus Penelitian	27
C. Tujuan Penelitian.....	28
D. Manfaat Penelitian.....	28
1. Manfaat Ilmiah	28
2. Manfaat Praktis.....	29
E. Definisi Konseptual.....	29
1. Penerapan sistem <i>scan finger</i>	30
2. Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik	33

F. Keaslian Penelitian	37
G. Sistematika Pembahasan	41
BAB II.....	43
KAJIAN PUSTAKA	43
A. Penerapan Sistem Absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari)	43
1. Pengertian Penerapan Sistem Absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari)	43
2. Kelebihan dan Kelemahan Absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari)	50
3. Manfaat Penggunaan Absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari)	55
4. Tujuan Penggunaan Absensi <i>Scan Finger</i> (Sidik jari)	57
5. Tahapan Penggunaan Absensi <i>Scan Finger</i> (Sidik jari).....	58
B. Disiplin Pendidik.....	63
1. Pengertian Disiplin	63
2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	67
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	69
4. Pembiasaan Disiplin Kerja	75
5. Langkah-langkah Pendisiplinan	75
6. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja	77
7. Indikator Disiplin Kerja.....	78
8. Peraturan Pemerintah Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)	81
C. Penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam Meningkatkan Disiplin Pendidik.....	85

BAB III	89
METODE PENELITIAN.....	89
A. Jenis Penelitian.....	89
B. Kehadiran Peneliti.....	91
C. Lokasi Penelitian.....	92
D. Sumber Data dan Informasi Penelitian.....	92
1. Data primer.....	93
2. Data Sekunder.....	94
E. Metode Pengumpulan Data.....	95
1. Wawancara.....	96
2. Observasi.....	98
3. Dokumentasi.....	99
F. Teknik Analisa Data.....	100
1. Reduksi Data.....	100
2. Penyajian Data.....	101
3. Verifikasi Data dan Penarikan Kesimpulan.....	102
G. Teknik Keabsahan Data.....	104
H. Pedoman Penelitian.....	105
1. Pedoman Observasi.....	105
2. Pedoman Wawancara.....	105
3. Pedoman Dokumentasi.....	111

BAB IV	112
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	112
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	112
1. SMK Wonokromo	112
2. MAN Kota Surabaya	115
B. Temuan Penelitian.....	121
1. SMK Wonokromo	121
2. MAN Kota Surabaya	151
C. Analisis Temuan Penelitian.....	189
1. Penerapan Presensi Elektronik pada Sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	190
2. Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	197
3. Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	207
BAB V	214
PENUTUP	214
A. Simpulan.....	214
B. Saran.....	217
DAFTAR PUSTAKA	220

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kelebihan Absensi <i>Fingerprint</i>	51
Tabel 2. 2 Pelanggaran-Pelanggaran Sanksi Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	83
Tabel 2. 3 Persentase Pengurangan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Yang Terlambat Masuk Kerja	85
Tabel 3. 1 Informasi Penelitian	94
Tabel 3. 2 Metode Pengumpulan Data	95
Tabel 3. 3 Indikator Kebutuhan Data Wawancara	98
Tabel 3. 4 Indikator Kebutuhan Data Observasi	99
Tabel 3. 5 Indikator Kebutuhan Data Dokumentasi.....	100
Tabel 3. 6 Pengkodean Penelitian	103
Tabel 3. 7 Pedoman Observasi	105
Tabel 3. 8 Pedoman Wawancara Kepala SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	105
Tabel 3. 9 Pedoman Wawancara Kepala Waka Sarana dan Prasarana SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	107
Tabel 3. 10 Pedoman Wawancara Kepala Waka TU SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.....	108
Tabel 3. 11 Pedoman Wawancara Guru (Pendidik) SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.....	109
Tabel 3. 12 Pedoman Wawancara Operator <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	110
Tabel 3. 13 Pedoman Dokumentasi	111
Tabel 4. 1 Triangulasi Penerapan <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) SMK Wonokromo Surabaya	132
Tabel 4. 2 Triangulasi Disiplin Kerja Pendidik SMK Wonokromo Surabaya....	142
Tabel 4. 3 Triangulasi Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik SMK Wonokromo Surabaya	149
Tabel 4. 4 Triangulasi Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) MAN Kota Surabaya	166
Tabel 4. 5 Triangulasi Disiplin Kerja Pendidik MAN Kota Surabaya	180
Tabel 4. 6 Triangulasi Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik MAN Kota Surabaya	188

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2. 1 Cara Penempatan Sidik Jari..... 59
Gambar 2. 2 Proses Input Data dari Mesin *Scan Finger* ke PC atau Komputer.. 61



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR BAGAN

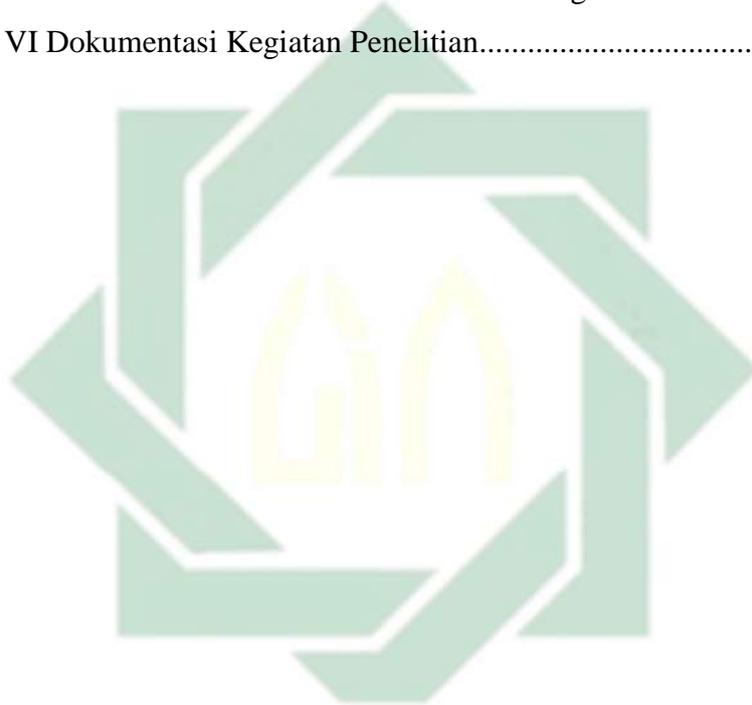
Bagan 2. 1 Kerangka Berpikir Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Pendidik.....	88
Bagan 4. 1 Struktur Organisasi SMK Wonokromo Surabaya.....	113
Bagan 4. 2 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya Tahun 2021/2022.....	119



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Penyajian Data.....	226
lampiran II Daftar Nama Pendidik dan Tenaga Kependidikan	264
lampiran III Rekap Absensi Bulan Juni – Juli Tahun 2022	266
lampiran IV Dokumen Pedoman SK Scan Finger dan Disiplin Pendidik	289
lampiran V Dokumen Perizinan Ketidakhadiran Tenaga Pendidik	293
lampiran VI Dokumentasi Kegiatan Penelitian.....	295



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ada beberapa perkembangan secara tidak langsung yang mempengaruhi hidup dan pekerjaan manusia, sebagaimana dapat kita lihat baik perkembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi yang terus berkembang dan berlomba-lomba memberikan produk terbaik. Perubahan ini menjadi sumber penting bagi sebagian lembaga maupun institusi sehingga para kepala atau pemimpin mengkoordinasikan tatanan kerja bagi para anggotanya lebih efektif dan efisien.¹ Sehingga adanya perkembangan teknologi ini memberikan dampak positif dalam pemanfaatan kecanggihan teknologi informasi sebagai alat bantu dalam setiap kegiatan di sebuah lembaga maupun institusi pendidikan.

Sistem Informasi Manajemen merupakan salah satu kunci utama dalam berkembangnya teknologi informasi, teknologi informasi bisa disebut sebagai perangkat yang digunakan mendukung berkembangnya suatu lembaga yang berkaitan dengan informasi.²

Berkembangnya teknologi informasi yang memberikan banyak manfaat salah satunya yakni semakin banyak penggunaan alat dalam

¹ Muhammad Asman, "Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bango", *Jurnal Manajemen Sains*, Vol.1, No.1, (2021), 1.

² Humdiana and Evi Indrayani, *Sistem Informasi Manajemen: Mempersiapkan Pekerja Berbasis Pengetahuan Dalam Mengelola Sistem Informasi* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2008), 3.

penerapan pengolahan data yang mana mempunyai manfaat dalam menyerap sebuah informasi yang dibutuhkan di sebuah lembaga. Adanya lembaga yang sukses dikarenakan telah menerapkan era informasi yang *update* salah satunya dengan menggunakan perangkat pendukung pengelola data yakni komputer.³

Adanya sistem informasi dalam lembaga pendidikan memberikan dampak atau pengaruh yang cukup besar, yakni dapat menyerap informasi-informasi yang mengandung pengetahuan, nilai-nilai serta keterampilan sebagaimana berkaitan dengan berkembangnya sebuah pendidikan yang didapat di luar jangkauan dari lembaga tersebut. Maka ketika sistem informasi dipergunakan dalam lembaga pendidikan akan berkembang lembaga pendidikan tersebut serta memberikan dampak positif bagi lembaga pendidikan itu sendiri.

Pada tahun 1970, sudah ada beberapa perusahaan kurang lebih 10 negara telah menerapkan teknologi ini. Efisiensi menjadi tolok ukur perusahaan dalam penerapan sistem identifikasi *Scan Finger* (sidik jari), penggunaan alat ini secara tidak langsung memberikan kemudahan di sebuah perusahaan maupun lembaga agar lebih menghemat tenaga, waktu serta keamanan. Tentu ketika menerapkannya, membantu divisi sumber daya manusia dalam mengontrol serta mengevaluasi kinerja para anggota.⁴

³ Raymond Mcleod Jr, Sistem Informasi Manajemen, Ed. VIII, (Jakarta : PT Prenhallindo,1998), 92

⁴ Faisal Ali Ahmad, “Hubungan Penerapan Absensi *Fingerprint* (Sidik Jari) dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai Studi Kasus di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam”, (Manajemen Agribisnis, Institut Pertanian Bogor, 2006), 17

Scan finger (sidik jari) merupakan absensi elektronik yang berbasis teknologi sehingga telah diatur secara otomatis serta sudah direkap seluruh anggota yang ada di dalam lembaga tersebut, sehingga secara otomatis dapat menginput daftar hadir serta pulangny para pegawai. Penggunaan sistem absensi manual bisa dikatakan kurang efektif karena dalam penggunaannya banyak sekali kekurangan salah satunya dapat direkayasa. Sehingga adanya peraturan tentang perintah menerapkan sistem absensi dengan teknologi atau secara elektronik.

Dengan ini harapan pemerintah dalam sebuah lembaga pendidikan dapat mengurangi tingkat kecerobohan jam masuk kerja para anggota, sehingga dapat mendorong sifat disiplin bagi anggota dan kinerja anggota diharapkan lebih meningkat serta membaik.⁵ Namun, yang menjadi daya tarik peneliti apakah penerapan kebijakan absensi menggunakan teknologi elektronik yang diimplementasikan di sebuah lembaga sudah berjalan dengan membaik atau malah sebaliknya yang belum memberikan efek positif kepada setiap anggota di satuan lembaga. Maka dari itu peneliti mencoba meneliti atau menelaah di beberapa lembaga yang akan diteliti dengan data-data fisik atau sebuah rekapan presensi kehadiran maupun absensi ketidakhadiran para anggota guna melihat kinerja para anggota atau pegawai di lembaga tersebut apakah disiplin kehadirannya sudah baik. Sehingga dengan menerapkannya sistem *scan finger* dapat

⁵ Eko Nugroho, *Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, (Yogyakarta: Andi offset, 2009), 17

membantu baik mencatat serta merekap absensi para pegawai, mengingat bentuk kedisiplinan adalah bagian penting dari sebuah organisasi dalam terwujudnya sebuah lembaga maupun sebuah institusi yang baik.⁶

Sistem *scan finger* atau (sidik jari) bisa diartikan sebuah alat yang merekam kehadiran para anggota baik di lembaga maupun di institusi yang tingkat keakuratannya hampir 100% dikarenakan dengan menggunakan metode sidik jari di setiap anggota serta dengan mencatat secara otomatis hadir atau ketidakhadiran anggota ketika jam kehadiran ataupun jam pulang kerja para anggota, dalam penggunaannya *scan finger* memiliki software khusus dalam pengoprasaianya.

Scan finger mempunyai kelebihan salah satunya yakni dapat meminimalisir kesalahan dalam presensi, baik memanipulasi data, serta kecurangan-kecurangan apapun yang dilakukan oleh para anggota di sebuah lembaga maupun institusi, mengingat selalu adanya kecurangan ketika masih memakai sistem absensi yang manual atau sistem absensi sebelumnya. Dalam kegunaannya *scan finger* juga mempermudah dalam proses absensi para anggota di lembaga yang cukup banyak, dikarenakan tidak perlu menggunakan username atau kata sandi ketika absensi, meningkat ketika menggunakan *scan finger* maka hanya menggunakan sidik jari sendiri setiap individunya yang mana tidak bisa disamakan atau dimanipulasi oleh individu lainnya, sebagaimana tingkat keamanan sistem

⁶ Muh. Khadir, “Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Kb Kabupaten Gowa”, (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019), 18.

absensi lebih terjaga dan keakuratan yang tinggi. Terkadang dalam penggunaan *scan finger* ketika Verifikasi sidik jari ada beberapa sidik jari personal yang masih belum terdeteksi oleh mesin *scan finger*, sehingga pegawai dianggap tidak masuk atau tidak hadir, dikarenakan mesin *scan finger* sedang mengalami kerusakan atau sedang mati lampu.⁷

Absensi di sebuah lembaga ada yang sudah menerapkan sistem elektronik serta tidak menutup kemungkinan ada juga yang masih menggunakan sistem manual, mengingat ketika sistem kehadiran pegawai masih menggunakan manual, mengharuskan pekerja untuk mencatat kehadiran secara fisik lembar setiap kali mereka masuk ke tempat kerja mereka, dan mencatat kembali ketika mereka hendak pulang yang secara teratur serta setiap hari ketika jam kerja masuk dan pulang. Yang mana hal tersebut bukan kerangka elektronik dan mungkin menghasilkan berbagai masalah. Masalah-masalah ini mungkin menggabungkan waktu yang dihabiskan secara berlebihan oleh pekerja untuk menemukan dan menandatangani nama mereka di buku kehadiran dan tidak menutup kemungkinan buku absensi tersebut bisa hilang atau dapat dimanipulasi oleh pegawai yang lainnya demi kepentingan pribadi yang merugikan lembaga atau institusi.

Scan finger secara tidak langsung mendorong lembaga dalam menghemat tenaga, meminimalisir waktu, serta memberikan jaminan

⁷ Prihatinta, "Hubungan Tingkat Kehadiran melalui penerapan Absensi Fingerprint terhadap tingkat disiplin kerja karyawan kontrak di Politeknik Negeri Madiun", Jurnal Manajemen Administrasi, Vol.1, No.1, (2017), 8.

keamanan dalam bentuk absensi kehadiran. Selain itu, pergerakan dalam menuju era global sangat pesat untuk memenuhi digitalisasi yang berkembang dengan sistem pintar salah satunya dengan absensi otomatis yakni melalui *scan finger* (sidik jari).⁸

Dengan mengikuti perkembangan teknologi yang positif serta menerapkannya di sebuah lembaga, maka secara tidak langsung setiap pekerja di suatu lembaga pun juga ikut berkembang dalam kinerjanya, salah satu kinerja yang harus diutamakan yakni kedisiplinan, disiplin merupakan aset terpenting dalam menunjang sebuah lembaga atau institusi yang lebih baik. Dengan menegakkan disiplin kerja pegawai dalam lembaga merupakan hal yang benar-benar diharuskan, karena ketika disiplin kerja itu terbentuk maka terciptalah tata tertib serta kelancaran pelaksanaan di dalam sebuah lembaga.

Adapun penjelasan UU No. 20 tahun 2003 yang berkaitan tentang tenaga kependidikan menurut, pada BAB I Pasal 1, dijelaskan bahwasannya setiap pendidik merupakan golongan dari sebuah masyarakat yang mengerahkan baik waktu, tenaga ataupun pemikirannya (mengabdikan) dalam menunjang sebuah pendidikan. Setiap pendidik memiliki tugas yang telah direncanakan dan menjalankan administrasi, mengelola, mengembangkan serta mengawasi layanan teknis yang bertujuan mengembangkan proses belajar mengajar di lembaga

⁸ Debrha Joshua Osei, "Fingerprint Employee Clocking System For Universities", Journal of Engineering Technologies and Management Research, Vol.7, No.11, (2020), 117.

pendidikan. Seorang pengajar atau pendidik berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB I, Pasal 1 menjelaskan bahwasannya pendidik merupakan tenaga kependidikan yang biasanya disebut dengan dosen, guru, konselor, dan lain sebagainya yang sebutannya sesuai dengan tugas pokok fungsi atau tupoksinya, yakni untuk mencerdaskan para peserta didik serta ikut partisipan dalam mensukseskan sebuah pendidikan.⁹

Para anggota baik pegawai maupun guru, baik yang sudah berstatus PNS ataupun yang masih menjadi tenaga Honorer dalam menjalankan tupoksinya dianjurkan serta diwajibkan untuk mengarahkan contoh yang tepat atau perbuatan bijak kepada para peserta didik maupun masyarakat sekitar. Salah satu contoh yang harus ditekankan yakni sebuah hal yang berkaitan dengan disiplin atau kedisiplinan dalam bekerja.¹⁰

Scan finger yang dimaksud peneliti ini yakni lebih meliputi dasar SK Dinas di sektor pendidikan yang mana telah dijelaskan di Kebijakan pemberlakuan (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin (PNS). Sejak adanya aturan diatas, sistem presensi atau absensi di lembaga pemerintah maupun satuan pendidikan diganti dengan sistem elektronik yakni *scan finger*.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil atau biasa disebut PNS yang sudah diterangkan sebelumnya yakni kesanggupan setiap anggota PNS

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat 1.

¹⁰ Luluk Kusniati, "Penggunaan Face Recognition untuk Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil", Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 25, No. 1, (2016). 96.

dalam menaati aturan serta norma-norma yang telah disepakati dan ditentukan, ketika aturan serta norma tersebut dilanggar maka akan dikenakan hukuman atau sanksi. “PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”.¹¹

Sehingga dengan menerapkan kedisiplinan tersebut maka perlu alat penunjang agar bisa terealisasikan yakni dengan menggunakan Absensi *scan finger* (sidik jari), sehingga secara tidak langsung dapat mengontrol tingkat ketepatan waktu atau kedisiplinan pendidik di sebuah lembaga pendidikan.

Menurut peneliti banyak sekali kelebihan dan sedikit kekurangan terkait sistem elektronik *scan finger* (sidik jari) dibandingkan dengan absensi manual, salah satu kelebihannya dengan menggunakan sistem elektronik *scan finger* yakni lebih efektif serta efisien dalam merekap absensi pegawai serta tidak adanya manipulasi data atau rapel absen, penggunaan *scan finger* membutuhkan data sidik jari setiap individu, mengingat setiap data sidik jari individu berbeda-beda maka dengan hal tersebut para rekan kerja atau anggota tidak dapat rapel absen ke rekan kerja yang lain.

Al-Quran Dalam QS. Huud (11) yang mengandung penjelasan tentang sikap disiplin. Yang berbunyi:

فَاَسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا ۗ إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Artinya : "Maka tetaplah engkau (Muhammad) (di jalan yang benar), sebagaimana telah diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang bertobat bersamamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sungguh, Dia Maha Melihat terhadap apa yang kamu kerjakan."

Adapun Tafsiran Ibnu Katsir menjelaskan bahwa, Allah mengutus Nabi dan umat-umatnya untuk selalu beriman dan selalu istiqomah dalam menjalankan hal kebaikan serta kebajikan, dengan menjalankan aktivitas yang baik dan tepat secara berangsur atau terus menerus dapat memberikan pertolongan kepada setiap insan yang mampu menjalankannya, serta mampu menghindari bala bencana ataupun masalah-masalah duniawi yang dapat membawa jalan kegelapan yang melampaui batas, ketika hal itu terjadi maka kehancuran akan menimpanya, Allah merupakan maha segalanya maha mengetahui setiap tindakan kita dimanapun dan kapanpun serta Allah tidak lalai dan tidak tersamar sedikitpun (dari Nya).¹²

Dari tafsir yang telah dijelaskan sebelumnya ketika kita mengaitkan dengan kedisiplinan maka bisa diartikan bahwasanya disiplin bukan hanya berhubungan dengan tepat waktu saja, tapi juga patuh terhadap aturan atau norma yang semestinya, sehingga mampu melaksanakan hal apapun yang diperintahkan, serta mampu meninggalkan hal apapun yang telah dilarang oleh Nya. Tidak hanya itu ketika para manusia bisa melakukan hal baik tersebut secara terus menerus atau berangsur-angsur walaupun sedikit,

¹² Ibni Katsiir, Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir (Jilid IX), terjemahan Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh, Cet. 6, (Jakarta : Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2013), 497.

maka akan manfaat untuk pribadi dan sekitar, sehingga ketika kita mampu melaksanakan hal baik tersebut secara dikit demi sedikit secara terus menerus maka Allah menyayangi hamba-hambanya yang berlaku demikian.

Kedisiplinan dalam hal pekerjaan sangat diharuskan mengingat ketika disiplin itu diterapkan maka terpeliharanya sifat patuh dalam norma-norma lembaga serta lancarnya setiap program yang terlaksana di setiap tugas yang telah diberikan. Ketika sifat disiplin dikesampingkan akan memberikan efek buruk di setiap lembaga. Mengingat tidak sedikit lembaga atau institusi pendidikan yang masih menyepelekan hal kedisiplinan. Sehingga para peserta didik secara tidak langsung menirukan hal tersebut. Seperti contoh adanya para pendidik atau pegawai di suatu lembaga pendidikan yang terlambat ketika masuk sekolah, ataupun terlambat ketika masuk waktu jam pelajaran, sehingga ketika terlambatnya para pendidik maupun pegawai membuat para peserta didik meniru akan hal itu, karena sifat guru itu digugu dan ditiru.

Sehingga kedisiplinan waktu jam mulai pembelajaran pun kadang para pendidik masih kurang tepat, yang mana masih mementingkan tugas pribadinya, sehingga menyampingkan tugasnya sebagai pengajar. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan tindakan dalam manajemen untuk memenuhi tuntutan sebagai ketentuan.¹³

¹³ Apfia Ferawati. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Agora, Vol 5, No. 1, (2017), 1.

Lembaga Pendidikan yang akan diteliti yakni SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. SMKS Wonokromo merupakan singkatan dari Sekolah Menengah Kejuruan Swasta yang dinaungi oleh yayasan pendidikan Mayangkara, yayasan tersebut sudah berdiri sejak tahun 1986, SMK Wonokromo berlokasi di JL Pulo Wonokromo 241 Kota Surabaya.

SMK Wonokromo dalam menerapkan *scan finger* sudah sejak tahun 2013, sehingga sudah berjalan selama kurang lebih 9 tahun dalam penggunaan mesin absensi *scan finger*, sebelumnya SMK Wonokromo dalam absensinya menggunakan buku kehadiran yang mana harus diisi setiap pendidik ketika waktu hadir, hal tersebut masih diterapkan hingga sekarang walaupun sudah memakai mesin absensi *scan finger*, dikarenakan untukantisipasi jika memang adanya kerusakan mesin *scan finger* yang secara tiba-tiba sehingga dapat membackup data lewat buku kehadiran tersebut.

MAN adalah singkatan dari Madrasah Aliyah Negeri, merupakan sebuah sekolah berbasis islam yang dinaungi oleh KEMENAG (Kementerian Agama). MAN Kota Surabaya merupakan sekolah menengah atas dengan akreditasi A yang berlokasi di Jalan Wonorejo Timur No. 14, Wonorejo, Kecamatan Rungkut, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Peneliti memilih MAN Kota Surabaya karena di lembaga tersebut sudah menerapkan *scan finger* yang berupa sidik jari, sebelumnya MAN Kota Surabaya ketika adanya pandemi Covid-19, lembaga tersebut menerapkan sistem absensi berupa Android, yang mana bisa diakses

dimanapun, mengingat ketika adanya Covid-19 pemerintah memberlakukan PPKM yang singkatan dari Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat, sehingga lembaga pendidikan tidak dapat melakukan pertemuan tatap muka pembelajaran hal tersebut dikarenakan masih maraknya virus Covid-19 yang dapat menular secara cepat.

MAN Kota Surabaya pada saat pembelajaran online bentuk absensi pegawai serta pendidik menerapkan sistem absensi E Learning. E Learning merupakan sistem pembelajaran formal yang berupa media alat komunikasi atau dengan bantuan sumber daya elektronik. Di dalam E Learning banyak sekali penggunaannya salah satunya berupa absensi pegawai maupun pendidik. Setelah meredanya virus Covid-19, sehingga pemerintah membolehkan pembelajaran tatap muka lembaga Pendidikan MAN Kota Surabaya telah menerapkan kembali sistem *scan finger* terhadap tenaga pendidik sebagaimana *scan finger* dinilai dapat berpengaruh pada kualitas kedisiplinan atau kinerja tenaga pendidik itu sendiri. Karena, tenaga pendidik atau seorang guru harus memberikan cerminan yang baik bagi peserta didik salah satunya dengan kedisiplinan bekerja.¹⁴ Sehingga keterlambatan dalam masuk sekolah akan berdampak pada pembelajaran yang akan dilaksanakan, salah satunya seperti kurangnya persiapan materi pembelajaran dan kondisi atau situasi peserta didik.

¹⁴ Luluk Kusniati, "Penggunaan Face Recognition untuk Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil", 96.

Peneliti memilih objek yakni SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, yakni ingin mengetahui tingkat kedisiplinan pendidik dengan menerapkan sistem informasi manajemen berupa sistem elektronik *scan finger* (sidik jari), yang mana banyak sekali manfaat serta kelebihan dari penggunaan sistem elektronik *scan finger* (sidik jari) tersebut, lantas peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana sistem penggunaan, sistem pengelolaan serta sistem kerja dari absensi *scan finger* (sidik jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti ingin memfokuskan bahasannya pada Penerapan Sistem *scan finger* (sidik jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Para Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya yang dijabarkan ke bentuk pertanyaan seperti berikut:

1. Bagaimana Penerapan *scan finger* (sidik jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?
3. Bagaimana penerapan *scan finger* (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan sudut pandang peneliti yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian yakni sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan dan penerapan *scan finger* di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
2. Untuk menjelaskan tingkat disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisa penerapan *scan finger* dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Ilmiah
 - a. Peneliti berharap bahwa penelitian ini guna menyempurnakan syarat-syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
 - b. Diharapkan mampu memberikan sumbangsih ilmiah, tambahan informasi terkait sistem informasi manajemen dengan penerapan *scan finger* (sidik jari) dalam rangka peningkatan manfaat oleh

sistem tersebut sebagai bahan untuk kemajuan, keberhasilan suatu tujuan meningkatkan disiplin kerja para pendidik.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan rujukan sebagai data untuk melakukan penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman guna memperoleh suatu gambaran yang nyata tentang Penerapan Sistem *scan finger* (sidik jari) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik.

b. Bagi SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan positif, bahan dokumentasi historis dan bahan evaluasi sehingga adanya peningkatan kedisiplinan para pendidik melalui sistem *scan finger* (sidik jari).

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep dan penarikan batasan yang digunakan untuk mempertegas kata kunci yang ada sehingga dapat mempermudah peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Penelitian yang berjudul “Penerapan Sistem *scan finger* (sidik jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK

Wonokromo dan MAN Kota Surabaya” memiliki definisi konseptual sebagai berikut:

1. Penerapan sistem *scan finger*

a. Penerapan

Kata penerapan berasal dari istilah kata dasar terap yang memiliki arti menjalani serta melaksanakan suatu agenda, sehingga menjadi sebuah tahapan dalam suatu perbuatan, baik berikhtiar ataupun yang sudah pasti. Penerapan merupakan sebuah kegiatan atau tindak dari sebuah perorangan maupun kelompok dengan tujuan yang sama yang sudah direncanakan.¹⁵

Dari definisi diatas dapat kita tarik atau kita deskripsikan bahasannya penerapan merupakan sebuah kegiatan yang dijalankan, secara mandiri maupun bersama-sama dengan maksud agar tercapainya sebuah tujuan yang telah disepakati, atau bisa dikatakan sebuah trik atau taktik dalam menuju puncak.¹⁶

b. Sistem *Scan finger* (sidik jari)

Sistem merupakan suatu yang sudah dikelompokkan atau terorganisir yang masih terikat satu dengan yang lainnya, sehingga memberikan dampak positif bagi para anggota yang menerapkannya.¹⁷ *Scan finger* atau yang biasa dikatakan absen

¹⁵ Lexy J. Moloeng, Metodologi Pendidikan Kualitas: cetakan 26, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 93.

¹⁶ Badudu dan Sutan Mohammad Zain, Efektifitas Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), 1487

¹⁷ Abdul Kadir, Pengenalan Sistem Informasi (Edisi Revisi) (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2014), 31.

yang berupa sidik jari. Sidik jari merupakan lapisan kulit yang berbentuk seperti garis lipatan yang tempatnya di ujung setiap jari para insan. Fungsi dari adanya sidik jari yakni memberikan efek gesekan sehingga dapat menyentuh apapun lebih erat.¹⁸ Data asben ketika menggunakan *scan finger* lebih akurat, mengingat ketika menggunakan sistem *scan finger* tidak dapat meminta tolong kepada rekan kerja lain, sehingga tidak dapat dimanipulasi oleh setiap rekan kerja, dikarenakan setiap insan mempunyai bentuk guratan garis jari yang tidak sama.¹⁹ Dengan adanya sistem *scan finger* atau (sidik jari) dapat memantau disiplin para pendidik terhadap setiap kehadiran maupun kepulangan di dalam sebuah lembaga pendidikan.

- c. Langkah-langkah penggunaan *scan finger* (sidik jari)
 - 1) Registrasi sidik jari.

Sebelum penggunaannya, maka terlebih dahulu setiap anggota baik pegawai maupun pendidik di lembaga pendidikan, melakukan registrasi terlebih dahulu guna mesin *scan finger* dapat mengetahui setiap sidik jari yang dimiliki setiap individu, dengan menempelkan jari telunjuk yang bagian ujung di mesin *scan finger*.

¹⁸ Eko Nugroho, *Biometrika: Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, 17.

¹⁹ Desmarini dan Kasman Rukun, "Penerapan Absensi *Fingerprint* untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai", *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Volume 5, No. 1, (2020), 78.

2) Download Data Sidik Jari Anggota.

Setelah melalui tahapan registrasi, maka tahap selanjutnya yakni mendownload hasil registrasi yakni yang berupa bentuk dari sidik jari setiap anggota yang telah terekam di mesin *scan finger*, dengan mendownload lalu memberikan nama sesuai dengan No ID anggota ketika melakukan registrasi, perlu diingat ketika sebelum mendownload dipastikan terlebih dahulu kondisi mesin *scan finger* dengan *software* sudah terkoneksi.

3) Upload Data Anggota.

Setelah menginput nama setiap anggota, maka tahapan selanjutnya yakni mengupload data para anggota guna memastikan kebenaran sidik jari yang digunakan sudah sesuai dengan anggota yang bersangkutan.

4) Menyusun Jam Kerja.

Setiap lembaga pendidikan dapat mengatur jam kerja serta jadwal setiap anggota yang sudah ditetapkan oleh lembaga tersebut, guna untuk menampilkan laporan setiap kehadiran maupun kepulangan setiap anggota.

5) Mengunduh Data Presensi.

Ketika membutuhkan laporan, hal yang paling penting yakni mendownload terlebih dahulu data presensi pada mesin *scan finger* pada mesin ke software, untuk mendownload data

absensi dengan menggunakan kabel LAN atau USB atau *flashdisk* yang menyesuaikan dengan fiturnya.

6) Kalkulasi Perhitungan Laporan.

Tahapan terakhir yakni membuat laporan absensi, dalam hal ini cukup mengatur serta menyesuaikan kebutuhan lembaga tersebut terhadap pegawai dan rentang waktu yang akan dibuat laporan.

Berdasarkan penjelasan diatas yang dimaksud dengan Penerapan sistem *scan finger* atau (sidik jari) adalah penerapan atau pengelolaan data sistem kehadiran para pendidik sebagai bentuk controlling pendidik dalam menjalankan kedisiplinan di suatu lembaga pendidikan.

2. Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik

a. Meningkatkan

Meningkatkan menurut KBBI merupakan proses, taktik, perbuatan atau cara, dalam meningkatkan berupa usaha atau kegiatan. Jadi peningkatan ini merupakan sebuah lapisan yang sewaktu-waktu lapisan ini semakin bertambah atau menebal kemudian membentuk kesatuan yang bisa dikatakan kemajuan, penambahan keterampilan serta kemampuan yang menjadi lebih baik dari sebelum-sebelumnya.

b. Disiplin Pendidik.

Disiplin yakni bentuk dari perasaan mengetahui atau menaati dalam menjalankan nilai- nilai yang dipercaya tau norma-norma yang telah ada, termasuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang dirasakan oleh setiap individu sehingga menjadi sebuah tanggung jawab . Dalam KBBI, disiplin merupakan taat (patuh) adanya peraturan (larangan).

Guru merupakan pengajar yang tak mengharapkan balas jasa yang mempunyai tujuan yakni, mendidik, mengarahkan, membimbing, mengajarkan, melatih, mengontrol, memberi penilaian serta memberikan evaluasi para murid dalam sebuah lembaga pendidikan.²⁰

Maka dari itu pendidik merupakan produk yang berhasil sehingga secara tidak langsung dicontoh bagi para peserta didik terhadap setiap tindakan maupun perilaku yang dilakukan di sebuah lembaga pendidikan tersebut. Bisa dikatakan, disiplin kerja pada para guru maupun pendidik sangat dianjurkan, karena apa ingin dicapai setiap lembaga pendidikan akan rancu ketika tidak terwujudnya kedisiplinan kinerja sehingga peraturan atau norma-norma ketetapan yang ada dalam lembaga itu dikesampingkan, maka bisa dikatakan para anggota memiliki disiplin kerja yang kurang atau kerja yang buruk. Begitupun

²⁰ “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1” (2005).

sebaliknya ketika para anggota atau pendidik tunduk pada ketetapan di lembaga, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.²¹

c. Indikator Disiplin Kerja, ada beberapa indikator disiplin dalam bekerja yakni :

- 1) Tujuan dan Kemampuan, tujuan yang sudah ditetapkan akan dibebankan kepada setiap anggota, sehingga dari tujuan tersebut harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas skill setiap anggota.
- 2) Teladan Pimpinan, merupakan hal yang sangat penting, mengingat pemimpin merupakan teladan bagi setiap anggotanya.
- 3) Balas Jasa. Yakni semakin besar hal yang diberikan oleh pemimpin terhadap anggotanya maka semakin baik pula kinerja serta disiplin setiap anggota.
- 4) Keadilan. Pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Memberikan balas jasa atau pengakuan terhadap anggota yang kinerjanya baik, sebaliknya memberikan sanksi jika memang ada anggota yang ceroboh.

²¹ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 85

- 5) Pengawasan Melekat, dengan menerapkan hal ini dapat meminimalisir serta mengurangi tingkat kurang disiplinnya setiap anggota.
- 6) Sanksi Hukuman, dengan sanksi serta hukuman yang berat anggota semakin takut melanggar aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan.
- 7) Ketegasan pemimpin, menegur serta menghukum jika adanya anggota yang indisipliner.
- 8) Hubungan Kemanusiaan. Perlu adanya hubungan kemanusiaan yang dilakukan oleh pimpinan baik secara vertikal maupun horizontal

Jadi yang dimaksud dengan meningkatkan disiplin pendidik adalah perbuatan atau tindakan patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di sebuah lembaga, dengan maksud memberikan contoh kepada para peserta didik terhadap setiap apa yang dilakukan oleh pendidik di lembaga tersebut. Adapun Standar Kompetensi Guru (SKG) menurut (*Dirjen Dikti Depdiknas, 2014*) menyebutkan pendidik atau guru yang baik harus memiliki 4 kompetensi, yakni pemahaman peserta didik, penguasaan pembelajaran, penguasaan bidang studi, dan mengembangkan kepribadian dan profesionalisme.²²

²² Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 15, <http://webadmin.ipusnas.id/ipusnas/publications/books/94681/>.

F. Keaslian Penelitian

Merujuk pada penelitian sebelumnya dan sebagai bahan acuan serta pertimbangan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelengkap kekurangan penelitian sebelumnya dari sudut pandang berbeda yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan beberapa penelitian yang menemukan kesamaan. Sebagai berikut:

1. Skripsi berjudul “Penerapan Absensi *Fingerprint* Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Teknik Industri (SMTI) Bandar Lampung”.²³ Oleh Mohammad Arya Gandhi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung) pada tahun 2017²³. Fokus penelitian Mohammad Arya Gandhi mendeskripsikan Penerapan Absensi *Fingerprint* Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai. Sedangkan penelitian ini mendeskripsikan penerapan *scan finger* (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik. Perbedaan penelitian Mohammad Arya Gandhi dengan penelitian ini terletak pada meningkatkan disiplin pendidik, sedangkan penelitian sebelumnya mendisiplinkan kerja pegawai. Lokasi penelitian dilakukan di SMK dan SMTI Bandar Lampung, sedangkan penelitian ini dilakukan di

²³ Mohammad Arya Gandhi, “Penerapan Absensi *Fingerprint* Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Teknik Industri (SMTI) Bandar Lampung” (Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017).

SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Teori yang digunakan oleh Mohammad Arya Gandhi menggunakan teori dari Cahyana, Subari, Indah, Singodimedjo. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari I.G.Wursanto, Cahyana, Ibramsyah, Davis, E. Mulyasa, Sofan Amri. Metode penelitian yang digunakan Mohammad Arya Gandhi dengan penelitian ini adalah metode penelitian yang sama, yaitu menggunakan jenis kualitatif dengan metode deskriptif.

2. Skripsi berjudul “Penerapan Presensi Elektronik Untuk Meningkatkan Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang”.²⁴ Oleh Maulidatul Khasanah (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang) pada tahun 2021. Fokus penelitian Maulidatul Khasanah mendeskripsikan Penerapan Presensi Elektronik Untuk Meningkatkan Guru dan Pegawai. Sedangkan penelitian ini mendeskripsikan Penerapan *scan finger* (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik. Perbedaan penelitian Maulidatul Khasanah dengan penelitian ini terletak pada meningkatkan disiplin pendidik, sedangkan penelitian sebelumnya yakni mendisiplinkan kerja guru dan pegawai. Lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta,

²⁴ Maulidatul Khasanah, “Penerapan Presensi Elektronik Untuk Meningkatkan Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang”, (Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021). 42.

sedangkan penelitian ini dilakukan di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Teori yang digunakan oleh Maulidatul Khasanah menggunakan teori dari Ali, Riant Nugroho, Cahyana, Handoko. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari I.G.Wursanto, Cahyana, Ibramsyah, Davis, E. Mulyasa, Sofan Amri. Metode penelitian yang digunakan Maulidatul Khasanah dengan penelitian ini adalah metode penelitian yang sama, yaitu menggunakan jenis kualitatif dengan metode deskriptif.

3. Skripsi berjudul “Penerapan *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung”.²⁵ Ikka Mayang Sari (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung) pada tahun 2019. Fokus penelitian Ikka Mayang Sari mendeskripsikan Penerapan *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. Sedangkan penelitian ini mendeskripsikan penerapan *scan finger* (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik. Perbedaan penelitian Ikka Mayang Sari dengan penelitian ini terletak pada meningkatkan disiplin pendidik, sedangkan penelitian sebelumnya yakni mendisiplinkan kerja pegawai. Lokasi penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung, sedangkan penelitian ini dilakukan di SMK Wonokromo

²⁵ Ikka Mayang Sari, “Penerapan *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung”, (Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019).

dan MAN Kota Surabaya. Teori yang digunakan oleh Ikka Mayang Sari menggunakan teori dari Sondang, Cahyana, Muasaroh, Sedarmayanti, Rivai & Sagala. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari I.G.Wursanto, Cahyana, Ibramsyah, Davis, E. Mulyasa, Sofan Amri. Metode penelitian yang digunakan Ikka Mayang Sari dengan penelitian ini adalah metode penelitian yang sama, yaitu menggunakan jenis kualitatif dengan metode deskriptif.

Dari beberapa contoh penelitian terdahulu, maka adanya perbedaan penelitian ini dengan ketiga skripsi diatas yakni lokasi penelitian yang berbeda. lalu, ketiga hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas masih belum ada yang meneliti kedua objek secara bersamaan membahas secara spesifik tentang meningkatkan disiplin kerja pendidik melalui sistem *scan finger* (sidik jari). Adapun persamaan dari ketiga penelitian terletak pada Sistem Informasi Manajemen, namun sangat berbeda pada jenis dan nama sistem Elektronik yang diteliti sehingga fungsi dan kegunaan aplikasi tersebut kegunaannya hampir sama yakni merekam kehadiran serta mendata keluar masuk setiap para pendidik dalam lembaga pendidikan tersebut. Selain itu ada juga persamaan dari ketiga penelitian terdahulu yakni dengan menerapkan metode penelitian kualitatif. Oleh karena itu penelitian ini dapat dijadikan pelengkap dari penelitian-penelitian sebelumnya.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah paparan bahasan yang ditulis secara garis besar agar pembaca dapat dengan mudah memahami arah dan dasar penelitian ini, sehingga tujuan peneliti membuat sistematika pembahasan ini, agar memperjelas pembahasan isi penelitian sebagai berikut;

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Pustaka

Terdapat beberapa sub dalam kajian ini, yakni meliputi : *Pertama*, sistem *scan finger* (sidik jari), indikator nya yaitu : Pengertian *scan finger* (sidik jari), Kelebihan dan Kelemahan *scan finger* (sidik jari), Tujuan *scan finger* (sidik jari), manfaat sistem *scan finger* (sidik jari), Tahapan penggunaan *scan finger* (sidik jari). *Kedua* disiplin pendidik, indikator nya yaitu : Pengertian disiplin pendidik, bentuk-bentuk disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, pembiasaan disiplin kerja, indikator disiplin pegawai, peraturan pemerintah mengenai disiplin pegawai negeri sipil (PNS). *Ketiga*, penerapan sistem *scan finger* (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam Bab berikut metode penelitian, terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan informasi penelitian, metode

pengumpulan data, teknik data, uji keabsahan data, serta pedoman penelitian

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan, terdiri dari deskripsi umum profil lembaga, deskripsi informan, temuan penelitian yang memuat penyajian data dan analisis data terkait fakta-fakta masalah yang diteliti, dan hasil analisis data temuan penelitian.

BAB V : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup, yang terdiri dari simpulan dan saran peneliti kepada lembaga tempat penelitian dilakukan. Simpulan memuat jawaban hasil fokus penelitian dan saran merupakan masukan peneliti mengenai temuan penelitian.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penerapan Sistem Absensi *Scan Finger* (sidik jari)

1. Pengertian Penerapan Sistem Absensi dan *Scan Finger* (sidik jari)

Penerapan memiliki kata dasar “terap” berarti melaksanakan kegiatan sehingga mampu menjadi suatu kesatuan dalam proses, perbuatan atau cara dalam menjalankan sesuatu, baik abstrak maupun konkret. Penerapan (implementasi) merupakan suatu tindakan yang dilakukan perorangan atau secara bersama atau bisa disebut organisasi yang mana mempunyai tujuan sama yang telah ditetapkan.²⁶ Secara bahasa penerapan merupakan taktik atau strategi untuk mencapai sebuah hasil.²⁷ Menurut Riant Nugroho, penerapan merupakan cara untuk menuju sesuatu yang diharapkan.²⁸ Menurut Ali, penerapan disebut juga pelaksanaan, mempraktekkan, ataupun memasang.²⁹

Berdasarkan pendapat para pakar yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat digaris bawahi bahwa Penerapan yakni suatu cara (strategi) dalam mencapai aktivitas atau tujuan yang diinginkan. Untuk melakukan sebuah penerapan terdapat unsur atau bagian terpenting yang harus dilakukan, antara lain yakni:³⁰

²⁶ Lexy J. Moloeng, *Metodologi Pendidikan Kualitatif*: cetakan 26, 93.

²⁷ Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Efektifitas Bahasa Indonesia*, 1487.

²⁸ Riant Nugroho, *Prinsip Penerapan Pembelajaran*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), 158.

²⁹ Lukman Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Apollo, 2007), 104.

³⁰ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern EnglishiPerss, 2002), 1598.

- a. Mempunyai suatu program yang sedang dilakukan.
- b. Mempunyai kelompok target (pemasaran) yakni masyarakat karena akan memenuhi pemasaran lingkungan sebagai sasaran dan mempunyai harapan akan mendapatkan manfaat dari program yang dilakukan tersebut.
- c. Terdapat pelaksanaan secara perorangan ataupun kelompok organisasi yang akan bertanggung jawab pada hal pelaksanaan, pengawasan, maupun pengelolaan dari proses penerapan tersebut.

Sistem merupakan suatu organisasi yang saling berhubungan dan terintegrasi pada kesatuan komponen. Sistem sebagai suatu elemen perangkat yang terdiri dari beberapa unsur seperti manusia, sebuah konsep, sebuah prosedur, beberapa alat yang menjadi satu kesatuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.³¹ Secara umum, sistem terbagi menjadi 2 yakni terbuka (*Open-Loop*) dan tertutup (*Closed Loop System*). Sistem terbuka (*Open-Loop*) merupakan sistem yang belum mempunyai arah atau capaian yang dituju, kontrol atau pengendalian serta umpan balik. Sedangkan sistem tertutup (*Closed Loop*) merupakan sistem yang memiliki tujuan atau sasaran, kontrol atau pengendalian serta umpan balik.³²

Menurut Madiha Shah, penggunaan sistem informasi online dalam manajemen pendidikan telah meningkat pesat karena efektivitas

³¹ Zakiyudin Ais, *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 5.

³² Ety Rochaety, Pontjorini Rahayuningsih, and Prima Gustri Yanti, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 3

dan efisiensinya. Tujuan utama sistem informasi manajemen tidak lain untuk meningkatkan efisiensi kegiatan sekolah dalam penyimpanan laporan siswa dan data personalia guru.³³ Dapat disimpulkan bahwa Informasi merupakan sebuah pernyataan yang menjelaskan suatu kejadian atau hal-hal tertentu sehingga manusia dapat menyerap serta menyimpulkan perbedaan antara data satu dan data lainnya yang memiliki makna yang luas. Sistem informasi itu sendiri adalah sistem yang terdapat dalam sebuah organisasi yang menyediakan berbagai kebutuhan dalam pengolahan proses transaksi, mendukung kegiatan administratif atau operasi yang manajerial dan ketepatan strategi dari organisasi eksternal tertentu dengan pelaporan yang akan diperlukan.³⁴

Management mempunyai asal kata *to manage* yang memiliki arti mengelola. Dalam kegiatan mengelola atau mengatur akan mengakibatkan timbulnya berbagai masalah, pertanyaan mengenai siapa yang mengatur, apa yang harus diatur dan kenapa perlu diatur serta apa yang menjadi acuan dari aturan tersebut. Manajemen dapat menganalisis, menetapkan target atau sasaran yang dituju, serta menetapkan capaian dengan menyesuaikan tugas dan hal yang wajib secara cepat maupun tepat. Aktivitas dalam manajerial akan dilakukan oleh para manajer guna mampu mendorong sumber daya manusia dalam

³³ Leong Mei Wei et al., "Relationship between Teacher ICT Competency and Teacher Acceptance and Use of School Management System (SMS)," *Malaysian Online Journal of Educational Technology* 4, no. 4 (2016), 32.

³⁴ *Ibid.*

personil bekerja sehingga akan mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama.³⁵

Sistem Informasi dalam manajemen adalah sebuah item guna menyediakan informasi dalam menunjang sistem operasi, membentuk manajemen dalam mengambil keputusan. Sistem informasi manajemen atau yang biasa dikatakan SIM menjabarkan sebuah unit yang mempunyai tugas dalam mengumpulkan beberapa informasi atau berita sehingga akan diproses menjadi sebuah informasi yang layak yang mana menjadi tolak ukur pembaharuan dari sebuah organisasi dalam setiap lembaga.³⁶

Absensi merupakan suatu bukti bahwa hadirnya seorang pegawai ketika jam masuk kerja pada organisasi seperti institusi ataupun lembaga. Absensi adalah penerapan disiplin yang diatur oleh lembaga atau tata tertib suatu lembaga. Ketika melakukan pengisian pada lembar kehadiran secara manual akan menimbulkan hambatan bagi institusi dalam pemantauan disiplin kerja tiap pegawai pada waktu kehadiran maupun kepulungan setiap jam kerjanya.³⁷

Pencatatan absensi Menurut Cahyana, adalah faktor penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).³⁸ Detail informasi

³⁵ Candra Wijaya and Muhammad Rifai, *Dasar-Dasar Manajemen* (Medan: Perdana Publishing, 2016), 14–15.

³⁶ Ali Ramdhadi, *Sistem Informasi Manajemen* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 93.

³⁷ Tia Melinda Sari Mr, “Efektifitas Absensi Fingerprint dalam Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Daerah Kabupaten Lampung Selatan”, (Ilmu Pemerintahan, Universitas Lampung, 2015), 15.

³⁸ Faisal Ali Ahmad, *Hubungan Penerapan Absensi Fingerprint (Sidik Jari) Dengan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Studi Kasus Di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 25.

hadirnya tiap anggota dinilai akan adanya penentuan prestasi kinerja tiap personal, slip upah atau gaji, kemajuan serta produktivitas sebuah institusi atau lembaga secara umum. Selain itu, alat rekap absen pegawai secara tradisional membutuhkan berbagai keperluan pegawai dalam bidang keadministrasian SDM dan sangat dibutuhkan sifat jujur dari pegawai yang direkap ketika hadir. Hal yang sering dilakukan pada sistem absensi konvensional ini memberikan banyak peluang manipulasi data kehadiran apalagi jika pengawasan tidak dilakukan dengan semestinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa Absensi merupakan program controlling untuk para pegawai atau anggota di setiap lembaga, untuk mengetahui jam masuk serta keluarnya para anggota dalam setiap harinya, yang mana jam tersebut sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan pada setiap lembaga.

Dalam Sistem Informasi Manajemen terdapat sebuah kelompok atau organisasi yang mempunyai sebuah pedoman sebagai petunjuk pada peralatan pengolahan sebuah data, menyimpan, memilih dan mengolah serta mengambil kembali guna meminimalisir ketidakpastian dalam pengambilan keputusan yang nantinya akan memperoleh informasi yang paling efisien untuk pimpinan sesuai dengan waktu yang diperlukan.³⁹ Sehingga menghasilkan informasi guna memantau kinerja, memelihara koordinasi dan menyediakan informasi untuk melakukan

³⁹ Sumarna Surapranata, *Pengelolaan Administrasi Sekolah* (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2017), 40.

proses, metode atau cara dalam berorganisasi. Oleh karena itu, terdapat salah satu cara guna meningkatkan efektivitas dalam bekerja yaitu teknologi asli manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu menerapkan *Scan Finger* atau absensi sidik jari.

Fingerprint berasal dari kata berbahasa Inggris artinya sidik jari. Sidik jari merupakan bagian kulit luar yang memiliki guratan alamiah manusia yang berada di tiap bagian ujung jari-jemari. Gurat pada sidik jari ini mempunyai fungsi yakni adanya gesekan yang lebih besar dikarenakan guratan yang berada di setiap ujung jari sehingga mampu menggenggam benda dengan erat.⁴⁰ Teknologi mesin absensi *Fingerprint* adalah sebuah SIM yang memiliki kandungan yang berhubungan dengan fisik. Menurut Davis, ada beberapa elemen-elemen fisik mengenai sistem informasi manajemen, antara lain :⁴¹

- a. Hardware (perangkat keras) berupa komputer, yakni berbagai pusat pengolahan, unit penyimpan file dan alat penyimpan data.
- b. Database merupakan data yang akan tersimpan dalam media penyimpanan komputer.
- c. Prosedur merupakan sebuah komponen dalam bentuk fisik, seperti buku panduan dan instruksi.

⁴⁰ Eko Nugroho, *Biometrika : Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2009), 17.

⁴¹ Gordon B. Davis, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian II: Struktur dan Pengembangannya*, (Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo, 1992), 3

d. Personalia pengoperasian merupakan seseorang yang menjadi operator komputer, personalia penyimpanan data serta pimpinan sistem informasi.

Pada mesin *Scan Finger* terdapat teknologi yang disebut dengan teknologi *Biometric*. *Bio* dan *metrics* merupakan asal dari sebuah kata yang menjadi *Biometric*. *Bio* memiliki arti yakni suatu yang hidup serta *metrics* mempunyai arti mengukur. Sehingga, biometrik yakni sebuah alat ukur yang mengetahui karakter setiap badan atau fisik individu yang berguna mengetahui setiap kondisi fisik individu dengan sistem pengenalan otomatis dalam penggunaan teknologi komputer terhadap identitas seseorang dengan cara membandingkan karakteristik yang sebelumnya telah tersimpan di *database*. Dalam hal ini, dilakukan secara *realtime* atau nyata serta tidak perlu menunggu lama sampai berjam-jam atau berhari-hari dalam proses tersebut.⁴² Teknik membaca sidik jari pada alat *Scan Finger* disebut dengan optik. Optik ini mempunyai sistem akan merekam atau menscan menggunakan cahaya. Adapun alat perekam yang digunakan berupa kamera digital. Selain itu terdapat tempat untuk meletakkan ujung jari yang dinamakan permukaan sentuh (*scan area*). Sehingga, ketika memasukkan jari pada permukaan sentuh secara otomatis pemancar cahaya atau lampu menerangi permukaan ujung jari sebagaimana pantulan cahaya dari ujung jari tersebut akan masuk dan tersimpan ke dalam memori.

⁴² Darma Putra, Sistem Biometrika, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 21

Adapun penerapan absensi elektronik berupa *Scan Finger* ini telah tercantum pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016 Tentang Pemberian, Penambahan dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama di dalam Pasal 5 berbunyi Pegawai wajib masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam ketentuan kerja dengan menggunakan sistem absensi elektronik yang disediakan oleh lembaga pendidikan tersebut.

Jadi Penerapan Absensi *Scan Finger* (sidik jari) adalah sebuah proses pengambilan informasi atas kehadiran para pegawai dengan menggunakan sistem Elektronik yakni *Scan Finger* yang mana hampir 100% tepat dan akurat sebab didasarkan pada sidik jari masing-masing pegawai, serta melalui proses pencatatan dan pelaporan secara otomatis menggunakan software khusus. Fingerprint mampu meminimalisir manipulasi data, mengurangi kesalahan dan kecurangan para pegawai pada sistem absensi konvensional sebelumnya. Selain itu, bermanfaat bagi institusi sebab akan menghemat tenaga, waktu sekaligus menjamin keamanan serta menjadi bukti akurat kehadiran pegawai.

2. Kelebihan dan Kelemahan Absensi *Scan Finger* (sidik jari)

Dalam meningkatkan kualitas disiplin kerja pegawai dengan menggunakan sistem Absensi *Scan Finger* (sidik jari) adalah cara yang tepat. Karena, dengan hal ini pegawai akan secara otomatis mengetahui waktu keterlambatan, bahkan juga tidak dapat pulang sebelum

waktunya. Berikut ini adalah beberapa kelebihan absensi sidik jari (*Fingerprint*) daripada yang lain:

Tabel 2. 1 Kelebihan Absensi *Fingerprint*

No	Faktor - Faktor Kelemahan	Kartu Absensi dan Mesin Pencetak Waktu (1)	Magnetic Tape Reader / Bar CodeReader (2)	<i>Scan Finger</i> dan Software Absensi (3)
1	Ketidakhujuran pegawai dengan meminta teman kerja untuk mencatatkan kehadiran (<i>buddy punching</i>)	Kartu absensi akan digunakan secara bersamaan dan hal ini seringkali terjadi.	Hal ini mungkin terjadi karena kartu magnetic dapat digunakan secara bersama-sama.	Hal ini tidak mungkin terjadi. Sebab setiap sidik jari berbeda sehingga tidak dapat digunakan rekan kerja lainnya.
2	Kegiatan memanipulasi atau hilangnya kartu absensi	Hal ini mungkin saja terjadi karena kartu dapat dipertukarkan sesama rekan sekerja atau dengan beralasan hilang.	Hal ini mungkin saja terjadi karena kartu dapat ditukarkan rekan sekerja atau dengan beralasan hilang..	Hal ini tidak mungkin terjadi, sebab pegawai tidak menggunakan kartu. Setiap sidik jari manusia pun pasti tidak akan ada yang sama dan dapat digunakan lebih dari 1 jam identifikasi.
3	Kesalahan / Kurangnya ketepatan pencatatan waktu kerja karyawan.	Dinilai kurang akurat. Sebab hal ini diset waktu secara manual sehingga tidak terjadi pencatatan waktu.	Dinilai akurat sebab pencatatan waktu masih menggunakan komputer.	Dinilai sangat akurat sebab pencatatan waktu menggunakan komputer.
4	Sistem pelaporan yang otomatis serta terintegrasi dalam sistem informasi kepegawaian.	Masih dilakukan secara manual. Karena dilakukan secara manual kemungkinan besar akan memiliki kesalahan penyalinan data dari absensi yang cukup besar.	Telah dilakukan secara otomatis. Hal ini dapat diintegrasikan dengan sistem komputer.	Telah dilakukan secara otomatis dan terintegrasi ke sistem kepegawaian di komputer. Sehingga dapat dilakukan pelaporan secara otomatis dan menggunakan sistem yang telah terintegrasi.

(Sumber : <http://www.informatika.lipi.go.id/jurnal/implementasi-teknologi->

[biometric-untuk-sistem-absensi-perkantoran/](http://www.informatika.lipi.go.id/jurnal/implementasi-teknologi-biometric-untuk-sistem-absensi-perkantoran/))

Berikut ini adalah beberapa keunggulan dari mesin absensi *Fingerprint* serta faktor mengapa mesin absensi *Fingerprint* sebagai pilihan yang tepat⁴³ :

- a. Sidik jari setiap personal memiliki perbedaan, dan belum pernah ada persamaan antara satu dengan yang lain memiliki sidik jari yang sama.
- b. Tidak bisa titip absen.
- c. Sesuai peraturan atau objektif (Jam masuk dan pulang sudah ditetapkan)
- d. Kenyamanan; Karena registrasi yang dilakukan simpel dan tidak merepotkan, seperti contoh pegawai juga tidak perlu repot membawa kartu, tidak perlu menekan password atau pin, yang dilakukan hanya meletakkan bagian tubuh yakni sidik jari tangan tepat diatas sensor sidik jari.
- e. Keamanan; Ketika menggunakan absensi sidik jari dinilai akan memiliki keamanan sangat tinggi karena tiap orang memiliki sidik jari yang berbeda. Sehingga rekan kerja tidak bisa menitipkan absensi. Dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari seseorang berbeda-beda.
- f. Menghindari dan meminimalisir penyalahgunaan daftar hadir.

⁴³ Erna Maeyasari, "Analisis Efektivitas Penerapan Absensi Sidik Jari Pegawai Negeri Sipil di Sekertaris Daerah Kabupaten Lebak", (Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012), 25-26

- g. Menghemat waktu dengan mengurangi pekerjaan yang dilakukan secara manual.
- h. Para pegawai di lembaga akan lebih menghargai waktu dengan tepat waktu.
- i. Solusi dalam meningkatkan Produktivitas kerja
- j. Mendukung pembinaan kepegawaian dalam hal kedisiplinan
- k. Efektivitas Waktu

Lihatlah perubahan pertama ketika perusahaan anda menggunakan absensi sidik jari. Karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari. Dalam penggunaan absensi lebih cepat dari pada *amano*, *barcode* apalagi tanda tangan manual. Absensi sidik jari pada umumnya mempunyai kecepatan pembacaan 0.5 detik. Absensi sidik jari mempunyai tingkat akurasi yang tinggi. Dalam pendataan dapat terpusat dalam satu *database*. Dengan mesin absensi sidik jari data dapat terpusat walau di luar kota tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan kita tidak perlu repot merekap manual satu persatu. Semuanya bisa dibilang "*Just Click*". Dengan faktor ini kita bisa meningkatkan produktivitas berdasarkan kedisiplinan.

- l. Efisiensi Biaya

Absensi sidik jari akan efektif dan efisien jika kita bandingkan dengan identifikasi melalui suara maupun retina mata. Karena per

bulannya terus menghabiskan pengeluaran untuk pembelian kertas, tinta adapun *maintenance* yang rumit dalam pengoperasiannya. Penggunaan absen sidik jari dapat meminimalisir kecurangan setiap karyawan. Oleh karena itu, selain efisiensi biaya, dalam perawatannya pula lebih praktis hingga tidak mengeluarkan banyak biaya tiap bulannya.

Tidak hanya menyampaikan beberapa kelebihan akan tetapi di dalam mesin sistem elektronik pun tidak luput dengan kekurangan yang mana sama halnya terdapat dalam *Scan Finger* (sidik jari) terdapat beberapa kekurangan, yakni diantaranya ⁴⁴:

a. Adanya kesalahan dalam proses identifikasi

Masalah pertama pada mesin yaitu terkadang kesalahan bisa saja terjadi ketika melakukan pemindaian scanner sebab tidak bisa mendeteksi sidik jari seseorang apabila mesin sedang error, scanner dalam kondisi kotor karena sering terkena air atau keringat dari tangan atau banyak bekas sidik jari yang menempel sehingga ketika terkena cahaya langsung, kinerja sistem menurun dan proses perlu diulang.

b. Melakukan perawatan yang berkelanjutan

Perawatan ini dilakukan agar tetap menjaga *scanner* selalu bersih sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan tidak mengalami

⁴⁴ Fingerprint ID, Kelebihan dan Kelemahan Absensi Sidik jari (On-line), Tersedia di: <http://hargafingerprintreader.blogspot.co.id/2016/03/kelebihan-dan-kelemahan-absensi-sidik.html>, Diakses pada 15 Maret 2022.

penurunan sistem. Selain itu, sistem ini sangat rentan terhadap air sehingga ketika dalam membersihkan cukup dengan kain atau lap kering dan tidak boleh menggunakan lap basah atau air.

c. Kinerja Scanner kurang maksimal

Terkadang kinerja *scanner* memiliki kekurangan yakni sensor tidak bisa mendeteksi jari atau wajah. Maka dari itu, sebelum proses identifikasi dilaksanakan, alat harus dalam keadaan tidak rusak.

3. Manfaat Penggunaan Absensi *Scan Finger* (sidik jari)

Penerapan *Fingerprint* Absen tentunya akan memperoleh banyak sekali manfaat. Bukan hanya bagi anggota di sebuah kantor, tetapi juga bisa dimanfaatkan para anggota baik pegawai maupun pendidik di sebuah institusi atau lembaga pendidikan. Ketika lembaga sudah memilih sistem Absensi *Scan Finger*, maka sudah dipertimbangkan manfaat dalam kegunaannya, memang banyak sekali perbedaan jika kita bandingkan antara sistem elektronik tersebut dengan menggunakan sistem absensi manual, sistem manual menjadikan penghambat bagi sebuah organisasi apalagi pada hal ketepatan waktu datang dan pulang para anggota,⁴⁵ berikut beberapa manfaat dalam penggunaan Absensi elektronik *Scan Finger* (sidik jari), yakni ;⁴⁶

⁴⁵ Faisal Ali Ahmad, Hubungan Penerapan Absensi *Fingerprint* (Sidik Jari) Dengan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Studi Kasus Di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam, 17.

⁴⁶ Hayat dan Abid Zamzam, "Mewujudkan New Publik Management Terhadap Indisipliner Mahasiswa Melalui Penerapan ABCD" jurnal inovasi hasil pengabdian masyarakat, Vol.2, No.1, (2019), 64.

- a. Menghindari penyalahgunaan daftar hadir
- b. Dalam proses absensi setiap pegawai atau pendidik di lembaga akan memperoleh kemudahan dan kenyamanan.
- c. Kehadiran serta durasi waktu tercatat sesuai waktu atau tepat dan akurat.
- d. Mengurangi pekerjaan administrative, khususnya di lembaga pendidikan di bagian TU.
- e. Para guru baik pegawai ataupun pendidik lebih tepat waktu karena dengan menerapkan *Scan Finger* (sidik jari).
- f. Secara tidak langsung mendorong rasa disiplin kepada para guru baik pegawai ataupun pendidik di lembaga tersebut.
- g. Meningkatkan sistem *paperless* karena dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.
- h. Memberikan informasi selengkap-lengkapny pada bagian TU berhubungan dengan kedisiplinan para pegawai baik guru ataupun pendidik berupa absensi kehadiran yang menjadi salah satu standar produktivitas.

Efektivitas waktu, absen melalui *Fingerprint* mempunyai kecepatan pembacaan kurang dari 0,5 detik dan mempunyai tingkat akurasi yang tinggi. Dengan demikian penggunaan absensi *Fingerprint* umumnya lebih cepat dari absensi barcode atau tanda tangan.

4. Tujuan Penggunaan Absensi *Scan Finger* (Sidik jari)

Upaya pengendalian dan pengawasan disiplin kerja dapat dilakukan secara berkelanjutan dan konsisten supaya meningkatkan kedisiplinan pendidik. Tingkat kehadiran pegawai atau pendidik dapat dijadikan alat pengawasan dan pengendalian di setiap evaluasi. Pada sistem pelaporan absen secara manual seringkali dilakukan manipulasi dan tidak menyampaikan laporan absensi pegawai secara terbuka dan apa adanya, oleh karena itu dengan adanya Sistem elektronik *Scan Finger* maka banyak sekali manfaat serta kelebihan, berikut tujuan dalam penggunaan Absensi *Scan Finger* (sidik jari) menurut Maaeyasari yakni;⁴⁷

- a. Meningkatkan produktivitas pegawai melalui kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja;
- b. Meningkatkan efisiensi waktu dengan tetap memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada pegawai;
- c. Mengedepankan sistem *paperless* sehingga dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.
- d. Memberikan informasi secara lengkap dan akurat kepada pimpinan atau bagian kepegawaian yang berkaitan dengan kedisiplinan berupa daftar absensi kehadiran sebagai dasar penilaian kinerja pegawai.

Dengan adanya beberapa tujuan yang telah disebutkan oleh tokoh diatas, maka setiap organisasi maupun institusi lembaga pendidikan

⁴⁷ Erna Maeyasari, Analisis Efektivitas Penerapan Absensi Sidik Jari Pegawai Negeri Sipil di Sekertaris Daerah Kabupaten Lebak, 26.

mempunyai harapan lebih, yang mana harapan ini sangat berpengaruh terhadap setiap kinerja para pendidik. Ketika para pendidik tersebut patuh terhadap sistem serta menjalankan tugas atau tupoksi yang telah ditetapkan maka dengan adanya sistem elektronik tersebut, dapat meminimalisir kecerobohan atau kelalaian para pendidik dalam jam masuk atau pulang kerja.

5. Tahapan Penggunaan Absensi *Scan Finger* (Sidik jari)

Pada tahap penggunaan absensi *Scan Finger*, salah satunya menggunakan teknologi *biometric* meliputi tangan, sidik jari, suara, bentuk wajah ataupun retina. Tetapi yang sering digunakan adalah sidik jari sebab lebih murah dan akurat daripada lainnya. Berdasarkan survey pada tahun 2000 yang dilakukan oleh Kevin Young dari PC Magazine yakni hampir 85% teknologi biometrik yang digunakan adalah sidik jari.

a. Berikut ini cara Penggunaan Absensi sidik jari.⁴⁸

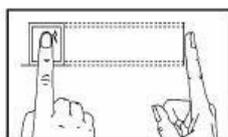
1) Registrasi Sidik Jari Pegawai.

Melakukan registrasi atau daftar terlebih dahulu, yang mana menentukan berlangsungnya proses absen setiap pegawai, sehingga dilaksanakan dengan akurat serta tepat pada jari yang akan ditempelkan ke mesin. Dibawah ini merupakan cara penempatan sidik jari yang benar :

⁴⁸ Muhammad Gazali Sina, “Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (Finger Scan) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda”, eJurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 4, Nomor 1, (2016), 220-221.

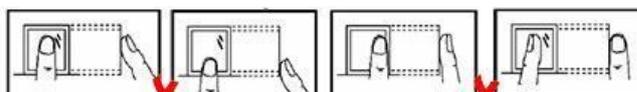
Gambar 2. 1 Cara Penempatan Sidik Jari

Cara Menggunakan Mesin Fingerprint



- ✓ Tempelkan jari pada bagian tengah layar
- ✓ Tekan jari rata dengan permukaan layar

Cara Penggunaan Fingerprint yang **TIDAK** tepat



tidak rata

tidak ditengah layar

(Sumber: <http://www.stealth.co.id/cara-menggunakan-fingerprint/>)

2) Mendownload Data dan Sidik Jari Pegawai.

Ketika setelah menyalin (*backup*) data pada sidik jari, maka harus memberikan nama pegawai supaya muncul pada mesin selanjutnya dan isi data pegawai dari mesin absen ke software. Sebelum mengunduh (*download*) pastikan kondisi mesin dengan software absensi *fingerprint* harus terkoneksi.

Selanjutnya dapat memberikan nama pegawai sesuai dengan

No. ID pegawai ketika melakukan registrasi.

3) Mengupload Data Pegawai.

Untuk mensinkronisasi data, setelah menginputkan nama pegawai pada software silahkan mengupload data pegawai.

Dengan sistem ini bisa memastikan kebenaran sidik jari yang digunakan pegawai sesuai dengan pegawai yang bersangkutan.

4) Menyusun Jam Kerja.

Institusi bisa mengatur jam kerja dan jadwal pegawai yang nantinya akan digunakan untuk menampilkan laporan. Pengaturan jamkerja ini disesuaikan dengan jam kerja secara umum yang digunakan di Institusi. Beberapa institusi menggunakan sistem jam kerja reguler/normal dan multi shift bahkan ada juga kemungkinan jam kerja yang tidak menentu sehingga tidak bisa ditentukan.

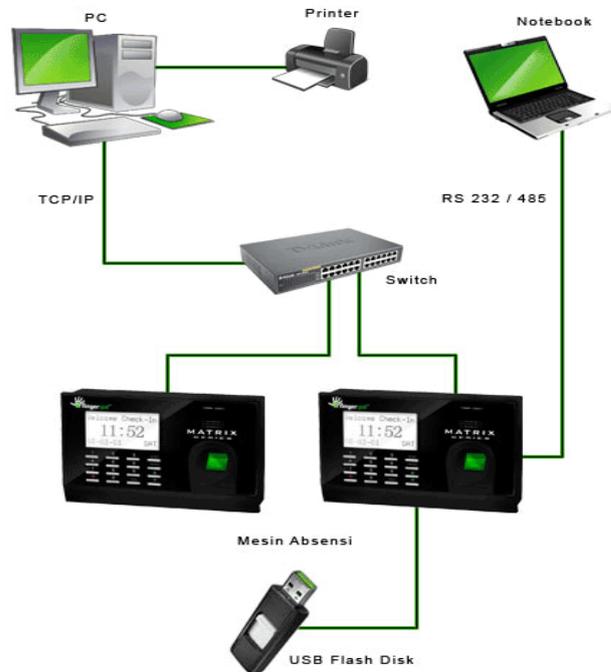
5) Mengunduh Data Presensi.

Ketika membutuhkan laporan absensi, hal yang paling penting pertama adalah *download* data presensi pada mesin ke *software*. Karena tidak bisa melihat data absensi dari mesin tanpa di *download* dari mesin. Untuk *download* data absensi dari mesin bisa menggunakan koneksi kabel LAN, USB atau *Flashdisk* sesuai dengan fiturnya.

6) Kalkulasi atau perhitungan Laporan.

Setelah semua proses dilakukan, proses terakhir membuat Laporan Absensi. Dalam hal ini cukup mengatur institusi/bagian, nama pegawai dan rentang waktu yang akan dibuat laporan. Untuk membuat laporan *software* absensi pada umumnya sudah dilengkapi dengan pengaturan rentang waktu laporan, bisa diatur sesuai dengan kebutuhan jangka waktu laporan, bisa diatur harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan.

Gambar 2. 2 Proses Input Data dari Mesin *Scan Finger* ke PC atau Komputer



(Sumber : <http://hockeyfinger.blogspot.co.id/2013/01/fingerspot-matrix-series-fingerprin..html>)

b. Sistem kerja Mesin *Scan Finger* (sidik jari)

Setiap Mesin *Scan Finger* memiliki cara berbeda dalam kerjanya, tergantung jenis sensor yang dimiliki. Adapun cara kerja Mesin *Scan Finger* dibagi menjadi dua, yakni;

- 1) Absensi PC Based
- 2) Absensi Stand alone

Absensi *stand alone* merupakan sebuah presensi sidik jari yang tanpa harus terhubung ke PC atau komputer. Mesin ini memiliki sensor yang cukup akurat atau bisa dikatakan sensitive dalam mengetahui setiap sidik jari personal, sebagaimana sistem

yang digunakan yakni sistem optical yang bisa membaca tinggi rendahnya setiap garis yang ada pada setiap ujung jari atau sidik jari yang dimiliki setiap pegawai. Maka dari itu, absensi tersebut mempunyai keamanan yang tinggi karena setiap orang mempunyai sidik jari berbeda dan tidak dapat dimanipulasi, bahkan adanya jasa pembuatan tiruan seperti alat cetak dalam memanipulasi sidik jari pun masih tidak bisa ditirukan dengan tepat dan sesuai, sehingga tidak dapat terdeteksi oleh mesin.

Ada beberapa langkah pada cara kerja sistem absensi *Fingerprint*; langkah pertama, registrasi atau pendaftaran setiap sidik jari dari anggota sehingga dapat menggunakannya sebagai absensi kehadiran ataupun kepulangan mereka. Sehingga para karyawan tidak perlu membawa card yang merepotkan. Alat absensi sidik jari *stand alone* tidak terpengaruh pada settingan jam sehingga mampu menerima jam yang telah di setting pada aplikasi manajemen kehadiran yang sudah disesuaikan pada tiap tiap mesin presensi. Sehingga data yang didapat yakni berupa *record* ketika masuk kerja dan keluar kerja atau *log* transaksi. Setelah tersimpannya data absen tersebut, maka selanjutnya data kita *download* dari alat absensi dengan koneksi yang telah *include* dalam program aplikasi tetapi beberapa absensi *stand alone* seperti *enterprise 2000* dan *multimedia series* data bisa *real time* terlihat langsung dengan terkoneksi komputer. Rekaman data dari

presensi akan diperhitungkan atau di kalkulasi oleh aplikasi yang berisi parameter yang dapat disesuaikan dengan jadwal jam kerja. Pada akhirnya, hasil data absensi terdapat laporan dari *record* para pegawai mulai dari kehadiran, jam keluar, keterlambatan, keluar tidak sesuai jam, yang mana telah disesuaikan dengan kebutuhan lembaga.⁴⁹

B. Disiplin Pendidik

1. Pengertian Disiplin

Disiplin menurut (KBBI) merupakan ketetapan (patuh) terhadap peraturan atau norma-norma. Disiplin yakni suatu perasaan yang taat, patuh dan bertanggung jawab terhadap nilai-nilai yang dipercaya sebagai aturan. Dalam hal ini penyesuaian setiap insan atau personal dalam hal yang telah ditentukan sehingga memberikan effect dalam sebuah kelompok atau masyarakat yang aman serta tertib. Demikian pada organisasi baik lembaga atau institusi juga perlu adanya penanaman sifat atau sikap taat kepada setiap norma ataupun aturan yang sudah ada. Sehingga tujuan organisasi baik institusi maupun lembaga akan lebih cepat terwujud jika menerapkan disiplin pada setiap pegawainya, begitupun sebaliknya jika tidak diterapkan maka akan tidak tercapainya tujuan dari suatu organisasi tersebut.

⁴⁹ Cara Kerja Absensi Sidik Jari (On-line), Tersedia di : <http://www.absensisidikjari.com/2015/01/cara-kerja-sistem-absensi-dengan-sidik-jari.html>, (Diakses Pada, 17 Maret 2022)

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu modal dasar pembangunan Nasional akan tetapi masih belum dimanfaatkan secara optimal sehingga dapat berpengaruh terhadap sikap mental tenaga kerja yang berakibat rendahnya hasil kerja baik tingkat pendapatan ataupun kesejahteraan tenaga kerja. Maka dari itu, disiplin menjadi kekuatan yang berkembang dalam diri setiap tenaga kerja dan akan beradaptasi secara sendiri pada setiap insan, dengan tanpa adanya paksaan melainkan kesadaran diri terhadap setiap aturan yang ada dalam sebuah lembaga.⁵⁰

Adapun Hasibuan, menjelaskan bahwa disiplin merupakan suatu kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati seluruh peraturan yang terdapat pada lembaga atau institusi dan norma- norma sosial yang berlaku.⁵¹

Menurut Indah, disiplin merupakan suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung dalam Lembaga atau institusi akan tunduk terhadap semua aturan yang ada dengan rasa senang hati.⁵² Selain itu, Sedarmayanti, menjelaskan disiplin merupakan situasi atau kondisi dimana untuk melakukan secara sadar sehingga jika melanggar ketentuan atau prosedur yang ditetapkan lembaga atau institusi akan terjadi hukuman. Disiplin bersifat pengendalian agar tenaga kerja tetap

⁵⁰ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 87

⁵¹ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi: Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 193.

⁵² Indah Hartatik, Buku Praktis Mengembangkan SDM, (Yogyakarta: Laksana, 2014), 182

melaksanakan pekerjaan dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵³

Dalam buku Lijan Poltak Sinambela Heidjrachman dan Husnan mengemukakan, disiplin yakni ketika individu atau kelompok akan menjamin kepatuhan terhadap berbagai “perintah” sehingga akan berinisiatif melakukan tindakan apabila tidak ada “perintah”. Adapun menurut Davis dalam Sinambela dalam bukunya Lijan Poltak Sinambela, disiplin merupakan penerapan yang digunakan sebagai pengelola dalam melakukan pedoman-pedoman organisasi.⁵⁴

Dengan demikian berdasarkan pengertian diatas maka dapat digaris bawahi atau kesimpulan bahwa Disiplin yakni patuh terhadap aturan atau larangan yang ditetapkan oleh suatu lembaga atau institusi dalam melawan hambatan setiap masalah kinerja dengan melibatkan manajer baik dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan dan menerapkan konsekuensinya terkait masalah-masalah kinerja kepada para tenaga kerja. Oleh karena itu, lembaga atau institusi juga harus merumuskan peraturan atau larangan di setiap lembaga harus jelas serta dapat difahami, sehingga jika mempunyai tenaga kerja dengan kedisiplinan yang baik maka akan mencapai tujuan keuntungan baik bagi pegawai maupun lembaga atau institusi.

⁵³ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Bandung : PT.Refika Aditama, 2010), 381

⁵⁴ Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber daya Manusia, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2016), 334.

Disiplin kerja menurut Veithzal Rivai pada tahun 2005 adalah alat yang digunakan manajer dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mengubah perilaku guna meningkatkan kesadaran, kesediaan seseorang untuk menaati berbagai peraturan dan norma sosial yang berlaku.⁵⁵

Pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh Suradinata (1997) adalah kondisi yang terbentuk melalui proses tindakan, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan serta hormat kepada ketentuan tata tertib dan norma yang berlaku.⁵⁶ Ketika suatu nilai kedisiplinan kerja tertanam dalam diri seseorang, maka sebuah peraturan tidak akan menjadi beban melainkan suatu kebiasaan. Sebab dalam sebuah proses dan perilaku disiplin kerja akan terbentuk secara alamiah melalui pembinaan keluarga, pengalaman kehidupan, pendidikan serta pengaruh dari keteladanan dalam kehidupan lingkungan sekitar. Oleh karena itu apabila disiplin kerja tertanam dengan baik, akan secara otomatis dapat membedakan apa saja yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan.

Berdasarkan pengertian- pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah sikap mental yang alamiah tercermin pada perbuatan perorangan atau kelompok berupa ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib yang diterapkan guna memperteguh pedoman organisasi, sehingga dapat disebut sebagai alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai

⁵⁵ Maisaroh, "Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil PNS Di MIN 1 Teladan Palembang" (Palembang, Universitas Negeri Raden Fatah, 2017)

⁵⁶ Ibid.

mengenai perubahan tingkah laku untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan lembaga atau institusi serta sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Sebagaimana dalam ajaran islam, Allah SWT telah memerintahkan disiplin kepada manusia dalam arti menjalankan ketaatan pada peraturan yang tertuang pada Q.S An Nisa ayat 59 sebagai berikut.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Bentuk disiplin yang baik akan digambarkan dengan kondisi yang baik pula, yakni ;

- a. Adanya kepedulian antar karyawan satu dengan lainnya terhadap pencapaian atau target tujuan sebuah lembaga.
- b. Semangat yang tinggi serta kepekaan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- c. Rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan setiap tugas yang ada dan melakukan dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa saling memiliki dan solidaritas yang tinggi terhadap sesama karyawan.
- e. Adanya peningkatan efisiensi serta produktivitas kerja setiap karyawan.

Disiplin kerja bisa disebut dengan pelaksanaan manajemen untuk memperkokoh prinsip-prinsip organisasi. Adapun bentuk dua bentuk disiplin kerja, yakni:⁵⁷

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah perbuatan yang memicu setiap karyawan agar taat dengan berbagai ketentuan yang sudah disepakati dan telah memenuhi standar yang ditetapkan di setiap lembaga.

b. Pendisiplinan Korektif

Pendisiplinan yang bersifat Korektif adalah memberikan sanksi disipliner kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran, berat atau ringannya hukuman tersebut tergantung pada bobot kesalahan atau pelanggaran yang terjadi, sanksi ini sifatnya hierarki. Yang mana pengenaan sanksi dilakukan oleh atasan langsung dengan karyawan yang bersangkutan.

⁵⁷ A.P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 129.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan maksud membina serta meningkatkan kedisiplinan para pegawai serta pendidik untuk hadir lebih tepat waktu di lembaga pendidikan, maka perlu diperhatikan beberapa unsur yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pendidik tersebut, agar terwujudnya sikap disiplin di setiap pendidik. Adapun beberapa faktor yang dapat berpengaruh dalam perilaku disiplin, yakni :⁵⁸

a. Genetik

Faktor genetik adalah segala hal yang diwariskan oleh orang tua ke anak karena faktor genetik yang sejak lahir secara turun temurun, karena pembentukan perilaku setiap anak dapat dipengaruhi oleh sifat orang tuanya. Akan tetapi faktor keturunan ini belum tentu akurat, mengingat sifat disiplin merupakan panggilan hati dari setiap individu dalam melakukan tanggung jawab.

b. Lingkungan

Lingkungan adalah salah satu faktor terpenting dalam hidup disiplin. Dikarenakan perkembangan seseorang tidak akan berubah baik ataupun buruk kecuali ada faktor lingkungan yang mempengaruhi mereka. Sebab tumbuhnya pola sikap seseorang tergantung dia berinteraksi dengan orang seperti apa. Mengingat tidak hanya faktor genetik yang berpengaruh melainkan pola lingkungan juga dapat mempengaruhi.

⁵⁸ A. Marimba, Pengantar Filsafat Pendidikan Islam, (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1989), 19.

c. Pendidikan

Sasaran pendidikan tidak hanya semata-mata pendalami ilmu pengetahuan dan keterampilan, akan tetapi yang terpenting adalah pembentukan karakter, sehingga pendidikan mempunyai peran penting dalam membentuk serta mencetak karakter individu peserta didik yang baik.

Menurut Singodimedjo ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, yakni;⁵⁹

a. Diberlakukannya pemberian kompensasi

Dengan adanya kompensasi baik kecil maupun besar sangat berpengaruh dalam disiplin karyawan di sebuah lembaga, karyawan akan lebih patuh ketika ia merasa diberikan jaminan setimpal yang sesuai dengan jerih payahnya dalam melaksanakan tugas-tugas lembaga maupun perusahaan. Para karyawan akan bekerja lebih giat, tenang serta tekun ketika para karyawan menerima kompensasi yang memadai. Begitupun sebaliknya ketika karyawan merasa kompensasinya kurang sesuai dengan hasil kerjanya, biasanya karyawan akan mendua atau bisa dikatakan mencari sampingan untuk tambahan di luar lembaga atau perusahaan tersebut, sehingga para karyawan sering untuk izin keluar.

⁵⁹ Maulidatul Khasanah, "Penerapan Presensi Elektronik Untuk Meningkatkan Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang", 42.

Pemberian kompensasi yang tepat terkadang masih belum bisa menjamin tegaknya tingkat kedisiplinan para karyawan, dikarenakan pemberian kompensasi merupakan cara meredam gelisahnya para anggota-anggota (karyawan) di dalam sebuah lembaga maupun perusahaan.

b. Adanya contoh teladan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan kepala pemimpin sangatlah penting, dikarenakan ketika di sebuah lembaga ataupun perusahaan, para anggota akan memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan kedisiplinan pada pribadinya serta bagaimana ia bisa mengontrol setiap perbuatan maupun ucapan dan sikap yang dapat merugikan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Peran teladan pemimpin mempunyai pengaruh besar dalam lembaga, bahkan lebih dominan dari pada faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam sebuah lembaga ataupun perusahaan. Oleh karena itu, jika pemimpin menginginkan adanya kedisiplinan yang tepat dalam sebuah lembaga ataupun perusahaan, maka harus bisa lebih dahulu untuk mempraktekkan atau mencontohkan sehingga secara tidak langsung akan diikuti oleh para anggota lainnya.

c. Kurang adanya peraturan yang pasti untuk dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak berjalan lancar ketika tidak adanya aturan-aturan ataupun larangan yang tertulis, jika tidak adanya

aturan yang tertulis kedisiplinan akan sulit untuk ditegakkan dalam lembaga maupun perusahaan tersebut, serta tidak akan ditegakkan pula ketika hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

Para anggota akan menerapkan sifat disiplin bila ada aturan yang jelas dan sudah diinformasikan kepada mereka. Oleh karena itu sifat kedisiplinan dapat diterapkan di suatu lembaga, jika memang adanya aturan-aturan yang tertulis yang mana aturan tersebut telah disepakati bersama. Dengan demikian aturan tersebut berlaku untuk seksama dan ketika aturan tersebut dilanggar maka akan dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Pemimpin yang berani dalam mengambil sebuah tindakan.

Jika anggota melanggar aturan disiplin di sebuah lembaga, maka perlu adanya ketegasan ataupun keberanian pemimpin dalam memberikan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan yang telah dilakukan. Hal ini bagi para anggota akan merasa terlindungi, sehingga dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang sama.

Sehingga ketika ada situasi demikian, para anggota lebih meminimalisir tingkat kecerobohnya serta takut ketika mengulang lagi kesalahan yang sama dan sudah disepakati. Begitupun sebaliknya, jika pemimpin tidak mengambil tindakan tegas, padahal anggota tersebut sudah terang-terangan melakukan kecerobohan

maka para anggota yang lainnya akan meniru hal tersebut, dikarenakan tidak terlalu dipermasalahkan oleh pemimpin.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin ini harus ada dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan lembaga, yang mana pengawasan ini dimaksud untuk mengarahkan para anggota agar lebih tepat lam pengerjaanya sehingga bisa sesuai dengan rumusan yang telah ditetapkan. Akan tetapi sudah menjadi budaya ataupun kebiasaan setiap insan bahwa mereka ingin bebas tanpa adanya ikatan aturan.

Dengan adanya pengawasan dari pemimpin, diharapkan para anggota lebih bisa dan terbiasa dalam melaksanakan bentuk kedisiplinan kerja, adapun beberapa anggota yang sudah menyadari apa arti dari disiplin kerja, akan tetapi tidak menutup kemungkinan pula masih ada beberapa anggota yang belum bisa menerapkannya atau ceroboh akan disiplin kerja, sehingga perlu adanya pengawasan pemimpin dalam kegiatan yang berkaitan dengan lembaga.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Anggota atau karyawan merupakan insan yang memiliki beragam karakter antara satu dengan yang lainnya, seorang anggota tidak akan puas jika hanya menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang rumit, akan tetapi mereka juga perlu diberikan perhatian oleh para pemimpinnya sendiri. Sehingga mampu

memberikan masukan atau jalan keluar atas keluhan para anggota dalam kegiatan lembaga ataupun perusahaan.

Secara tidak langsung pemimpin yang mampu memberikan perhatian yang cukup dan tepat kepada anggotanya maka anggota tersebut dapat menciptakan kedisiplinan kerja pada sendirinya dengan baik. Sehingga bisa dikatakan jarak dekat anggota dengan pemimpin tidak hanya dari fisik melainkan juga dengan batin. Sehingga pemimpin akan lebih disegani atau dihormati para anggotanya, sehingga akan berpengaruh besar pula kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja para anggota di lembaga ataupun perusahaan.

g. Menciptakan kebiasaan yang mendukung teguhnya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan tersebut meliputi :

- 1) Saling menghormati antar sesama ketika di lingkungan lembaga ataupun perusahaan.
- 2) Memberikan pujian atau apresiasi kepada para anggota sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para anggota merasa bangga.
- 3) Sering mengajak para anggota dalam pertemuan yang membahas tentang kelembagaan atau perusahaan yang sedang ia tempati.

4. Pembiasaan Disiplin Kerja

Menurut Husein (2000) menjelaskan bahwa seorang pegawai yang sudah melaksanakan kedisiplinan kerja berarti mereka sudah melaksanakan hal-hal berikut:⁶⁰

- a. Hadir di tempat sebelum jam mulai bekerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Menuruti perintah ataupun saran dari atasan dalam urusan pekerjaan
- d. Menjaga sarana dan prasarana yang ada dalam lembaga.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan semestinya.
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak malas-malasan ketika jam kerja.
- h. Tidak boleh izin tidak masuk kerja jika tidak ada urusan mendesak yang kurang tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

5. Langkah-langkah Pendisiplinan

Ada tiga langkah terkait pendisiplinan Menurut Syamsul dan Lindawati yang dikutip oleh Mohamad AryaGandhi, yakni:⁶¹

- a. Identifikasi dan evaluasi problem kinerja
 - 1) Mengidentifikasi masalah pekerjaan dengan komunikasi, mengamati secara langsung, penjaminan hasil penilaian kerja.

⁶⁰ Maisaroh, "Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil PNS Di MIN 1 Teladan Palembang".

⁶¹ M. Syamsul Ma'arif, Linda Kartika, Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, (Bogor: IPB Press, 2012), 102.

- 2) Mengkomunikasikan permasalahan yang terjadi.
 - 3) Mendiagnosa *problem*. "Kenapa terjadi? Apakah kurang keterampilan dan pengetahuan? Atau apakah di luar kendali karyawan?".
 - 4) Membuat perencanaan aksi agar lebih meminimalisir problem
 - 5) Merancang cara terbaik agar lebih meminimalisir penyebab timbulnya problem.
 - 6) Mengevaluasi hasilnya.
- b. Komunikasi konsekuensi
- 1) Memilah pengaruh yang diterima
 - 2) Membicarakan konsekuensi.
 - 3) Mengawasi peningkatan kinerja dengan duduk bersama untuk mengawasi masalah dalam kinerja.
 - 4) Menerapkan konsekuensi.
 - 5) Evaluasi hasilnya.
- c. Konsekuensi unilateral
- 1) Bersama mencari dan memilah penyebab timbulnya masalah.
 - 2) Diadakannya pelatihan ataupun bimbingan untuk meningkatkan kinerja para anggota.
 - 3) Menerapkan penegasan sanksi ringan untuk menunjukkan keseriusan dalam meningkatkan kinerja anggota.
 - 4) Menerapkan kembali tahapan komunikasi.
 - 5) Menerapkan konsekuensi yang besar.

6. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Sasaran dari kedisiplinan kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan, adapun menurut Bejo Siswanto, diantaranya:⁶²

- a. Tujuan umum disiplin kerja merupakan demi kelangsungan sebuah lembaga atau institusi perusahaan yang sudah disesuaikan dengan motif kepengurusan yang bersangkutan baik untuk hari ini, maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain.
 - 1) Untuk para anggota dalam lembaga yang telah menaati segala norma ataupun kebijakan dalam sebuah pekerjaan maupun peraturan yang telah ditetapkan, serta menaati kebijakan lembaga baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
 - 2) Dapat menjalankan kinerja dengan semaksimal mungkin, serta dapat memberikan pelayanan yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan lembaga.
 - 3) Dapat memanfaatkan serta merawat sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga.
 - 4) Dapat menyesuaikan diri terhadap aturan serta norma-norma yang berlaku pada lembaga.

⁶² Maulidatul Khasanah, "Penerapan Presensi Elektronik Untuk Meningkatkan Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang", 47.

- 5) Para anggota mampu memperoleh tingkat produktivitas yang sesuai dengan harapan lembaga, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

7. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya:⁶³

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang sudah ditetapkan atau dibebankan kepada anggota yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi skill para anggota. Jadi beban yang ditujukan kepada anggota harus sesuai dengan bidang kemampuannya agar para anggota bisa melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh tanpa melakukan kecerobohan dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat mempengaruhi para anggotanya dalam menentukan disiplin anggota, mengingat pemimpin merupakan teladan bagi para anggotanya, ketika pemimpin tidak menerapkan kedisiplinan maka para anggota pun akan ikut meniru hal tersebut, begitupun sebaliknya ketika pemimpin itu mampu memberikan contoh sifat, perilaku disiplin serta tutur kata yang tepat dan sesuai dengan norma maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

⁶³ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 197.

c. Balas jasa

Dengan adanya balas jasa yang sesuai maka mampu menciptakan kedisiplinan para anggota. Artinya semakin besar hal yang diberikan atau balas jasa yang diberikan maka semakin baik pula disiplin para anggota. Sebaliknya apabila balas jasa kecil disiplin anggota semakin rendah.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap institusi supaya kedisiplinan pegawai organisasi baik pula.

e. Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika dan bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan institusi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik-buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam institusi.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner mewujudkan kedisiplinan baik pada institusi tersebut.

h. Hubungan Kemanusiaan

Dalam sebuah lembaga menciptakan suasana hubungan kemanusiaan perlu dilakukan oleh pimpinan baik secara vertikal atau horizontal di antara seluruh pegawai. Terciptanya *human relationship* untuk mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Dengan demikian, akan memotivasi kedisiplinan seluruh pegawai yang baik sehingga akan tercipta hubungan organisasi yang baik pula.

8. Peraturan Pemerintah Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peraturan kewajiban atau larangan mengacu pada koridor Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.⁶⁴ Selanjutnya, disempurnakan kembali dan diberlakukan pada bulan Juni 2015 hingga saat ini yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun bentuk disiplin bagi PNS berpedoman pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang berisi 17 kewajiban dan 15 larangan, sebagai penyempurnaan atas 26 kewajiban dan 18 larangan sebagaimana Pegawai Negeri Sipil pahami dulu dalam Peraturan Pemerintah sebelumnya (PP No. 30 Tahun 1980).⁶⁵

Adapun larangan bagi PNS dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.⁶⁶ yaitu ;

- a. Menyalahgunakan wewenang yang diberikan;
- b. Menjadi perantara dalam mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai, BAB II, Pasal 4

- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g. Menyuap dengan dalih diangkat dalam jabatan dengan memberikan atau menyanggupi suatu hal kepada siapapun baik secara langsung maupun tidak langsung.
- h. Menerima pemberian (hadiah) dari siapa saja dan apapun yang berkaitan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. Melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan yang mampu mempersulit dan menghalangi salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. Memberikan dukungan kepada calon anggota dewan perwakilan daerah atau calon kepala daerah atau wakil kepala daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda

penduduk atau surat keterangan tanda penduduk sesuai perundang-undangan.

m. Memberikan dukungan kepada calon presiden atau wakil presiden, dewan perwakilan rakyat daerah dengan cara :

- 1) Ikut serta dalam pelaksanaan kampanye;
- 2) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
- 3) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
- 4) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.

Adapun menurut PP No.53 Tahun 2010, yang mana telah dipertegas bahwasannya adanya sanksi terhadap kehadiran kerja ataupun tidak hadirnya ketika kerja secara terus menerus, dengan rincian sebagai berikut⁶⁷;

Tabel 2. 2 Pelanggaran-Pelanggaran Sanksi Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

No.	Kategori Hukuman	Lama Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan Yang Sah	Sanksi Menurut PPNo.53 Tahun 2010
1.	Hukuman Disiplin Ringan	5 hari	Teguran lisan
		6 – 10 hari	Teguran tertulis
		11 – 15 hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
2.	Hukuman Disiplin	16 – 20 hari	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala

⁶⁷ Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

	Sedang	21 – 25 hari	Penundaan Kenaikan Pangkat
		25 hari – 30 hari	Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun
3.	Hukuman Disiplin Berat	31 – 35 hari	Penurunan pangkat paling lama 3 tahun
		36 – 40 hari	Pemindahan (mutasi) dalam rangka penurunan jabatan (eselon) setingkat lebih rendah
		41 – 45 hari	Pembebasan dari jabatan
		> 46 hari	Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat

Catatan :

- a. Penghitungan hari kerja selama hitungan masa tidak masuk kerja adalah secara kumulatif dan berkelanjutan (Januari s/d Desember dalam satu tahun) dengan penghitungan di konversi 1 hari kerja = 7,5 jam;
- b. PNS mempunyai hak untuk tidak masuk kerja paling lama 4 hari dalam 1 tahun;
- c. Tanpa alasan yang sah ketika alasannya tidak sah dan tidak dapat diterima oleh akal sehat.

Selain itu, adapun ketika pegawai tidak melaksanakan suatu peraturan yang diberlakukan di sebuah lembaga maka akan menerima sebuah sanksi atau hukuman yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan disempurnakan kembali pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016 Tentang Pemberian, Penambahan dan Pengurangan

Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama disebutkan bahwa pada pasal 8 disebutkan bahwa kehadiran kerja dan laporan kinerja pegawai dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja pegawai tahunan dan pada pasal 13 disebutkan bahwa pegawai yang terlambat atau pulang kerja sebelum waktunya akan dikenakan pengurangan tunjangan kinerja dengan persentase sebagai berikut.⁶⁸

Tabel 2. 3 Persentase Pengurangan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Yang Terlambat Masuk Kerja

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan Masuk Kerja	Persentase Pengurangan
TL. 1	1 menit s.d < 30 menit	0,5%
TL. 2	31 menit s.d < 60 menit	1%
TL. 3	61 menit s.d < 90 menit	1.25%
TL. 4	> 90 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1.50%

C. Penerapan *Scan Finger* (sidik jari) dalam Meningkatkan Disiplin

Pendidik

Absensi *Scan Finger* atau biasa disebut absen yang menggunakan sidik jari, merupakan salah satu teknologi yang menerapkan sistem deteksi melalui sidik jari setiap insan, sebagaimana berguna untuk mendata daftar hadir serta kepulauan para pendidik di sebuah lembaga pendidikan, dengan menggunakan *Scan Finger* atau sidik jari, tidak dapat dimanipulasi oleh sesama, mengingat bentuk pola sidik jari setiap insan berbeda-beda serta

⁶⁸ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016, 1-17.

tidak memiliki kesamaan. Sehingga penggunaan *Scan Finger* dapat menghasilkan data yang tepat, akurat dan cepat.⁶⁹

Sistem Absensi baik manual maupun menggunakan elektronik *Scan Finger* merupakan penerapan sistem informasi manajemen terhadap suatu organisasi atau lembaga pendidikan, yang tidak lain untuk mengantisipasi keteledoran para pegawai dalam jam masuk atau pulang setiap jam kerjanya, sehingga dengan adanya sistem absensi *Scan Finger* diharapkan dapat mengurangi manipulasi data tentang keterlambatan para pegawai ataupun pendidik di suatu lembaga pendidikan, secara tidak langsung pula menerapkan sistem disiplin sehingga para pegawai maupun guru agar bisa patuh terhadap aturan atau wewenang yang berlaku di suatu lembaga tersebut. Oleh karena itu, disiplin termasuk sebagai tindakan atau perbuatan menaati norma di segala aspek bermasyarakat baik lingkungan sekolah, budaya, beragama dan lain sebagainya. Atau dapat digaris bawahi bahwa disiplin merupakan sifat setiap personal dalam menaati norma ataupun peraturan dan ketertiban yang tercipta melalui proses dari serangkaian perilaku dari individu di lingkungan tersebut.

Sebagai unsur aparatur negara bahkan abdi negara dan masyarakat, Pegawai Negeri Sipil harus melaksanakan tugas dengan baik dan mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah. Sehingga, hal itu akan dapat memusatkan segala pikiran dan perhatian serta mengarahkan tugas

⁶⁹ Widyahartono, *Efektivitas Absensi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), 3.

pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna. Dengan demikian perlu ditegaskan untuk menjamin kesetiaan dan ketaatan penuh Pegawai Negeri Sipil tersebut berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah.⁷⁰

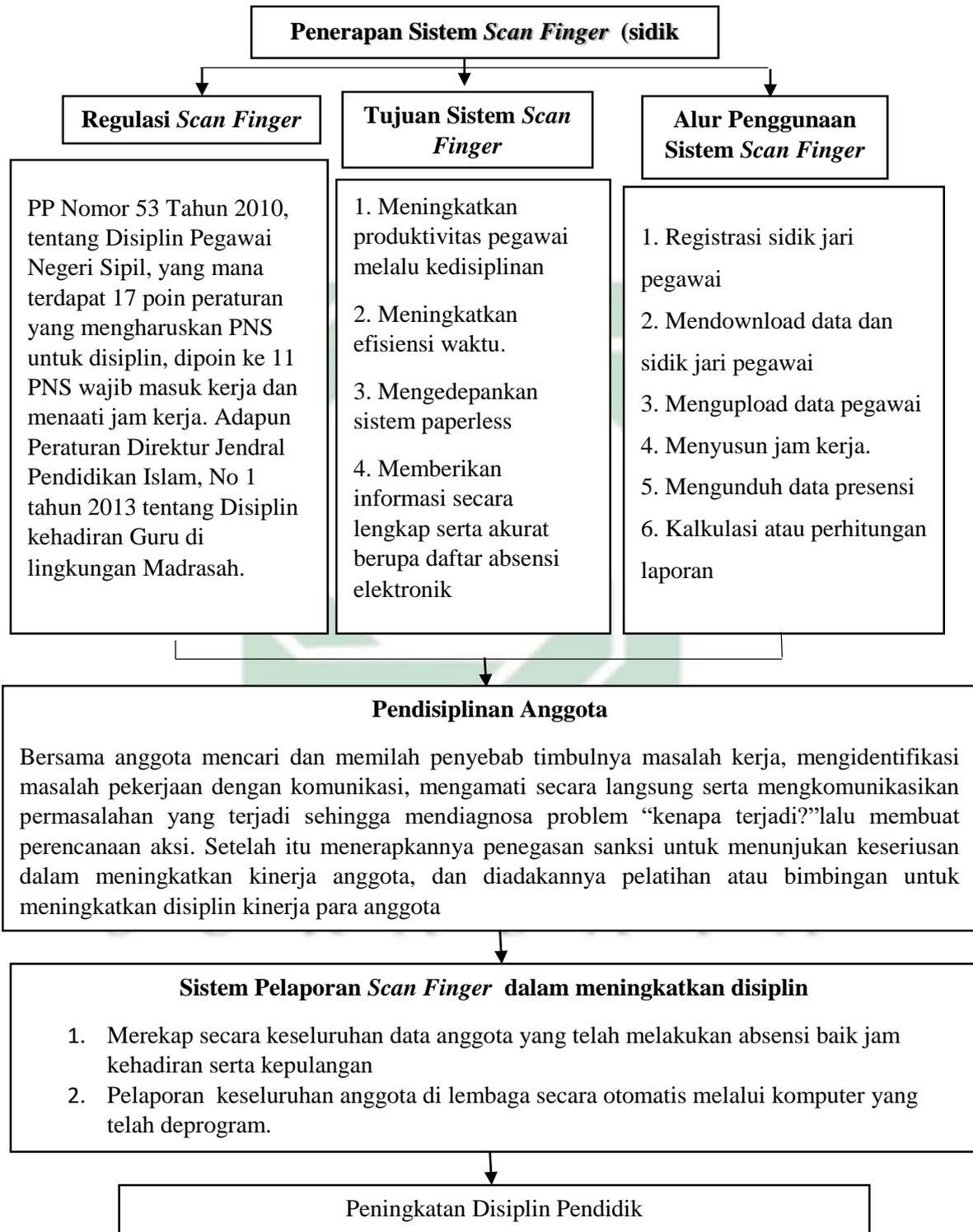
Dengan memanfaatkan teknologi *Scan Finger* yang tepat maka berpengaruh terhadap tingkat disiplin anggota di suatu lembaga, mengingat adanya sistem penggunaan teknologi presensi yang tepat maka bisa berpengaruh terhadap disiplin setiap pegawai di suatu lembaga. Adapun definisi disiplin Menurut Malayu Hasibuan secara sadar dan bersedia setiap individu dalam menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di suatu lembaga ataupun perusahaan.⁷¹ Sehingga kedisiplinan harus selalu diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan ataupun lembaga pendidikan, mengingat adanya disiplin dari para karyawan yang baik akan mempengaruhi tujuan serta impian dari setiap organisasi tersebut.

Dalam dunia pendidikan, baik Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Atas maupun Universitas, penerapan absensi *Scan Finger (sidik jari)* sangat membantu kepala dalam mengontrol serta melihat tingkat kedisiplinan para pendidik maupun karyawan. Bagaimanapun pendidik secara tidak langsung menjadi contoh bagi para setiap peserta didik, sehingga para guru-guru diharapkan bisa menerapkan disiplin di dalam lembaga pendidikan tersebut. Kerangka Berpikir Penerapan *Scan Finger (sidik jari)* Dalam Meningkatkan Disiplin Pendidik, adalah sebagai berikut.

⁷⁰ Herry Indrawan, "Pemberian sanksi Administrasi PNS Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Berisi dan Berwibawa", e-Jurnal Ilmu Pemerintahan, (2008), 10

⁷¹ Malayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", 193.

Bagan 2. 1 Kerangka Berpikir Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Pendidik



BAB III

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan sebuah ilmu pengetahuan yang mempelajari mekanisme dalam sebuah penelitian. Selain itu, metode penelitian juga merupakan teknik yang dipergunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data yang diperlukan untuk menjawab berbagai persoalan-persoalan yang terdapat pada penelitian. Dalam penggunaannya metodologi dalam penelitian sangat penting, sebab ketika peneliti melakukan sebuah penelitian ilmiah akan memilih dan memilah dalam menggunakan teknik atau metode apa yang sesuai dengan yang diteliti, maka peneliti juga akan mendapatkan hasil data yang tepat maupun benar serta dapat dipertanggungjawabkan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, selaras dengan judul yang diangkat oleh peneliti yaitu Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif karena penulis menggambarkan apa yang kenyataannya ada dan terjadi di obyek yang diteliti. Menurut Sugiono penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pola hubungan yang bersifat interaktif, menemukan dan menyelaraskan teori, menjabarkan realitas yang ada

dengan kompleks dan memperoleh makna.⁷² Penelitian ini bertujuan menjelaskan dan menganalisis kondisi yang ada tentang Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya dengan menggunakan data-data yang ada.

Penelitian kualitatif menggunakan serta menjelaskan tentang kondisi lingkungan alamiah yang ada menjadi sumber data. Pembahasan utama dalam metode penelitian ini yakni kejadian atau peristiwa realita terjadi dalam situasi sosial. Penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif analitik, yang mana data hasil pengamatan yang didapat, hasil wawancara, hasil dokumentasi, analisis dokumen, pencatatan situasi lapangan yang disusun peneliti di tempat penelitian yang hasilnya dituangkan dalam susunan rangkaian kata-kata bukan bentuk angka-angka.⁷³ Dengan melakukan analisa data yang mendalam, diharapkan peneliti dapat memperkaya informasi yang telah dia teliti, dengan mencari hubungan atau relasi informasi, membandingkan, lalu menemukan pola atas dasar data yang asli (tidak ditransformasi dalam bentuk angka). Sehingga hasil analisis data berupa penjelasan mengenai tempat situasi yang diteliti disajikan dalam bentuk uraian naratif. Secara umum, hakikat pemaparan data akan menjawab beberapa pertanyaan bagaimana ataupun mengapa suatu fenomena itu bisa terjadi. Maka peneliti diharuskan menguasai serta memahami apa

⁷² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2018), 19.

⁷³ Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode Pendekatan, Dan Jenis* (Jakarta: kencana, 2019), 99

yang ditelitinya sehingga diharapkan dapat memberikan pembuktian mengenai rancangan dan makna yang ada dalam data.⁷⁴

Penelitian kualitatif akan lebih mengamati tiga pertimbangan. Pertama, pendekatan kualitatif akan mudah apabila peneliti langsung berhadapan dengan kenyataan situasi yang diteliti. Kedua, pendekatan kualitatif memberikan hakikat keterkaitan antara peneliti dengan responden secara langsung. Ketiga, pendekatan ini lebih menyesuaikan diri serta peka dengan keadaan.⁷⁵

Jenis penelitian dengan metode deskriptif ini menjelaskan secara utuh apa yang sesungguhnya terjadi namun tidak bertujuan akhir untuk membangun atau mengembangkan sebuah teori keilmuan.⁷⁶ Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.

B. Kehadiran Peneliti

Peneliti terjun ke lokasi yang akan diteliti guna melaksanakan wawancara dan observasi secara terstruktur terhadap informan. Peneliti juga mengumpulkan dokumen yang berhubungan dengan Penerapan Sistem

⁷⁴ Surya Dharma, Pendekatan, Jenis, dan Metode Penelitian Pendidikan, (Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departement Pendidikan Nasional, 2008), 23.

⁷⁵ Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 5.

⁷⁶ Imam Bawani, Metodologi Penelitian Pendidikan Islam (Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016), 114.

Scan Finger (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Hal ini dikarenakan penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada hasil peneliti.

Adapun unsur terutama dalam penelitian kualitatif yakni peneliti harus bersangkutan langsung di situasi dan kondisi lokasi penelitian yang sedang terjadi. Peneliti berusaha memusatkan seluruh perhatian terhadap kenyataan atau kejadian yang berhubungan dengan Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.

C. Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yaitu dengan Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, maka penelitian ini dilakukan di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Yang mana untuk SMK Wonokromo beralamat di Jalan Pulo Wonokromo No 241, Kecamatan Wonokromo Kota Surabaya. Sedangkan untuk MAN beralamat di Jalan Wonorejo Timur No 1, Kecamatan Rungkut, , Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur.

D. Sumber Data dan Informasi Penelitian

Sumber data pada sebuah penelitian merupakan subjek dari mana sesuai data yang diperoleh. Sumber data dapat dilihat dari mana data itu

menempel, dalam hal ini seluruh subjek (populasi) sebagian dari subjek (sampel) dan khusus subjek tertentu (informan).⁷⁷ Data dikumpulkan apabila arah dan tujuan penelitian sudah jelas serta sumber data yaitu informan sudah setuju untuk memberikan informasi yang dibutuhkan.⁷⁸ Dengan pertimbangan tertentu dalam memilih informan peneliti secara tidak langsung telah menggunakan Teknik *purposeful sampling*, mengat informan tersebut dianggap paling mengetahui tentang fokus penelitian atau sebagai penanggung jawab sehingga memudahkan peneliti dalam menjelajahi objek/situasi sosial yang akan diteliti.⁷⁹ Teknik ini dipilih untuk mempermudah dalam menghasilkan data yang valid.

Dalam memperoleh sumber data yang berhubungan dengan topik yang diteliti, maka peneliti menggunakan dua sumber data sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer adalah sumber informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu orang-orang yang mempunyai wewenang dan berpengaruh dalam proses perolehan data. Adapun sumber data primer yang diperlukan dalam mendukung penelitian ini adalah para pemangku kepentingan (*stakeholders*) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, diantaranya sebagai berikut.

⁷⁷ Eri Barlian, *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Padang: Sukabina Press, 2016), 29.

⁷⁸ J.R Raco, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Grasindo, 2010), 108.

⁷⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 300

Tabel 3. 1 Informasi Penelitian

NO	Informasi Penelitian
1	Kepala Sekolah di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya
2	Kepala TU di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya
3	Kepala Sarana dan Prasarana di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya
4.	Guru-guru (pendidik) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya
5.	Operator <i>Scan Finger</i> di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.

Informan penelitian merupakan seseorang yang dipercaya oleh peneliti karena memiliki pengetahuan yang luas terhadap hal yang akan diteliti oleh peneliti, baik itu situasi dan kondisi latar penelitian, data, dan informasi.⁸⁰

2. Data Sekunder

Data sekunder sebagai sumber data pendukung serta melengkapi sumber data primer. Data sekunder biasanya berupa dokumen- dokumen. Pada penelitian dalam data sekunder, peneliti menggunakan data yang diperoleh langsung dari SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.terkait Penerapan *Scan Finger*. Selain itu, dapat diambil dari berbagai pustaka atau literatur yang relevan dengan pembahasan seperti buku, jurnal, skripsi, tesis dan situsweb lembaga yang berhubungan dengan peningkatan disiplin pendidik dalam pemanfaatan sistem informasi manajemen.

⁸⁰ Rukin, Rukin, "Metodologi Penelitian Kualitatif, (Sulawesi Selatan : Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia)", (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019), 75.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian, dengan menggunakan berbagai cara dipakai oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan, sehingga pengumpulan data ini dapat memperoleh bahan, keterangan, dan kenyataan yang terpercaya dalam penelitiannya.⁸¹

Tabel 3. 2 Metode Pengumpulan Data

No.	Rumusan Masalah	Deskripsi Pertanyaan	Jenis Data yang Digunakan	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1.	Bagaimana Penerapan <i>Scan Finger</i> (Sidik jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya ?	a. Rumusan tentang Visi dan Misi Organisasi b. Bentuk penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari)	a. Dokumen Visi dan Misi b. Penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari)	a. Dokumen Rekap Absensi <i>Scan Finger</i> b. Hasil wawancara dengan Informan	Wawancara, Observasi, Dokumentasi
2.	Bagaimana tingkat kedisiplinan kerja para pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?	a. Gambaran umum terkait Kedisiplinan Pendidik b. Penerapan sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari)	a. Bentuk Kedisiplinan Pendidik b. Bentuk penerapan Disiplin Pendidik	a. Dokumentasi Kedisiplinan Pendidik b. Hasil wawancara dari Informan	Wawancara, Observasi, Dokumentasi
3	Bagaimana tingkat efisiensi pada penerapan <i>Scan Finger</i> (Sidik jari) dalam meningkatkan kedisiplinan kerja para pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?	a. Strategi penerapan sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari) b. Bentuk penerapan sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari)	a. Kegiatan Penerapan sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari) b. Program penerapan yang berkaitan dengan disiplin pendidik	a. Dokumentasi penerapan kegiatan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) b. Dokumentasi penerapan kegiatan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) yang dapat meningkatkan kedisiplinan pendidik	Wawancara, Observasi, Dokumentasi

⁸¹ Barlian, Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, 42.

Pada penelitian kualitatif, kehadiran peneliti berfungsi sebagai instrumen utama yang mempunyai peran mencari dan mengelola data penelitian. Peneliti terjun ke lapangan secara langsung untuk melakukan penelitian di lokasi, yakni SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.. Peneliti melakukan observasi proses Penerapan sistem *Scan Finger*, laporan absensi hasil absensi pendidik dalam sistem *Scan Finger*, melihat kondisi sarana dan prasarana di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Kemudian peneliti juga akan melakukan wawancara pada setiap informan peneliti, yakni para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) di di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.. Selain itu, peneliti akan melakukan studi dokumen pedoman teknis sistem *Scan Finger* dan dokumen peningkatan absensi terhadap disiplin pendidik. Berikutnya data tersebut diolah, dianalisis, dan disimpulkan. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan 3 teknik, meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan komunikasi antara peneliti dan informan yang mana dengan maksud untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang suatu yang akan diteliti, sehingga dengan menggunakan cara tanya jawab yang akan dilakukan oleh peneliti dengan informan, komunikasi tersebut bisa secara langsung (tatap muka) ataupun bisa secara jauh dengan (telekomunikasi). Adapun beberapa hal yang harus ditekankan oleh peneliti dalam wawancara yakni dengan singkat,

terbuka, serta jelas apa yang ditanyakan ataupun yang disampaikan. Peneliti dianjurkan menggunakan istilah umum yang dapat lebih dimengerti oleh partisipan dan tidak memotong pembicaraan partisipan serta memberikan partisipan berbicara lebih banyak.⁸² Metode wawancara atau interview peneliti harus memperhatikan sikap, tutur kata serta keseluruhan penampilan karena akan berpengaruh terhadap isi jawaban responden dengan menyiapkan pedoman wawancara.⁸³

Berdasarkan hal tersebut peneliti akan mewawancarai beberapa pihak yaitu Kepala Sekolah di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya., Kepala TU SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, Kepala Sarana dan Prasarana SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, perwakilan para guru (pendidik) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, Operator *Scan Finger* SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Para informan ini dipilih guna menguatkan informasi atau data dari satu sama lain sehingga dapat hasil yang akurat dan benar adanya untuk mengetahui tentang Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.. Berikut indikator kebutuhan data wawancara:

⁸² Raco, Metode Penelitian Kualitatif, 120.

⁸³ Salim and Haidir, Penelitian Pendidikan: Metode Pendekatan, Dan Jenis, 99.

Tabel 3. 3 Indikator Kebutuhan Data Wawancara

No	Informan	Kebutuhan Data
1	Kepala Sekolah SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	1. Penerapan <i>Scan Finger</i> 2. Peningkatan Disiplin Pendidik
2	Kepala TU SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	1. Penerapan <i>Scan Finger</i> 2. Peningkatan Disiplin Pendidik
3	Kepala Sarana dan Prasarana SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	1. Penerapan <i>Scan Finger</i> 2. Peningkatan Disiplin Pendidik
4.	Para Guru (pendidik) SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	1. Penerapan <i>Scan Finger</i> 2. Peningkatan Disiplin Pendidik
5.	Operator <i>Scan Finger</i> SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya	1. Penerapan <i>Scan Finger</i> 2. Peningkatan Disiplin Pendidik

2. Observasi

Dengan menggunakan metode observasi, pengamat harus fokus dalam mengamati kejadian, gerak atau proses secara objektif.⁸⁴ Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dimana peneliti mencatat informasi sesuai yang disaksikan. Penyaksian itu bisa dengan melihat, mendengar, merasakan yang kemudian dicatat secara objektif. Peranan pengamat dalam penelitian ini adalah pengamat sempurna dimana peneliti menjadi pengamat tanpa adanya partisipasi dengan yang diamatinya, peneliti harus mempunyai jarak terhadap responden yang diamatinya.⁸⁵ Observasi mengacu pada prosedur objektif dalam

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ W Gulo, Metodologi Penelitian (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), 80.

mencatat subyek yang sedang diteliti, metode ini digunakan untuk menjaring informasi terkait sikap dan interaksi satu sama lain sehingga peneliti akan menggunakan instrumen penelitian pedoman observasi.⁸⁶

Observasi dalam penelitian ini adalah melakukan pengamatan secara langsung terkait Penerapan *Scan Finger* (sidik jari), absensi para pendidik, peningkatan disiplin pendidik. Pengamatan ini dilakukan guna melihat kondisi situasi bahwa sistem informasi sebagai salah satu bukti adanya peningkatan disiplin pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.

Tabel 3. 4 Indikator Kebutuhan Data Observasi

No	Kebutuhan Data
1.	Penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari)
2.	Disiplin Pendidik

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode menelusuri data baik berupa catatan, surat kabar, prasasti, notulen, Transkrip, majalah, lengger, rapat, buku, agenda dan sebagainya.⁸⁷ Studi dokumentasi adalah sebuah metode dalam pengumpulan data melalui dokumentasi seperti data administrasi, dokumen yang berbentuk catatan, kamera dan video dengan melakukan pendekatan terhadap informan.⁸⁸ Metode penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data terkait dengan Penerapan

⁸⁶ AsmauliHusnaiandiBudiiSuryana, Metodologi Penelitian Dan Statistik (Jakarta: Badan PengembanganidaniPemberdayaaniSumber Daya Manusia Kesehatan, 2017), 124.

⁸⁷ Salim and Haidir, 100.

⁸⁸ Barlian, Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, 158

Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Adapun Indikator kebutuhan dokumentasi yaitu :

Tabel 3. 5 Indikator Kebutuhan Data Dokumentasi

No	Kebutuhan Data
1.	Profil SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
2.	Struktur Organisasi SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
3.	Data para pendidik SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
4.	Dokumen laporan Absensi pendidik SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
5.	Dokumentasi Absensi <i>Scan Finger</i> SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya
6.	Dokumentasi kegiatan penelitian
7.	Buku Panduan Penggunaan <i>Scan Finger</i> (sidik jari)

F. Teknik Analisa Data

Analisis Model Interaktif Miles dan Huberman (1992) terdiri dari beberapa komponen analisis Model Interaktif tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut;⁸⁹

1. Reduksi Data

Reduksi data dapat diartikan sebagai bentuk analisa yang menyederhanakan, mengerucutkan atau menajamkan sebuah hasil data

⁸⁹ Yulianto Kadji, Metode Penelitian Ilmu Administrasi (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 158–60.

sehingga akan menyisihkan data yang sudah tidak perlu digunakan serta memilah data menjadi suatu kesimpulan yang dapat ditarik dan diverifikasi. Dari lokasi penelitian, data yang diambil di lapangan akan dituangkan pada uraian laporan yang telah disusun dan terperinci, jelas serta mendetail. Data laporan direduksi, lalu dirangkum, dan kemudian dipilah yang terpenting kemudian di fokuskan pada point terpenting melalui proses editing atau penyuntingan, pemberian kode dan pentabelan. Reduksi data dilakukan terus menerus selama proses penelitian berlangsung.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan serangkaian organisasi informasi yang didapat sehingga dapat memungkinkan mengambil kesimpulan terhadap riset yang dilakukan. Penyajian data yang dimaksud yakni untuk mendapatkan pola yang sejalan, bermakna dan menyajikan berbagai memungkinkan adanya penarikan sebuah kesimpulan serta memberikan suatu tindakan. Penyajian data (display data) bertujuan agar lebih mudah nya peneliti dalam melihat gambaran secara menyeluruh atau bagian yang tertentu dalam penelitian. Penyajian data dapat dijadikan strategi pelayanan data kedalam suatu bentuk tertentu sehingga terlihat sederhana dan mudah dipahami. Data-data tersebut kemudian disortir sesuai dengan kategorinya.

3. Verifikasi Data dan Penarikan Kesimpulan

Pada penelitian kualitatif, verifikasi data dilakukan selama proses penelitian berlangsung dimana ketika perumusan intisari atau makna dari hasil penelitian yang dilakukan dan diungkapkan dengan kalimat naratif yang singkat, padat, serta mudah dipahami. Penarikan kesimpulan adalah bagian dari suatu kegiatan konfigurasi atau wujud yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.⁹⁰ Sehingga pada tahap penarikan sebuah kesimpulan dari kategori data yang telah direduksi, disajikan maka setelah itu menuju kesimpulan akhir guna menjawab seluruh fokus dalam penelitian yang telah dilakukan. Namun dengan bertambahnya data melalui verifikasi, maka akan diperoleh kesimpulan yang bersifat *grounded* (membumi).

Analisis yaitu suatu cara dalam mengolah atau mengorganisir atau memecahkan ke dalam unit yang lebih kecil, dengan mencari pola atau bahkan tema-tema yang sama. Dalam teknik analisis data menggunakan cara pengkodean menurut Creswell sebagai berikut:

1. Mencari keseluruhan arti dalam memilih yang paling penting ataupun yang paling singkat.
2. Menanyakan dan mencari arti apa yang telah disampaikan oleh informan sesuai dengan informasi yang terkandung pada data.

⁹⁰ B. Mathew Miles and Michael Huberman, Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode Metode Baru (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2007), 16–18.

3. Membuat catatan penting pada statement yang ditemukan.
4. Peneliti membuat daftar kode yang memiliki arti yang sama.

Dalam hal ini, peneliti melakukan tahapan untuk menganalisis data penelitian, salah satunya dalam pengembangan sistem berdasarkan kategori pengkodean. Pengkodean ini dibuat berdasarkan latar penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, fokus penelitian serta waktu kegiatan. Bentuk pengkodean yang dimaksud adalah seperti tabel berikut :

Tabel 3. 6 Pengkodean Penelitian

No.	Aspek Pengkodean	Kode
1.	Latar Penelitian	
	a. Lembaga 1	L1
	b. Lembaga 2	L2
	c. Sambungan Telepon/Internet	ST
2.	Teknik Pengumpulan Data	
	a. Wawancara	W
	b. Observasi	O
	c. Dokumentasi	D
3.	Sumber Data	
	a. Informan I	KM
	b. Informan II	KTU
	c. Informan III	WSP
	d. Informan IV	PD
	e. Informan V	OP
4.	Fokus Penelitian	
	a. Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i>	F1
	b. Peningkatan Kedisiplinan Pendidik	F2
	c. Penerapan <i>Scan Finger</i> (Sidik jari) dalam meningkatkan kedisiplinan kerja para pendidik	F3
5.	Waktu Kegiatan	/00-00-2022

Pengkodean tersebut dilakukan supaya memudahkan peneliti dalam melakukan hasil analisis data penelitian. Seperti contoh, ketika peneliti

melakukan wawancara terhadap Informan I pada tanggal 22 April 2022 di lembaga MAN Surabaya mengenai fokus penelitian peningkatan kedisiplinan pendidik, maka pengkodean yang sesuai dengan pedoman diatas adalah (L1.W.DH.F2/22-04-2022).

G. Teknik Keabsahan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kredibilitas dengan teknik triangulasi sebagai pengecekan data baik dari berbagai sumber, cara dan waktu, yaitu sebagai berikut:⁹¹

1. Triangulasi sumber, dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yang dideskripsikan sehingga memunculkan kesimpulan selanjutnya.
2. Triangulasi teknik, dengan cara memeriksa data yang diambil kepada sumber yang sama melalui teknik yang berbeda. Seperti contoh ketika mengambil data melalui wawancara maka dicek kembali dengan observasi untuk memastikan kebenaran data.
3. Triangulasi waktu, karena waktu dapat mempengaruhi kredibilitas data. Seperti contoh, ketika data yang dikumpulkan melalui teknik wawancara di waktu pagi hari sebab narasumber masih segar sehingga ketika melakukan wawancara akan memberikan data yang lebih valid dan kredibel.

⁹¹ Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan, 274.

Ketiga cara triangulasi tersebut akan berimplikasi pada keefektifitasan hasil penelitian yang dirasa paling sesuai untuk diterapkan pada penelitian ini dibandingkan teknik yang lainnya.

H. Pedoman Penelitian

Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Para Pendidik di MIN Kota Surabaya.

1. Pedoman Observasi

Tabel 3. 7 Pedoman Observasi

No.	Waktu	Aktivitas	Catatan
1.		Observasi Kondisi Lembaga dan Izin Penelitian	
2.		Pengamatan tentang Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari)	
3.		Pengamatan tentang Disiplin Pendidik	
4.		Pengamatan tentang Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan Disiplin Pendidik.	

2. Pedoman Wawancara

Tabel 3. 8 Pedoman Wawancara Kepala SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya

A	Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang penerapan Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?
2.	Apa seluruh guru khususnya Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.sudah menerapkan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?
3.	Kapan mulai diterapkannya Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?

4.	Bagaimana tahapan penggunaan sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?
5.	Menurut panjenengan, apa saja dampak positif dan negatif adanya Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
6.	Menurut Bapak/Ibu, apa tujuan utama penggunaan absensi berupa <i>Scan Finger</i> ?
B.	Disiplin pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang Disiplin Pendidik?
2.	Bagaimana bentuk-bentuk Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
3.	Bagaimana proses atau cara dalam meningkatkan Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
4.	Apa saja faktor pendukung dalam proses meningkatkan Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
5.	Apa saja faktor penghambat dalam proses meningkatkan Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
6.	Apa manfaat yang diperoleh dalam meningkatkan Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
7.	Apa saja prestasi yang diperoleh ketika Disiplin Pendidik ditingkatkan?
8.	Apa saja dampak positif dan negatif dalam meningkatkan Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
9.	Bagaimana hasil yang diperoleh setelah ditingkatkannya Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
10.	Bagaimana cara mengatasi masalah yang terjadi dalam meningkatkan Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
C.	Penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang diketahui tentang Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
2.	Apakah dengan diterapkannya sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari) ada kaitannya dengan Kedisiplinan Pendidik?
3.	Bagaimana Penerapan sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?

4.	Kegiatan apa saja yang dilakukan dalam penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari)?
5.	Bagaimana respon pendidik setelah diterapkannya sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari) tersebut?
6.	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Para Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
7.	Bagaimana dampak positif dan negatif Kedisiplinan pendidik dengan adanya sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari)?
8.	Bagaimana dampak Penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) terhadap Institusi?
9.	Bagaimana penerapan <i>Scan Finger</i> ini bisa dikatakan dapat meningkatkan disiplin pendidik, adakah bentuk penghargaan sebagai acuan pendidik dalam meningkatkan disiplin ?

Tabel 3. 9 Pedoman Wawancara Kepala Waka Sarana dan Prasarana SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya

A.	Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?
2.	Menurut Bapak/Ibu sejak kapan diterapkannya <i>Scan Finger</i> di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya ?
3.	Menurut Bapak/Ibu, apa saja kelebihan dan kekurangan dalam Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?
4.	Apakah ada perbedaan Mesin <i>Scan Finger</i> di Sekolah/Madrasah dengan Lembaga Pendidikan yang lain?
5.	Bagaimana perawatan mesin <i>Scan Finger</i> yang dilakukan di Sekolah/Madrasah?
6.	Menurut Bapak/Ibu apakah ada perubahan ketika diterapkannya Absensi <i>Scan Finger</i> di Sekolah/Madrasah?
7.	Apa saja hambatan yang terjadi dalam Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya? Lalu bagaimana solusi dari hambatan tersebut?
8.	Apakah mesin <i>Scan Finger</i> mempunyai masa dalam penggunaannya?
9.	Ketika menerapkan Sistem <i>Scan Finger</i> apa saja yang harus dibutuhkan atau diperlukan dalam pengoprasaianya ?
B.	Disiplin pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang Disiplin Pendidik?

C.	Penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang diketahui tentang Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Para Pendidik

Tabel 3. 10 Pedoman Wawancara Kepala Waka TU SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya

A.	Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?
2.	Apa seluruh guru khususnya Pendidik sudah menerapkan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?
3.	Bagaimana tahapan penggunaan sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari)?
4.	Apa saja kelebihan dalam administrasi ketika menerapkan absensi <i>Scan Finger</i> di SMK Wonokromo Surabaya dan MAN Kota Surabaya?
5.	Apa saja kekurangan ketika menerapkan absensi <i>Scan Finger</i> ?
6.	Menurut Bapak/Ibu, apa tujuan utama penggunaan absensi berupa <i>Scan Finger</i> ?
B.	Disiplin pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang Disiplin Pendidik?
2.	Apakah ada perubahan peningkatan kerja pendidik dalam penggunaan <i>scan finger</i> ?
C.	Penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang diketahui tentang Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Para Pendidik
2.	Bagaimana sistem pengelolaan Absensi Pendidik ketika menerapkan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) di SMK Wonokromo
3.	Apa saja Faktor pendukung serta penghambat ketika melakukan rekap Absensi setiap Pendidik melalui <i>Scan Finger</i> di SMK Wonokromo?
4.	Bagaimana sistem pelaporan ketika adanya pendidik yang kurang disiplin dalam jam kehadiran ataupun jam kepulangan ketika memakai <i>Scan Finger</i> di SMK Wonokromo?

Tabel 3. 11 Pedoman Wawancara Guru (Pendidik) SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya

A.	Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?
2.	Apa seluruh guru khususnya Pendidik sudah menerapkan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?
3.	Bagaimana tahapan penggunaan sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari)?
4.	Menurut panjenengan, apa saja dampak positif dan negatif adanya Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo Surabaya.?
5.	Menurut Bapak/Ibu, apa tujuan utama penggunaan absensi berupa <i>Scan Finger</i> ?
B.	Disiplin pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang Disiplin Pendidik?
2.	Bagaimana bentuk-bentuk disiplin pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?
3.	Apa saja faktor pendukung dalam proses meningkatkan Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?
4.	Apa saja faktor penghambat dalam proses meningkatkan Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?
5.	Apa manfaat yang diperoleh dalam meningkatkan Disiplin Pendidik?
6.	Apakah ada perubahan peningkatan kerja pendidik dalam penggunaan <i>scan finger</i> ?
C.	Penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang diketahui tentang Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Para Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
2.	Apakah dengan diterapkannya sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari) ada kaitannya dengan Kedisiplinan Pendidik?
3.	Bagaimana cara penggunaan sistem <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?
4.	Kegiatan apa saja yang dilakukan dalam penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari)?
5.	Bagaimana penerapan <i>Scan Finger</i> ini bisa dikatakan dapat meningkatkan disiplin pendidik, apakah ada bentuk

	penghargaan sehingga membuat terpacu setiap pendidik dalam meningkatkan disiplin di madrasah
--	--

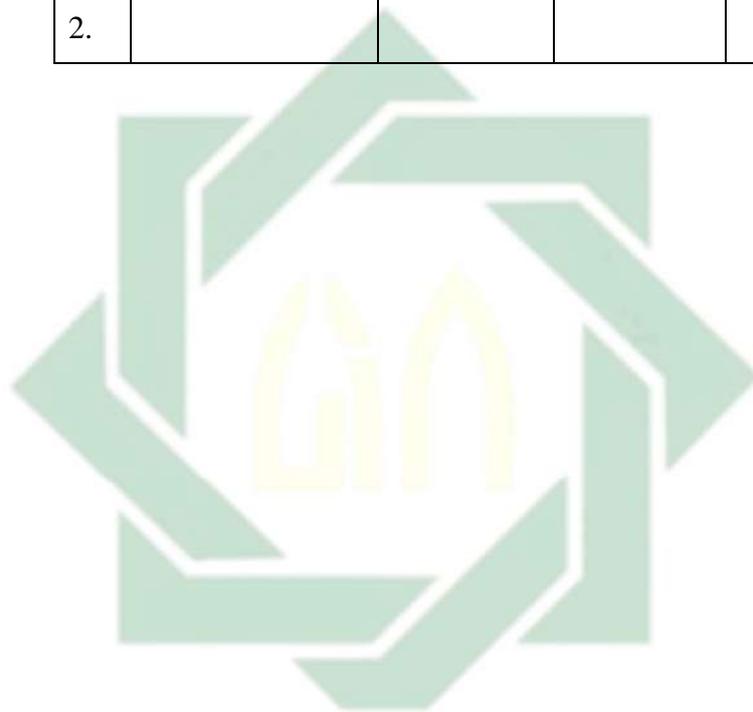
Tabel 3. 12 Pedoman Wawancara Operator *Scan Finger* (Sidik Jari) SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya

A.	Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang penerapan sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)?
2.	Bagaimana proses penerapan sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?
3.	Bagaimana penggunaan sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
4.	Apa saja hambatan yang terjadi dalam Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya? Lalu bagaimana solusi dari hambatan tersebut?
5.	Bagaimana pengarahannya yang dilakukan dalam Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
6.	Menurut panjenengan, apa saja dampak positif dan negatif adanya Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.?
7.	Bagaimana Perawatan <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya?
8.	Apakah ada biaya Operasional dalam penggunaan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari)
B.	Disiplin pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang Disiplin Pendidik?
C.	Penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
1.	Apa yang diketahui tentang Penerapan Sistem <i>Scan Finger</i> (Sidik Jari) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Para Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.
2.	Kegiatan apa saja yang dilakukan dalam penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari)?

3. Pedoman Dokumentasi

Tabel 3. 13 Pedoman Dokumentasi

No.	Kebutuhan Dokumen	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak Ada	
1.				
2.				



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. SMK Wonokromo

a. Sejarah dan Profil SMK Wonokromo

SMK Wonokromo merupakan sekolah menengah kejuruan yang bertempat di Jalan Pulo Wonokromo No 241 Surabaya. Di SMK Wonokromo hanya ada kejuruan akuntansi dan keuangan lembaga, sekolah ini berada di naungan Yayasan Pendidikan Mayangkara yang sudah berdiri sejak tahun 1986. SMK Wonokromo Surabaya merupakan sekolah menengah keatas dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20532695. Sekolah Menengah Kejuruan ini menyediakan berbagai fasilitas sebagai penunjang pendidikan bagi peserta didik dengan kegiatan penunjang pembelajaran seperti ekstrakurikuler, organisasi siswa, komunitas belajar, tim olahraga, dan perpustakaan sehingga dapat memaksimalkan belajar mengajar.

b. Identitas Profil Sekolah

Nama Sekolah	: SMKS Wonokromo Surabaya
Tanggal Pendirian	: 07 Juli 1986
No SK Pendirian	: No 22 tanggal 24 Agustus 2015
NSM	: -
NPSN	: 2053695
Status Sekolah	: Swasta
Akreditasi	: C
Jurusan/Program	: Akuntansi
Nama Kepala Madrasah	: Maulidatul Hasanah S.Pd
Telepon	: (031) 82840843
Email	: smk.wonokromo@gmail.com
Lokasi	: Jl. Pulo Wonokromo 241 Surabaya

c. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

1) Visi

Memberikan layanan yang terbaik bagi peserta didik melalui program pendidikan dan pelatihan yang berstandar Nasional yang berorientasi pada kemampuan peserta didik Nasional.

2) Misi

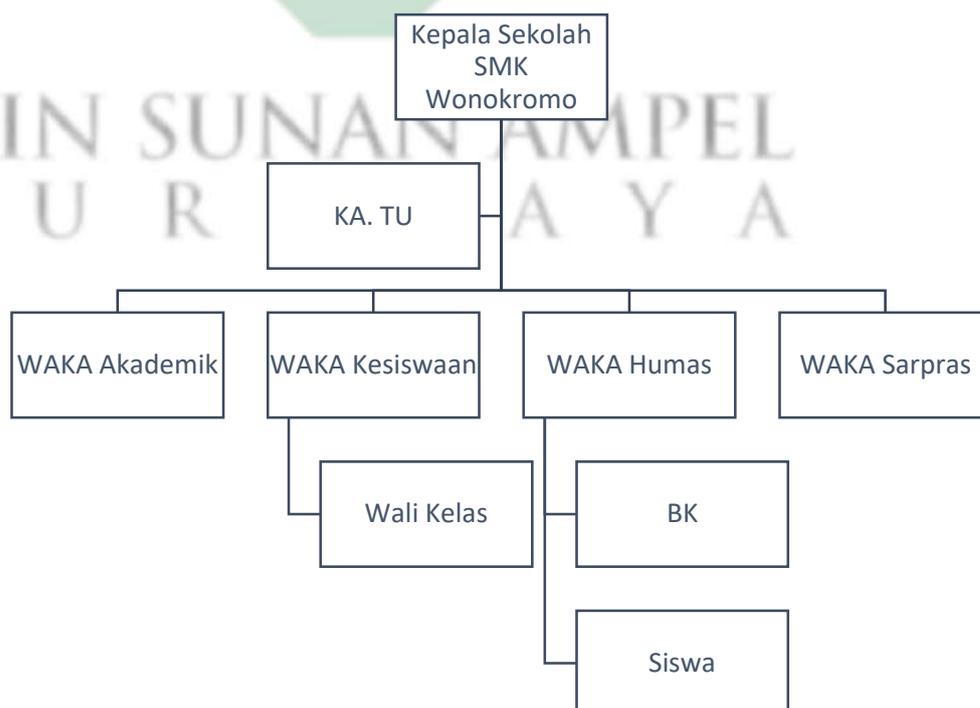
Menjadikan SMK berstandar Nasional untuk menghantarkan peserta didik menjadi tamatan yang mampu mengembangkan sikap professional berbudi luhur dan mampu berkompetisi secara Global.

3) Tujuan

Mempersiapkan Siswa-siswi yang berprestasi dan mempunyai kompetensi di bidangnya sehingga mampu bersaing di Era Globalisasi.

d. Struktur Organisasi

Bagan 4. 1 Struktur Organisasi SMK Wonokromo Surabaya



e. Deskripsi Informan

Penelitian yang dilakukan di SMK Wonokromo Surabaya dilaksanakan selama 2 bulan dari bulan Juli sampai Agustus Tahun 2022. Pada bulan Juni tepatnya pada tanggal 18 Juli 2022 mengirim surat izin penelitian langsung di SMK Wonokromo Surabaya. Setelah itu peneliti menunggu konfirmasi dari Sekolah terkait dilakukannya penelitian pada bulan Juli 2022.

Dalam melaksanakan penelitian di SMK Wonokromo Surabaya, terdapat beberapa tahap penelitian. Pertama pelaksanaan dilakukan pada tanggal 17 Juli 2022 dengan berkoordinasi dengan Waka Kurikulum untuk menentukan jadwal dengan beberapa informan yang akan diwawancarai. Kedua, pelaksanaan penelitian awal dengan wawancara yakni kepada 5 informan dan juga observasi mulai tanggal 18 Juli 2022 yang mana sesuai dengan fokus penelitian sehingga dapat memperoleh data dan mencapai tujuan penelitian, selain itu peneliti juga dapat data pendukung melalui dokumentasi. Berikut merupakan informasi penelitian yang terlibat;

1) Informan I (KM)

Informan pertama yakni, KM beliau merupakan Kepala SMK Wonokromo Surabaya. Wawancara dilakukan pada hari Rabu 20 Juli 2022 pada pukul 12:35-12:55 WIB yang bertempat di Ruang Guru SMK Wonokromo Surabaya.

2) Informan II (KTU)

Informan kedua yakni, KTU beliau merupakan Kepala Bagian Tata Usaha SMK Wonokromo Surabaya. Wawancara dilakukan pada hari Rabu 20 Juli 2022 pada pukul 12:15-12:30 WIB yang bertempat di Ruang Guru SMK Wonokromo Surabaya.

3) Informan III (WSP)

Informan ketiga yakni, WSP beliau merupakan Wakil Kepala Bidang Sarana dan Prasarana SMK Wonokromo Surabaya. Wawancara dilakukan pada hari Rabu 20 Juli 2022 pada pukul

13:05-13:20 WIB yang bertempat di Ruang Guru SMK Wonokromo Surabaya.

4) Informan IV (PD)

Informan keempat yakni, PD beliau merupakan salah satu Pendidik di SMK Wonokromo Surabaya. Wawancara dilakukan pada hari Rabu 20 Juli 2022 pada pukul 13:20-13:35 WIB yang bertempat di Ruang Guru SMK Wonokromo Surabaya.

5) Informan V (OP)

Informan kelima yakni OP beliau merupakan Operator *Scan Finger* di SMK Wonokromo Surabaya. Wawancara dilakukan pada hari Selasa Rabu 20 Juli 2022 pada pukul 13:40-14:00 WIB yang bertempat di Ruang Guru SMK Wonokromo Surabaya.

2. MAN Kota Surabaya

a. Sejarah dan Profil Madrasah

Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya merupakan perpindahan dari Sekolah Persiapan Institut Agama Islam atau yang biasa disingkat dengan (SP-IAIN), yang mana berdiri sejak 01 September 1963, sehingga diresmikan menjadi sekolah Negeri pada tanggal 26 November 1963 yang bertempat di TP-Khadijah beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani Nomor 2 yang mana bergabung dengan IAIN Sunan Ampel Surabaya. Setelah berjalan 3 tahun, pada tanggal 01 Januari 1966 SP-IAIN berpindah tempat yang sebelumnya bertempat di TP-Khadijah bergabung dengan IAIN Sunan Ampel pindah ke Jalan Waspada Nomor 94-96 Surabaya bergabung bersama SMP Wahid Hasyim, SMP Islam dan PGA Mujahidin.

Pendirian Sekolah Persiapan Institut Agama Islam Negeri (SP-IAIN) yakni bertujuan untuk mampu melatih setiap pendidik atau guru-guru Agama Islam sehingga dapat menentukan rencana

pelatihan pendidik agama islam dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Banyak sekali alumni dari sekolah SP-IAIN yang sangat membanggakan karena banyak sekali para alumni yang menjadi tokoh masyarakat serta pejabat penting di Kementerian Agama maupun di Kementerian lain. Pada tanggal 1 Januari 1975 SP-IAIN pindah dari Jalan Waspada Nomor 94-96 ke Komplek IAIN Sunan Ampel Surabaya yakni di Jalan Jendral A Yani Nomor 117 Surabaya, sehingga 3 tahun berjalan tepatnya pada 01 Januari 1978 dengan Surat Keputusan (SK) Menteri Agama Nomor 17 tahun 1978 tertanggal 16 Maret 1978, SP-IAIN resmi berubah menjadi MAN Surabaya. Sehingga pada tanggal 01 Juli 1993 MAN Surabaya pindah dari kompleks IAIN Sunan Ampel Surabaya ke Gedung MAN Surabaya, yakni bertempat di Jalan Bendul Merisi Selatan IX/20 Surabaya dan pada tanggal 01 Maret 2014 MAN Surabaya berpindah gedung di Jalan Wonorejo Timur Nomor 14 Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Rungkut, Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur sampai saat ini.

Setelah resmi beralih fungsi dan peresmian sebutan yakni Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya, yang mana setara dengan SMA Negeri pada umumnya akan tetapi di MAN para peserta didik tidak hanya diberi pelajaran umum, akan tetapi pelajaran Agama yang mana tidak kalah jauh lebih penting agar dapat menyelaraskan antara Ilmu pengetahuan umum maupun Ilmu pengetahuan agama. Madrasah ini telah mengalami 10 masa kepemimpinan, yakni sebagai berikut :

- 1) Drs. H. Abd. Malik (1978 s.d. 1985)
- 2) M. Soetikno, BA (1985 s.d. 1990)
- 3) Drs. H. Sarijoen (1990 s.d. 1994)
- 4) Drs. H. Anies Malady (1994 s.d. 1997)
- 5) Drs. H. Imam Ahmad, M.Si. (1997 s.d. 1999)
- 6) Drs. H. Sugiman (1997 s.d. 2002)
- 7) Drs. H. Ruzaini (2002 s.d. 2006)

- 8) Drs. H. Amin Maulani, MM (2006 s.d. 2012)
- 9) Drs. Denny Mahmud Fauzi, S.Pd (2012 s.d. 2017)
- 10) Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd (2017 s.d. Sekarang)

b. Identitas Profil Sekolah

Nama Sekolah	: Madrasah Aliyah Negeri Surabaya
Tanggal Pendirian	: 1 September 1963
NSM	: 131135780001
NPSN	: 20580755
Status Sekolah	: Negeri
Akreditasi	: A
Jurusan/Program	: IPA, IPS dan Agama
Nama Kepala Madrasah	: Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd
Telepon	: (031) 8717001
Email	: mankotasurabaya@kemenag.go.id
Lokasi	: Jl. Wonorejo Timur No 14 Wonorejo kecamatan Rungkut, Kota Surabaya Jawa Timur 60296

c. Visi dan Misi dan Tujuan Sekolah

- 1) Visi Man Kota Surabaya yakni “Terwujudnya Insan yang Berakhlak, dan Berprestasi” dengan slogan Religious and Competent”
- 2) Misi MAN Kota Surabaya
 - a) Menkuatkan keyakinan untuk menjalankan ajaran Agama Islam secara utuh dan menyeluruh
 - b) Membiasakan berakhlakul karimah dan saling menghormati keberagaman berlandaskan nilai- nilai keislaman
 - c) Melaksanakan pembelajaran kreatif dan inovatif.

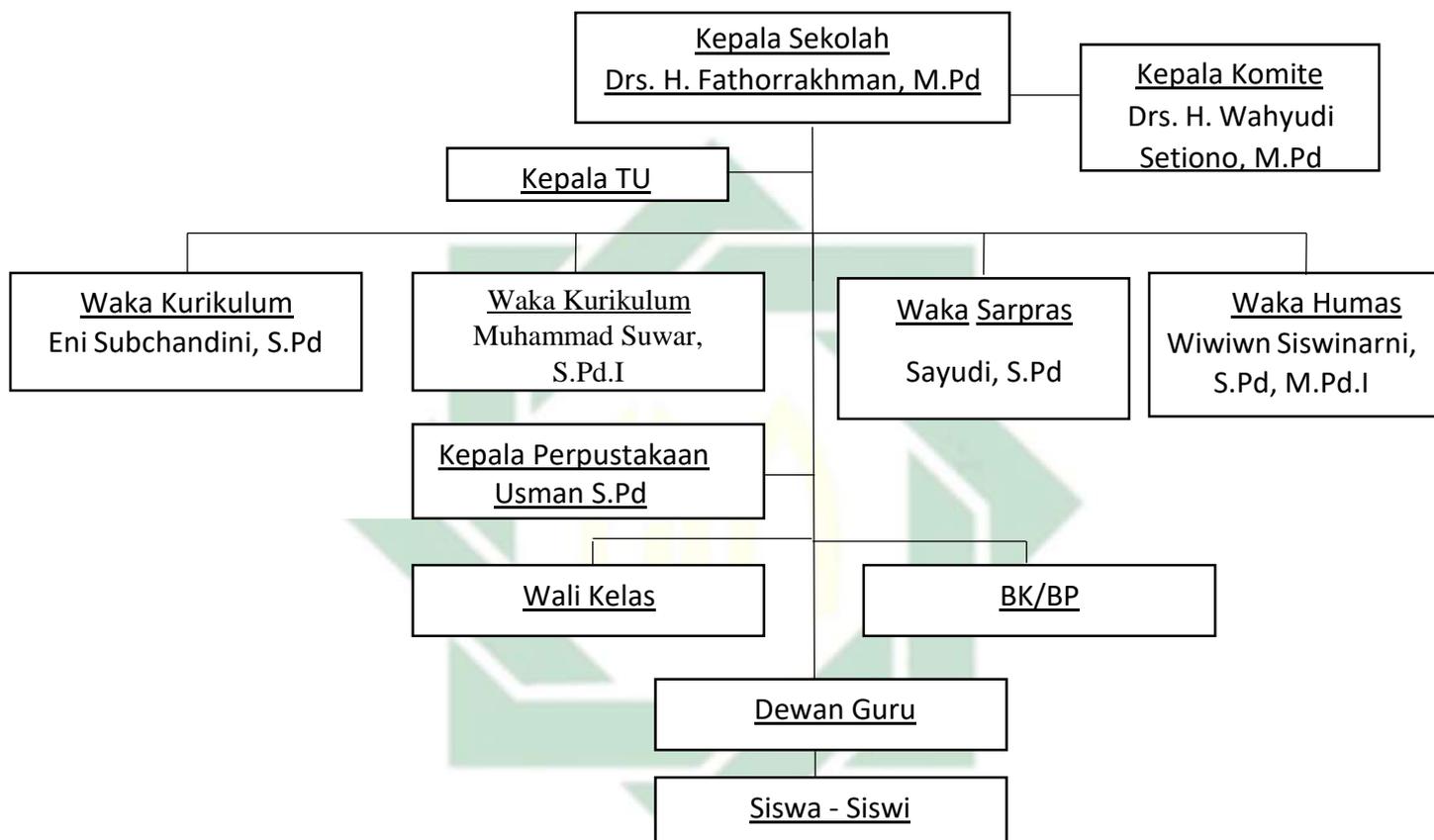
- d) Melaksanakan kegiatan pengembangan bakat dan minat peserta didik.
- e) Mewujudkan lulusan yang berprestasi di bidang akademik dan non akademik.

3) Tujuan MAN Kota Surabaya

- a) Mewujudkan civitas Akademika yang menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari
- b) Membudayakan bersikap dan bertutur santun, serta saling menghormati keberagaman dalam kehidupan di madrasah dan masyarakat.
- c) Mewujudkan semangat dan suasana kerja yang dilandasi nilai-nilai keislaman
- d) Mewujudkan pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, efektif, menyenangkan dan mandiri.
- e) Mewujudkan pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi
- f) Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan untuk menunjang peningkatan kualitas pembelajaran.
- g) Mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada untuk mengembangkan bakat, minat dan kemampuan peserta didik.
- h) Meningkatkan hubungan timbal balik dalam kegiatan non akademik dalam rangka menunjang kualitas kegiatan akademik.
- i) Meningkatkan prestasi peserta didik dalam bidang akademik dan non akademik di tingkat kota, Provinsi dan Nasional.
- j) Meningkatkan lulusan yang akan diterima di : Perguruan Tinggi bereputasi.
- k) Mewujudkan Madrasah terbaik di tingkat Provinsi.

d. Struktur Organisasi

Bagan 4. 2 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya Tahun 2021/2022



e. Deskripsi Informan

Penelitian yang dilakukan di MAN Kota Surabaya dilaksanakan selama 2 bulan dari bulan Juni sampai Juli Tahun 2022. Pada bulan Juni tepatnya pada tanggal 13 Juni 2022 mengirim surat izin penelitian langsung di PTSP MAN Kota Surabaya. Setelah itu peneliti menunggu konfirmasi dari Madrasah terkait dilakukannya penelitian pada bulan Juni 2022.

Dalam melaksanakan penelitian di MAN Kota Surabaya, terdapat beberapa tahap penelitian. Pertama pelaksanaan dilakukan pada tanggal 21 Juni 2022 dengan berkoordinasi dengan Waka

Humas untuk menentukan jadwal dengan beberapa informan yang akan diwawancarai. Kedua, pelaksanaan penelitian awal dengan wawancara yakni kepada 5 informan dan juga observasi mulai tanggal 28 Juni 2022 yang mana sesuai dengan fokus penelitian sehingga dapat memperoleh data dan mencapai tujuan penelitian, selain itu peneliti juga dapat data pendukung melalui dokumentasi. Berikut merupakan informasi penelitian yang terlibat;

6) Informan I (KM)

Informan pertama yakni, KM beliau merupakan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Wawancara dilakukan pada hari Selasa 28 Juni 2022 pada pukul 10:30-10:55 WIB yang bertempat di Ruang Kepala MAN Kota Surabaya.

7) Informan II (KTU)

Informan kedua yakni, KTU beliau merupakan Kepala Bagian Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Wawancara dilakukan pada hari Selasa 28 Juni 2022 pada pukul 08:25-08:59 WIB yang bertempat di Ruang TU MAN Kota Surabaya.

8) Informan III (WSP)

Informan ketiga yakni, WSP beliau merupakan Wakil Kepala Bidang Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Wawancara dilakukan pada hari Selasa 28 Juni 2022 pada pukul 10:59-11:25 WIB yang bertempat di Ruang Guru MAN Kota Surabaya.

9) Informan IV (PD)

Informan keempat yakni, PD beliau merupakan salah satu Pendidikan yang sudah ASN/PNS di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Wawancara dilakukan pada hari Selasa 28 Juni 2022 pada pukul 07:55-08:20 WIB yang bertempat di Ruang Guru MAN Kota Surabaya.

10) Informan V (OP)

Informan kelima yakni OP beliau merupakan Operator *Scan Finger* di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Wawancara dilakukan pada hari Selasa 28 Juni 2022 pada pukul 09:05-09:30 WIB yang bertempat di Ruang Guru MAN Kota Surabaya.

B. Temuan Penelitian

Temuan penelitian merupakan jawaban dari fokus penelitian yakni dengan menjabarkan data penelitian yang diperoleh baik dari hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.

1. SMK Wonokromo

a. Penerapan Presensi Elektronik pada Sistem *Scan Finger* (sidik jari) di SMK Wonokromo

1) Pengertian *Scan Finger*

SMK Wonokromo sudah menerapkan absensi elektronik berupa *Scan Finger* sejak tahun 2014, dengan diterapkannya absensi tersebut diharap dapat memberikan acuan ataupun dorongan kepada seluruh pegawai di SMK Wonokromo, baik guru maupun pegawai staf. Tidak hanya mesin *Scan Finger* saja akan tetapi adanya absensi bentuk daftar hadir untuk merekap baik lewat mesin elektronik maupun manual. Adapun hasil wawancara dengan informan mengenai penerapan sistem *Scan Finger*.

“Secara singkat ya le..., Sistem finger untuk mendeteksi kehadiran maupun kepulangan seluruh warga SMK wonokromo kecuali peserta didik, agar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, absensinya juga saya periksa setiap akhir bulannya”⁹²(L1.W.KM.F1/20-07-2022).

Hal selaras juga disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) sebagai berikut ;

“Absensi elektronik yang menggunakan jari serta mempermudah dalam penggunaannya dalam mengetahui kehadiran setiap guru, di SMK Wonokromo juga adanya buku daftar hadir untuk backup data manual absensi”⁹³ (L1.W.KTU.F1/20-07-2022).

Hal itu juga sama halnya yang disampaikan WSP (wakil kepala sarana dan prasarana) sebagai berikut :

“Baik, ada 2 bentuk absensi di SMK Wonokromo, yakni yang utama *Scan Finger*, trus ada juga daftar buku hadir, tapi guru-guru jarang menulis di buku daftar hadir, karena ada beberapa guru bilang (*Scan Finger* saja sudah cukup), tapi ya saya juga memaklumi mas, jadinya ya kadang saya ingatkan kadang saya biarkan”⁹⁴ (L1.W.WSP.F1/20-07-2022).

Adapun kesamaan yang disampaikan PD (Pendidik) sebagai berikut :

“Sebelumnya *Scan Finger* disini sudah sejak 2013 kalau ga salah ya..., lah *Scan Finger* itu apa, yang tak ketahui absensi elektronik dengan sidik jari yang perekapannya dilakukan waktu di akhir bulan”⁹⁵(L1.W.PD.F1/20-07-2022)

⁹² KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

⁹³ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Sutedjo, S.Pd., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

⁹⁴ WSP “Hasil Wawancara Dengan Endah Mukti Riyani, S.Pd., Selaku Wakil Kepala Bagian Sarana Prasarana” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

⁹⁵ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

Adanya kesamaan yang disampaikan oleh informan OP (Operator *Scan Finger*) sebagai berikut :

“Jawaban saya sepertinya sudah sama kayak bapak/ibu yang samean wawancara tadi mas, intinya *Scan Finger* bentuk absensi dengan menggunakan sidik jari setiap individu masing-masing”⁹⁶ (L1.W.OP.F1/20-07-2022)

Dari hasil wawancara dengan informan KM, KTU, WSP, PD dan OP peneliti dapat mendeskripsikan bahwa Penerapan Sistem *Scan Finger* (sidik jari) merupakan suatu absensi berbentuk elektronik dengan menggunakan sidik jari masing-masing individu, sebagaimana absensi *Scan Finger* diterapkan di SMK Wonokromo sejak tahun 2013, tidak hanya menggunakan *Scan Finger* akan tetapi SMK Wonokromo menyediakan buku daftar hadir untuk diisi setelah melakukan *Scan Finger*, akan tetapi ada beberapa pendidik yang tidak mengisi karena menganggap (sudah sidik jari di mesin elektronik jadi tidak usah mengisi daftar hadir).

2) Sasaran Penggunaan Absensi *Scan Finger*

Sesuai hasil observasi, peneliti mengamati secara langsung bahwa dalam penggunaan *Scan Finger* maka pendidik harus hadir, mengingat *Scan Finger* merupakan absensi yang berupa sidik jari individu sehingga tidak bisa diwakilkan dalam

⁹⁶ OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak M. Hadi Purnomo, Selaku Operator *Scan Finger*” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

penggunaannya.⁹⁷ Penggunaan mesin *Scan Finger* ini diterapkan kepada seluruh warga di SMK Wonokromo baik dari guru pengajar maupun guru staf, hal ini sesuai dengan dijelaskan oleh informan KM, KTU dan PD.

“Untuk penerapan *Scan Finger* disini yaitu guru, tenaga kependidikan, karyawan, seluruh pegawai di smk wonokromo kecuali siswa”⁹⁸ (L1.W.KM.F1/20-07-2022)

Hal serupa juga disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) yakni sebagai berikut :

“yang pasti semuanya ya mas, guru-guru maupun staf harus melakukannya”⁹⁹ (L1.W.KTU.F1/20-07-2022)

Adanya kesamaan yang disampaikan oleh informan PD (Pendidik) sebagai berikut :

“kalau penerapannya sendiri dilakukan kesemuanya, karena ini akan berpengaruh dengan uang transport atau tunjangan yang ada ya, sehingga semuanya diharuskan menggunakan sidik jari untuk mengetahui daftar kehadiran mereka”¹⁰⁰ (L1.W.PD.F1/20-07-2022)

Sehingga dari wawancara dengan informan KM, KTU dan PD di SMK Wonokromo, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa penerapan *Scan Finger* ini dilakukan keseluruhan warga SMK Wonokromo, dikarenakan ketika tidak melakukan *Scan Finger* maka akan ada pemotongan dalam tunjangan, sehingga baik

⁹⁷ Hasil Observasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 18 Juli 2022.

⁹⁸ KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

⁹⁹ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Sutedjo, S.Pd., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹⁰⁰ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

terdiri dari pendidik maupun staf semuanya melakukan absensi *Scan Finger* sidik jari itu sendiri.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang diamati oleh peneliti ketika melakukan observasi di tempat penelitian, bahwa pendidik melakukan absensi *Scan Finger* dengan baik dan benar¹⁰¹. Sebagai penguat dari hasil observasi peneliti juga mendapatkan dokumentasi kegiatan penggunaan *Scan Finger* di SMK Wonokromo.¹⁰²

3) Cara Kerja Absensi *Scan Finger*

Adapun tahapan-tahapan dalam penggunaan *Scan Finger* yang ada di SMK Wonokromo, hal tersebut sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh informan KM, KTU, OP dan PD di SMK Wonokromo, sebagai berikut :

“Ya secara langsung, tidak bisa melalui online atau aplikasi. Jadi harus datang ke sekolah, walaupun ada guru atau karyawan berhalangan maka dapat ijin melalui chat grup whatsapp.”¹⁰³ (L1.W.KM.F1/20-07-2022)

Dengan jawaban tersebut, sesuai dengan yang disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) sebagai berikut ;

“Datang ke sekolah dulu, baru bisa menggunakan *Scan Finger* itu, untuk yang baru menggunakan *Scan Finger* tersebut, ya menempelkan jarinya di mesin, kalau ada yang

¹⁰¹ Hasil Observasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 18 Juli 2022.

¹⁰² Hasil Dokumentasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 02 Agustus 2022.

¹⁰³ KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

terlambat harus izin dengan menyertai foto adanya halangan apa atau kenapa”¹⁰⁴(L1.W.KTU.F1/20-07-2022)

Adapun terdapat kesamaan yang disampaikan oleh OP (Operator *Scan Finger*) sebagai berikut ;

“Harus registrasi dulu lalu melakukan scan sidik jarinya di mesin, trus dimasukan datanya dan disesuaikan dengan jam sekolah di sini mas Lebih banyak positifnya mas, kan *Scan Finger* otomatis absen tanpa adanya manipulasi. Kalau negatifnya belum ada yakni dari jam 11:00 untuk kehadirannya hingga sampai jam 16:45 untuk kepulangannya”¹⁰⁵ (L1.W.OP.F1/20-07-2022)

Hal selaras juga disampaikan oleh PD (Pendidik) sebagai berikut ;

“Tahapannya yaitu registrasi dibantu dengan operator, lalu disesuaikan jam masuk dan pulang nya agar sesuai dengan mesin *Scan Fingernya*. Lalu penggunaannya tinggal menempelkan jari yang sesuai dengan jari yang didaftarkan ke mesin di tahap awal di tempat yang disediakan, nanti sistem yang membaca. Biasanya harus dilakukan beberapa kali supaya sistem membaca.”¹⁰⁶ (L1.W.PD.F1/20-07-2022)

Dari wawancara dengan informan KTU dan OP di SMK

Wonokromo, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa dalam penggunaan *Scan Finger* di SMK Wonokromo yang pertama yakni harus datang ke sekolah terlebih dahulu lalu melakukan registrasi untuk yang awal pengguna, setelah itu meletakkan jarinya untuk di scan lalu disesuaikan dengan jam kerja di SMK

¹⁰⁴ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Sutedjo, S.Pd., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹⁰⁵ OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak M. Hadi Purnomo, Selaku Operator Scan Finger” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹⁰⁶ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

Wonokromo yakni dari jam 11:00 untuk maksimal masuk dan untuk jam 16:45 minimal kepulangan. Oleh karena itu, sebagai penguat penelitian, peneliti mengamati kehadiran dan kepulangan pendidik di sekolah dengan mendokumentasikan kegiatan wawancara dengan informan dan berupa foto.¹⁰⁷

4) Kelebihan dan kekurangan absensi *Scan Finger*

Dalam penggunaan *Scan Finger* di SMK Wonokromo terdapat kelebihan dan kekurangan dalam penggunaannya, hal tersebut berkaitan dengan apa yang disampaikan oleh informan KM, WSP, PD dan OP sebagai berikut :

“Jadi bisa tau kehadiran seperti telat atau tidaknya dan juga menghitung transport. Karena ada ketentuan perjam sehingga ketika terlambat akan mempengaruhi tunjangan transport. Karena itu kesalahan pribadi masing-masing. Dan perekapannya dilakukan selama akhir bulan. Lalu untuk negatifnya ada beberapa guru yang terkadang lupa menggunakan *Scan Finger* karena terlalu terburu-buru atau mepet jam masuk sekolah”¹⁰⁸ (L1.W.KM.F1/20-07-2022)

Adapun kesamaan yang disampaikan WSP (Wakil kepala sarana dan prasarana) sebagai berikut :

“Kelebihannya lebih akurat dalam hal waktu untuk melakukan absensi ya, soalnya kan sudah disesuaikan dengan jam sekolah baik kehadiran ataupun kepulangan, selain itu lebih efisien jadi tidak menghabiskan uang untuk kertas absensi dan lain-lain. Kekurangannya hampir tidak

¹⁰⁷ Hasil Dokumentasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 02 Agustus 2022.

¹⁰⁸ KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I., Selaku Kepala Sekolah” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

ada, mungkin jika adanya pemadaman saja mas kita jadinya tidak absen semua”¹⁰⁹ (L1.W.WSP.F1/20-07-2022)

Selain itu ada kesamaan yang disampaikan oleh PD (Pendidik) di SMK Wonokromo Surabaya yaitu :

“Positifnya ya kita bakal tahu siapa yang masuk dan siapa yang tidak masuk, karena *Scan Finger* itu tidak bisa diwakili. Kebetulan saya menggunakan jari jempol dan tidak mungkin kan jari saya tergantikan dengan jari yang lainnya. Negatifnya yaitu sewaktu-waktu ada keterlambatan jadi terburu-buru, tetep finger tetapi akan mengurangi waktu sesuai ketentuan lembaga”¹¹⁰ (L1.W.PD.F1/20-07-2022)

Adapun hal serupa yang disampaikan oleh OP (Operator *Scan Finger*) yaitu sebagai berikut :

“Lebih banyak positifnya mas, kan *Scan Finger* otomatis absen tanpa adanya manipulasi, kalo negatif sepertinya belum ada”¹¹¹ (L1.W.OP.F1/20-07-2022)

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan baik dari informan KM, WSP, PD dan OP maka peneliti telah mendeskripsikan bahwa kelebihan sistem *Scan Finger* di SMK Wonokromo Surabaya ini lebih banyak daripada kekurangan. Adapun kekurangan *Scan Finger* seperti ketika adanya pemadaman yang mengakibatkan seluruh guru tidak melakukan absensi sehingga digantikan oleh absensi manual, masih banyak guru tidak mau absen di *Scan Finger* karena tidak sempat ketika

¹⁰⁹ WSP “Hasil Wawancara Dengan Ibu Endah Mukti Riyani, S.Pd., Selaku Wakil Kepala Bagian Sarana Prasarana” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹¹⁰ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹¹¹ OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak M. Hadi Purnomo, Selaku Operator *Scan Finger*” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

waktu masuk sekolah mepet dan posisi sedang terburu-buru. Selain itu, kelebihan *Scan Finger* antara lain seperti mesin *Scan Finger* dilakukan untuk mengurangi kebutuhan kertas sehingga dapat dikatakan efisien, mampu merekam data masuk maupun kepulangan secara otomatis, nyata dan tidak dapat dimanipulasi. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwa adanya rekap absensi, ketika menggunakan sistem absensi *Scan Finger*.¹¹² Sebagai penguat penelitian, peneliti mengambil rekap absensi *Scan Finger* bulan Juni tahun 2022 di SMK Wonokromo.¹¹³

5) Tujuan Absensi *Scan Finger*

Sehingga sesuai dengan tujuan *Scan Finger* bagi SMK Wonokromo yang telah disampaikan oleh informan KM, KTU, PD sebagai berikut.

“Supaya membiasakan pendidik untuk merubah kebiasaan terlambat yang telah mendarah daging sebagian besar warga Indonesia ya mas yaitu dengan menerapkan disiplin waktu salah satunya, karena kita sebagai pendidik bertanggung jawab menjadi suri tauladan bagi siswa kita”¹¹⁴ (L1.W. KM. F1/20-07-2022

Adapun peneliti menemukan kesamaan pula yang disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) yaitu:

¹¹² Hasil Observasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 18 Juli 2022.

¹¹³ Hasil Dokumentasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 02 Agustus 2022.

¹¹⁴ KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

“Tentunya tidak lain tidak bukan tujuannya itu mas menjadi harus disiplin waktu, mengurangi biaya dan mampu merekam secara akurat dan terpercaya”¹¹⁵
(L1.W.KTU.F1/20-07-2022)

Selain itu, hal serupa disampaikan oleh PD (Pendidik) yaitu sebagai berikut:

“Jadi mas *Scan Finger* ini tujuannya sesuai dengan kelebihan ya mas, mampu mendapatkan bukti secara nyata tanpa adanya manipulasi, pendidik juga lebih disiplin, intinya efektif dan efisien mas *Scan Finger* itu”¹¹⁶
(L1.W.PD.F1/20-07-2022)

Oleh karena itu, peneliti dapat mendeskripsikan dari wawancara yang telah dilakukan pada informan KM, KTU dan PD bahwasannya tujuan penggunaan sistem *Scan Finger* (sidik jari) di SMK Wonokromo Surabaya yaitu menerapkan disiplin waktu bagi seluruh guru dan karyawan di SMK Wonokromo. Hal ini dikarenakan bahwa disiplin waktu merupakan hal yang perlu dilakukan pendidik sebagai suri tauladan para peserta didik, selain itu mengurangi biaya dan meminimalisir penggunaan kertas, serta bagi kepala sekolah mampu menjadikan bahan evaluasi pendidik yang tepat dan akurat.

Dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi peneliti mendeskripsikan bahwa penerapan sistem *Scan Finger* (sidik jari) di SMK Wonokromo sudah berjalan sejak tahun 2013 dengan baik

¹¹⁵ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Sutedjo, S.Pd., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹¹⁶ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

sesuai dengan tujuan utama untuk mengurangi atau kurangnya disiplin pendidik di SMK Wonokromo. *Scan Finger* merupakan absensi elektronik yang menggunakan mesin serta dalam penggunaannya menggunakan sidik jari setiap individu. Di SMK Wonokromo juga ada absensi bentuk daftar hadir secara manual yang mana keduanya dilakukan atau dilaksanakan oleh seluruh warga SMK Wonokromo, baik pendidik ataupun staf di SMK Wonokromo. Dalam penggunaan *Scan Finger* pendidik harus hadir di Sekolah karena absensi ini menggunakan sidik jari dari setiap individu masing-masing, dan tidak bisa rapel absen atau titip absen oleh rekan kerja atau pendidik lain. Cara kerja penggunaan *Scan Finger* sebagai berikut : 1) melakukan registrasi untuk pengguna baru, 2) memasukkan data, 3) menyesuaikan jam kehadiran serta jam kepulangan di SMK Wonokromo. Hal ini merupakan kelebihan tersendiri dari *Scan Finger* di SMK Wonokromo yakni dalam penggunaannya tidak bisa semena-mena mengubah jam yang sudah ditentukan oleh sekolah, lebih akurat dari pada menggunakan sistem absensi manual, lebih efisien dalam penggunaannya karena setiap bulannya bisa direkap secara keseluruhan pendidik yang telah melakukan absensi ataupun yang tidak melakukan absensi. Adapun kekurangan dalam penerapan *Scan Finger* di SMK Wonokromo yakni ketika adanya lampu padam atau lampu mati, sehingga semua pendidik tidak dapat absensi menggunakan *Scan Finger*.

Tabel 4. 1 Triangulasi Penerapan *Scan Finger* (Sidik Jari) SMK Wonokromo Surabaya

Pertanyaan	Bagaimana penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) di SMK Wonokromo Surabaya.	
Wawancara	Kepala Sekolah SMK Wonokromo Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). b. Menjelaskan sasaran penggunaan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). c. Menjelaskan cara kerja absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). d. Menjelaskan kelebihan dan kekurangan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). e. Menjelaskan tujuan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).
	Kepala Bidang Tata Usaha SMK Wonokromo Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). b. Menjelaskan sasaran penggunaan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). c. Menjelaskan cara kerja absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). d. Menjelaskan tujuan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).
	Wakil Kepala Sarana dan Prasarana SMK Wonokromo Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). b. Menjelaskan kelebihan dan kekurangan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).
	Pendidik SMK Wonokromo Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). b. Menjelaskan sasaran penggunaan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). c. Menjelaskan cara kerja absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). d. Menjelaskan kelebihan dan kekurangan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).

		e. Menjelaskan tujuan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).
	Operator SMK Wonokromo Surabaya	a. Menjelaskan pengertian absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). b. Menjelaskan cara kerja absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). c. Menjelaskan kelebihan dan kekurangan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).
Dokumentasi	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi rekap Absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari) • Dokumentasi foto kegiatan penggunaan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) • Dokumentasi wawancara dengan informan 	
Observasi	<ul style="list-style-type: none"> • Mengamati penggunaan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari) • Melihat dan mengamati bentuk rekap Absensi dari <i>Scan Finger</i> (sidik jari) • Melihat dan mengamati kehadiran serta kepulauan pendidik di sekolah 	

b. Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo Surabaya

1) Pengertian Disiplin Pendidik

Sistem *Scan Finger* atau yang dimaksud absensi berupa sidik jari, secara tidak langsung dapat memberikan acuan terhadap seluruh pendidik ataupun staf di SMK Wonokromo dalam hal disiplin, hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa informan KM, KTU, WSP, PD dan OP di SMK Wonokromo, sebagai berikut :

“Disiplin artinya tepat waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”¹¹⁷
(L1.W.KM.F2/20-07-2022)

¹¹⁷ KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK

Hal yang sama juga disampaikan oleh KTU (kepala bagian tata usaha) di SMK Wonokromo, sebagai berikut :

“menurut saya ya mas, disiplin itu bentuk tanggung jawab dalam hal apapun yang berkaitan dengan kewajiban-kewajiban yang sudah ditugaskan, baik dalam kedatangan maupun pengajaran”¹¹⁸(L1.W.KTU.F2/20-07-2022)

Adanya kesamaan yang disampaikan oleh WSP (Wakil kepala sarana dan prasarana) di SMK Wonokromo, sebagai berikut:

“Disiplin ya..., yaitu bentuk patuh individu dalam aturan-aturan yang ada, dengan disiplin semua akan berjalan sesuai keinginan sekolah, coba kalau banyak yang ga disiplin pasti menimbulkan rancu, iya walaupun ada beberapa yang tidak disiplin, tapi tidak menutup kemungkinan masih ada juga yang disiplin”¹¹⁹(L1.W.WSP.F2/20-07-2022)

Hal selaras juga disampaikan oleh PD (Pendidik) di SMK Wonokromo, sebagai berikut :

“Suatu sifat yang baik, yang harus dipergunakan dalam lingkungan pekerjaan agar segala kewajiban serta tanggung jawab bisa terlaksana dan terselesaikan”¹²⁰(L1.W.PD.F2/20-07-2022)

Hal yang sama juga disampaikan oleh OP (Operator *Scan Finger*) di SMK Wonokromo, sebagai berikut :

“Disiplin itu mengerjakan dan menyelesaikan yang sudah menjadi tugasnya”¹²¹(L1.W.OP.F2/20-07-2022)

Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹¹⁸ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Sutedjo, S.Pd., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹¹⁹ WSP “Hasil Wawancara Dengan Endah Mukti Riyani, S.Pd., Selaku Wakil Kepala Bagian Sarana Prasarana” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹²⁰ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹²¹ OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak M. Hadi Purnomo, Selaku Operator *Scan Finger*” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

Dari hasil wawancara dengan informan KM, KTU, WSP, PD serta OP peneliti dapat mendeskripsikan bahwa, disiplin merupakan bentuk ketaatan dalam melaksanakan aturan maupun norma yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut, serta dengan melaksanakan tugas dan menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya merupakan definisi dari disiplin pendidik itu sendiri. Adapun sesuai dengan hasil pengamatan peneliti bahwa kehadiran dan kepulauan pendidik di sekolah tidak sesuai dengan aturan dari sekolah, hal ini dikarenakan banyaknya guru tidak tetap di SMK Wonokromo.¹²²

2) Bentuk Disiplin Pendidik

Dalam hal tersebut, pasti adanya bentuk pengarahan dalam hal disiplin agar dapat menjalankan tugas serta kewajiban yang sudah ditetapkan oleh lembaga, adapun bentuk disiplin menurut informan KM di SMK Wonokromo sebagai berikut :

“Biasanya saya selalu mengingatkan untuk seksama saling mengingatkan akan kewajibannya, seperti *Scan Finger*, atau mengingatkan jam masuk yang sudah disepakati, biasanya seperti itu, kadang menanyakan kenapa dan mengapa sampai terlambat, kadang saya menyampaikan bahwa adanya potongan tunjangan jika sering terlambat”¹²³
(L1.W.KM.F2/20-07-2022)

Dari penjelasan informan KM selaku Kepala Sekolah, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa bentuk disiplin yang biasa dilakukan di lembaga pendidikan SMK Wonokromo, yakni

¹²² Hasil Observasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 18 Juli 2022.

¹²³ KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

dengan selalu mengingatkan antara satu sama lain, terkait kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan, Ibu kepala kadang mengingatkan terkait adanya pengurangan tunjangan jika datang terlambat apalagi sampai lupa untuk *Scan Finger*.

3) Faktor – Faktor Disiplin Pendidik

Adapun ketika peneliti melakukan pengamatan serta observasi di lokasi penelitian bahwa masih ada beberapa pendidik di SMK Wonokromo, tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tepat seperti tidak melakukan absensi *Scan Finger*, lalu datang terlalu mepet, atau kurang tepat waktu dalam jam kehadiran ataupun kepulangannya, sehingga ada beberapa pendidik yang mengingatkan akan hal tersebut.¹²⁴ Adapun peneliti mendeskripsikan bahwa pendidik di SMK Wonokromo masih belum bisa dikatakan disiplin akan waktu, hal itu diperkuat dari penjelasan informan adanya faktor-faktor penghambat kenapa pendidik di SMK Wonokromo seperti itu, berikut penjelasan yang disampaikan oleh KM dan PD di SMK Wonokromo

“Penghambatnya, luputnya pengawasan, seperti contoh faktor U (Usia) semisal ada guru yang lebih senior mau mengingatkan juga sungkan, lalu disini itu banyak sekali mas guru yang mengajar dobel-dobel, jadinya ya setelah selesai disekolah sana baru kesini, tapi ya tetap saya ingatkan ketika sudah terlalu sering terlambat atau sering tidak melakukan kewajiban di lainnya sendiri”¹²⁵
(L1.W.KM.F2/20-07-2022)

Hal yang sama juga disampaikan oleh PD (Pendidik) di SMK Wonokromo, sebagai berikut :

¹²⁴ Hasil Observasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 18 Juli 2022.

¹²⁵ KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

“oh iya, terkait hal itu, kebanyakan guru atau pendidik disini mengajar di lain tempat, jadinya ya kadang terlalu mepet datangnya kadang ya sedikit terlambat atau tidak tepat waktu”¹²⁶ (L1.W.PD.F2/20-07-2022)

Dapat dideskripsikan bentuk wawancara dengan informan KM dan PD di SMK Wonokromo, bahwa faktor-faktor kurangnya disiplin di SMK Wonokromo karena banyak sekali pendidik atau guru yang mengajar di lain tempat, sehingga kadang membuat terlalu mepet untuk datang bahkan terlambat memasuki jam mengajar.

Dari penjelasan informan KM atau Kepala Sekolah SMK Wonokromo kadang lalai akan hal mengingatkan pendidik yang melakukan hal tersebut, dikarenakan faktor U (umur), serta ada beberapa pendidik merupakan senior sehingga suatu teguran atau pengingat kadang masih diselimuti oleh sungkan.

4) Manfaat Disiplin Pendidik

Dari faktor-faktor tersebut, sebenarnya banyak sekali manfaat disiplin ketika bisa diterapkan di SMK Wonokromo, adapun penjelasan dari informan yang selaras terkait manfaat disiplin, yakni sebagai berikut :

“Manfaatnya...,em pertama yaitu diri sendiri yak arena bisa melakukan hal baik yakni disiplin, sebelum ke anak-anak, ada yang harus dicontoh sebagai teladan terlebih dahulu, kedua adalah peserta didik, yang ketiga adalah reward dari kepala sekolah mengenai hasil *fingerprint* sehingga ada kebijakan sendiri dari kepala sekolah”¹²⁷(L1.W.PD.F2/20-07-2022)

¹²⁶ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik“ SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹²⁷ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik“ SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan PD di SMK Wonokromo, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa manfaat ketika menerapkan disiplin yakni yang pertama manfaat untuk diri sendiri, karena disiplin merupakan hal baik, jadi tidak akan ada kekurangan ketika menerapkan hal baik, lalu manfaat selanjutnya yakni terhadap peserta didik, karena guru atau pendidik merupakan sebuah contoh dari peserta didik sehingga secara tidak langsung dapat memberikan contoh berperilaku yang baik, lalu yang ketiga manfaatnya yakni sesuai dengan apa yang disampaikan oleh informan tersebut bahwa adanya bentuk reward dari Kepala Sekolah.

5) Peningkatan Disiplin Pendidik

Dalam hal disiplin kurang tepat jika tidak membahas akan hal meningkatkan disiplin di SMK Wonokromo, hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh informan KM selaku Kepala Sekolah di SMK Wonokromo, sebagai berikut :

“sebenarnya pendisiplinan kerja itu merupakan tanggung jawab setiap dirinya masing-masing, tetapi upaya saya sebagai kepala sekolah biasanya tetap memberikan wejangan ketika adanya evaluasi kerja pendidik dilihat dari absensi *Scan Finger* serta buku daftar hadir yang ada, selain itu memberikan dateline kepada pendidik atas apa yang dikerjakan”¹²⁸ (L1.W.KM.F2/20-07-2022)

¹²⁸ KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

Dari hasil wawancara dengan informan KM, dapat dideskripsikan oleh peneliti bahwa, meningkatkan disiplin pendidik di SMK Wonokromo yakni selalu memberikan wejangan atau pitutur ketika adanya evaluasi, dengan melihat hasil rekap absensi *Scan Finger* dan buku daftar hadir ketika di akhir bulan, tidak hanya itu bentuk peningkatan disiplin yang disampaikan oleh kepala sekolah SMK Wonokromo yakni dengan memberikan deadline terhadap seluruh pendidik akan tugas atau kewajiban yang harus dilaksanakan.

Hal tersebut sesuai dengan pengamatan observasi peneliti bahwa ketika adanya pendidik yang terlambat, ia akan membuat surat keterangan disertai alibi atau alasan terlambat. Hal itu menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan disiplin pendidik untuk bertanggung jawab atas tindakannya.¹²⁹ Sebagai penguat dari hasil observasi peneliti juga mendapatkan dokumentasi berupa *screenshot* melalui chat grup *Whatsapp* atau *personal chat* (PC) pada TU atau Kepala Sekolah mengenai izin ketidakhadiran pendidik di SMK Wonokromo.¹³⁰

Adapun hal yang serupa dalam meningkatkan disiplin pendidik, sesuai dengan informan Kepala Bagian Tata Usaha

¹²⁹ Hasil Observasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 18 Juli 2022.

¹³⁰ Hasil Dokumentasi Surat Izin Ketidakhadiran di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 02 Agustus 2022.

(KTU) dan Pendidik (PD) mengenai penerapan absensi sebelum dan sesudah menggunakan sistem *Scan Finger*, sebagai berikut.

“Disiplin Pendidik di SMK Wonokromo, dalam hal kewajiban atau tugas mengajar di kelas sudah dikatakan cukup baik, akan tetapi dalam penerapan *scan finger* masih banyak pendidik yang tidak menerapkannya, toh absensi manual aja masih belum berjalan dengan efektif apalagi penggunaan absensi *scan finger*”¹³¹(L1.W.KTU.F2/20-07-2022).

Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh informan Pendidik (PD) sebagai berikut.

“Nah untuk peningkatan disiplin pendidik masih belum optimal mas, kebanyakan pendidik disini mengajar di lembaga atau sekolah lain, sehingga kehadiran dan kepulangannya dalam penggunaan *scan finger* masih belum efektif. tapi InsyaAllah kalau dalam hal tugas-tugas seperti pembuatan rpp atau mengajar masih dilaksanakan.”¹³²(L1.W.PD.F2/20-07-2022).

Peneliti dapat mendeskripsikan terkait wawancara dengan informan Kepala bagian Tata Usaha (KTU) dan Pendidik (PD) di SMK Wonokromo, bahwa kurang optimalnya disiplin pendidik dalam menerapkan *scan finger* dikarenakan banyaknya pendidik yang mengajar di lembaga lain sehingga kedatangan serta kehadirannya tidak sesuai dengan aturan sekolah akan tetapi lebih menyesuaikan jam mengajar di kelas. Akan tetapi dalam hal tugas dan kewajiban pendidik SMK Wonokromo sudah berjalan dengan baik.

¹³¹ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Sutedjo, S.Pd., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹³² PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

Dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi peneliti dapat mendeskripsikan bahwa disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo sudah berjalan dengan baik dan memberikan pengaruh peningkatan. Disiplin pendidik merupakan kepatuhan individu dalam peraturan-peraturan yang ada di sekolah, serta bertanggung jawab dalam hal apapun yang berkaitan dengan kewajiban yang sudah ditugaskan baik dalam kedatangan maupun pengajaran. Karena dalam penerapan disiplin sendiri memberikan manfaat terhadap peserta didik agar terpacu disiplin, dikarenakan pendidik merupakan suri tauladan bagi para peserta didik. Bentuk-bentuk disiplin SMK Wonokromo yakni selalu seksama mengingatkan akan kewajiban setiap pendidik Adapun faktor penghambat disiplin pendidik di SMK Wonokromo yakni ada beberapa pendidik yang sudah senior, sehingga timbul rasa sungkan untuk mengingatkan, peneliti juga mengamati bahwa banyak pendidik yang mengajar di beberapa tempat, sehingga kedatangan terlalu mepet serta kepulangan kadang tidak sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan, akan tetapi dalam disiplin kerja pendidik SMK Wonokromo sudah berjalan dengan semestinya. Adapun bentuk dokumentasi perizinan yang dilakukan oleh pendidik ketika ia datang terlambat, selain itu kepala sekolah mengadakan evaluasi kerja, pengarahan, wejangan di setiap akhir bulan. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan disiplin pendidik untuk bertanggung jawab atas tindakan yang telah diperbuat.

Tabel 4. 2 Triangulasi Disiplin Kerja Pendidik SMK Wonokromo Surabaya

Pertanyaan	Bagaimana tingkat disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo Surabaya.	
Wawancara	Kepala Sekolah SMK Wonokromo Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> Menjelaskan pengertian Disiplin Pendidik. Menjelaskan bentuk Disiplin Pendidik. Menjelaskan faktor Disiplin Pendidik. Menjelaskan meningkatkan Disiplin Pendidik.
	Kepala Bidang Tata Usaha SMK Wonokromo Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> Menjelaskan pengertian Disiplin Pendidik Menjelaskan peningkatan Disiplin Pendidik
	Wakil Kepala Sarana dan Prasarana SMK Wonokromo Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> Menjelaskan pengertian Disiplin Pendidik
	Pendidik SMK Wonokromo Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> Menjelaskan pengertian Disiplin Pendidik Menjelaskan faktor Disiplin Pendidik Menjelaskan manfaat Disiplin Pendidik Menjelaskan peningkatan Disiplin Pendidik
	Operator SMK Wonokromo Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> Menjelaskan pengertian Disiplin Pendidik
Dokumentasi	<ul style="list-style-type: none"> Dokumentasi adanya surat izin ketidakhadiran pendidik di sekolah Dokumentasi foto wawancara dengan informan Dokumentasi terkait kegiatan disiplin pendidik 	
Observasi	<ul style="list-style-type: none"> Mengamati kegiatan yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin pendidik Melihat dan mengamati kehadiran serta kepulungan pendidik sekolah 	

c. Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo Surabaya

1) Penerapan *Scan Finger* dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik

Sistem *Scan Finger* (sidik jari) merupakan suatu sistem absensi elektronik sebagai salah satu yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pendidik. Oleh karena itu, sistem *Scan Finger* ini dinilai berkaitan dalam meningkatkan disiplin pendidik, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh KM (Kepala Sekolah).

“*Scan Finger* ini mampu meningkatkan disiplin kerja pendidik mas, apalagi dalam disiplin waktunya. Perbedaan cukup menonjol mengenai kedisiplinan sebelum dan sesudah adanya *Scan Finger*. Akan tetapi untuk di SMK Wonokromo ini karena gurunya banyak yg loncatan atau ngajar kesana kemari, bahkan ada beberapa yang masuk sesuai jam ngajar saja, sehingga sedikit rancu dalam rekapan pada absensi *Scan Finger*, akan tetapi saya terus melakukan evaluasi, wejangan dan teguran untuk tenaga pendidik disini. Oiya untuk masalah perekapan *Scan Finger*, kita biasanya adakan satu bulan sekali”¹³³ (L1.W.KM.F3/20-07-2022).

Hal itu serupa dengan yang disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) di SMK Wonokromo Surabaya.

“Ohh iya mas, sangat ada keterkaitan antara *Scan Finger* dan disiplin pendidik, jadi pendidik tidak menyepelkan absensi. Jadi saya itukan tiap bulan melakukan rekapan nah akan tetapi sebenarnya guru-guru disini masih banyak yang absennya tidak sesuai dengan jam masuk atau pulang sekolah sebab guru disini kebanyakan mengajar di tempat lain juga, sehingga masuk atau pulangnyapun tidak sesuai.

¹³³ KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

Ada juga guru yang datang misal ngajarnya jam 13.00 WIB, ya beliau datang jam 13.00 WIB. Tapi, saya selalu menegur atau mengingatkan guru-guru untuk selalu absen menggunakan *Scan Finger*, meskipun ia datang tidak sesuai dengan aturan institusi yaitu masuk jam 11.00 WIB dan pulang jam 16.45 WIB.”¹³⁴ (L1.W.KTU.F3/20-07-2022).

Adapun kesamaan yang disampaikan oleh WSP (Wakil kepala sarana dan prasarana) yaitu.

“Iya mas kedua hal itu sangat berkaitan dan tidak terpisahkan, karena *Scan Finger* ini kan harus dilakukan dengan diri sendiri dan tidak bisa di wakilkkan, sedangkan setiap orang punya guratan jari yang tidak mungkin sama. Jadi mau tidak mau diri sendiri yang harus bisa mengatur tanggung jawab nya akan disiplin waktu”¹³⁵ (L1.W.WSP.F3/20-07-2022).

Hal itu sama dengan yang disampaikan oleh PD (Pendidik) di SMK Wonokromo Surabaya.

“Sangat setuju mas, adanya *Scan Finger* ini pasti meningkatkan disiplin kerja pendidik, karena hasilnya kan nyata ya tidak bisa diubah sesuka hati karena otomatis terdeteksi di komputer, kalo telat nggih pasti ketahuan. Jadi melatih pribadi menjadi lebih disiplin waktu”¹³⁶ (L1.W.PD.F3/20-07-2022).

Adapun hal itu sama dengan yang disampaikan oleh OP (Operator *Scan Finger*) di SMK Wonokromo Surabaya.

“Oiya tentu mas, ada kaitannya dan mampu meningkatkan disiplin pendidik karena akan terbiasa untuk sesuai dengan jam yang ditentukan, soalnya kan mempengaruhi kinerja pendidik jadi semisal telat tanpa alasan ya pasti akan ada pengurangan tunjangan”¹³⁷ (L1.W.OP.F3/20-07-2022)

¹³⁴ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Sutedjo, S.Pd., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹³⁵ WSP “Hasil Wawancara Dengan Endah Mukti Riyani, S.Pd., Selaku Wakil Kepala Bagian Sarana Prasarana” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹³⁶ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹³⁷ OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak M. Hadi Purnomo, Selaku Operator *Scan Finger*” SMK

Maka dari itu, peneliti mendeskripsikan bahwa penerapan *Scan Finger* di lembaga pendidikan SMK Wonokromo Surabaya dilihat dari wawancara yang dilakukan bahwa setelah adanya *Scan Finger*, rekapan menunjukkan bahwa pendidik lebih disiplin tepat waktu daripada absen manual. Selain itu, mampu meningkatkan disiplin pendidik karena sistem *Scan Finger* ini tidak dapat dimanipulasi waktunya baik jam masuk ataupun pulang. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengamatan observasi peneliti bahwa di rekapan absensi serta buku kehadiran masih ada beberapa pendidik yang acuh serta lalai dalam penggunaannya, dikarenakan pendidik di SMK Wonokromo mengajar tidak hanya di satu sekolah.¹³⁸

2) Dampak penerapan *Scan Finger* terhadap Peningkatan Disiplin Pendidik SMK Wonokromo Surabaya

Pada penerapan *Scan Finger* (sidik jari) di SMK Wonokromo Surabaya memiliki dampak dalam peningkatan disiplin pendidik, sesuai dengan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan KM dan KTU.

“Tentu saja lebih disiplin terhadap waktu dan tugas maupun kewajibannya, selain itu sebagai bentuk controlling kepala sekolah terhadap guru dan karyawan.”¹³⁹
(L1.W.KM.F3/20-07-2022)

Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹³⁸ Hasil Observasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 18 Juli 2022.

¹³⁹ KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada informan KTU (Ketua Tata Usaha) di SMK Wonokromo Surabaya, yaitu.

“Dampaknya selain meningkatkan kedisiplinan guru. Akan tetapi, biasanya masih ada beberapa guru yang kontra terhadap *Scan Finger* ini, seperti contoh “kenapa sih harus datang *Scan Finger*, toh ya belum langsung ngajar”, mengingat disini kan banyak sekali guru-guru yang mengajar di tempat lain, jadinya hal itu biasa penghambatnya mas, tetapi alhamdulillah tidak sedikit juga guru yang selalu mengingatkan orang-orang yg kontra dalam penerapan ini, karena berpengaruh dalam uang transport juga.”¹⁴⁰ (L1.W.KTU.F3/20-07-2022).

Dengan itu, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa dampak penggunaan *Scan Finger* di SMK Wonokromo mampu meningkatkan disiplin pendidik. Akan tetapi tidak sedikit juga pendidik yang kontra akan hal tersebut, karena masih banyaknya guru tidak tetap di SMK Wonokromo Surabaya sehingga waktu datang dan pulang terkadang tidak sesuai dengan peraturan institusi. Hal ini menyebabkan terjadinya rekapan yang rancu atau tidak sesuai. Sesuai dengan pengamatan atau observasi yang telah peneliti lakukan di SMK Wonokromo bahwa banyak dampak positif dibanding negatif bagi pendidik dan institusi terkait penggunaan *Scan Finger* dalam meningkatkan disiplin pendidik. Seperti contoh, meningkatnya disiplin pendidik, dapat mengumpulkan tugas dan kewajiban sesuai dateline dll.¹⁴¹

Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹⁴⁰ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Sutedjo, S.Pd., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹⁴¹ Hasil Observasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 18 Juli 2022.

- 3) Prestasi atau apresiasi setelah penerapan *Scan Finger* dalam peningkatan disiplin pendidik

Adapun prestasi yang diperoleh ketika disiplin ditingkatkan melalui *Scan Finger* sesuai dengan wawancara KM (Kepala sekolah) yakni.

“Tidak nampak, seperti merasa puas dengan diri sendiri karena sebagai pendidik tanggung jawab kita tidak nampak atau kelihatan orang karena sudah Lillahita’ala”¹⁴² (L1.W.KM.F3/20-07-2022)

Selain itu, hal itu serupa dengan yang disampaikan oleh PD (Pendidik) di SMK Wonokromo Surabaya.

“Pertama yaitu diri sendiri, sebelum ke anak-anak, ada yang harus dicontoh sebagai teladan terlebih dahulu, kedua adalah peserta didik, yang ketiga adalah reward dari kepala sekolah mengenai hasil *fingerprint* sehingga ada kebijakan sendiri dari kepala sekolah”¹⁴³ (L1.W.PD.F3/20-07-2022)

Oleh karena itu, dapat dideskripsikan bahwa penerapan sistem *Scan Finger* untuk meningkatkan disiplin pendidik di SMK Wonokromo Surabaya ini dapat diterapkan, akan tetapi tidak sepenuhnya karena banyak guru yang tidak tetap dan masuk sesuai dengan jadwal mengajar masing-masing, sehingga mengakibatkan rancunya rekapan absensi *Scan Finger* di SMK Wonokromo Surabaya. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengamatan observasi peneliti dalam rekapan absensi bulan Juli

¹⁴² KM “Hasil Wawancara Dengan Ibu Maulidatul Hasanah, S.Pd.I, Selaku Kepala Sekolah” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

¹⁴³ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Dian Indarti, S.Pd., Selaku Pendidik” SMK Wonokromo Surabaya, Juli 20, 2022.

tahun 2022 bahwa ada beberapa pendidik yang terpacu datang diawal waktu dikarenakan sistem *Scan Finger* sudah diatur jamnya sebagaimana akan mempengaruhi tunjangan ketika tidak tepat waktu, akan tetapi masih ada beberapa pendidik yang acuh dalam penerapan *Scan Finger* ini dikarenakan banyaknya pendidik yang mengajar di tempat lain sehingga kedatangannya tidak sesuai dengan jadwal peraturan dari sekolah.¹⁴⁴

Selain itu dalam penerapan absensi *Scan Finger* ini juga tidak adanya prestasi yang nampak, karena itu merupakan tanggung jawab pendidik sebagai suri tauladan atau contoh yang baik bagi peserta didik. Akan tetapi mungkin reward berupa sanjungan dari kepala sekolah SMK Wonokromo Surabaya.

Dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi peneliti mendeskripsikan bahwa penerapan sistem *scan finger* (sidik jari) memberikan dampak pada peningkatan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo, akan tetapi dalam hal penerapan *scan finger* masih belum berjalan dengan maksimal dikarenakan banyaknya pendidik atau pengajar di SMK Wonokromo mengajar di Sekolah lain, sehingga dalam hal ketepatan waktu atau kepulangan kadang tidak sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan di SMK Wonokromo. Tetapi tidak semuanya pendidik lalai akan penggunaan *scan finger*, masih ada pendidik yang taat mengikuti aturan SMK Wonokromo

¹⁴⁴ Hasil Observasi di Lingkungan SMK Wonokromo Surabaya, 18 Juli 2022.

dengan menerapkan *scan finger* semestinya dikarenakan akan mempengaruhi tunjangan mereka, lalu melakukan kewajiban-kewajiban mengajar serta melakukan tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Adapun manfaat penggunaan absensi *Scan Finger* dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik yakni terpacunya pendidik datang diawal waktu dikarenakan *scan finger* jamnya tidak bisa diubah dikarenakan sudah diatur dan disesuaikan, berbeda dengan absensi manual buku daftar hadir. Adapun pengurangan tunjangan ketika sering terlambat serta tidak menggunakan absensi *scan finger* di jam yang sudah disesuaikan. Bentuk peningkatan penerapan sistem *Scan Finger* (sidik jari) dalam disiplin kerja pendidik yakni adanya bentuk evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah selama 1 bulan sekali melalui rekapan absensi *Scan Finger*, sehingga ketika adanya pendidik yang kurang disiplin maka diberikannya wejangan agar tidak melakukan hal yang sama kembali.

Tabel 4. 3 Triangulasi Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik SMK Wonokromo Surabaya

Pertanyaan	Bagaimana penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo Surabaya.	
Wawancara	Kepala Sekolah SMK Wonokromo Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik. b. Menjelaskan dampak penerapan <i>Scan Finger</i> dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik.

		c. Menjelaskan prestasi serta apresiasi setelah penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik.
	Kepala Bidang Tata Usaha SMK Wonokromo Surabaya	a. Menjelaskan penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik. b. Menjelaskan dampak penerapan <i>Scan Finger</i> dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik.
	Wakil Kepala Sarana dan Prasarana SMK Wonokromo Surabaya	a. Menjelaskan penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik
	Pendidik SMK Wonokromo Surabaya	a. Menjelaskan penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik. b. Menjelaskan prestasi serta apresiasi setelah penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik.
	Operator SMK Wonokromo Surabaya	a. Menjelaskan penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik
Dokumentasi	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi profil lembaga SMK Wonokromo Surabaya • Dokumentasi struktur lembaga SMK Wonokromo Surabaya • Dokumentasi jumlah guru SMK Wonokromo Surabaya • Dokumentasi foto kegiatan absensi <i>fingerprint</i> dalam meningkatkan disiplin pendidik. 	

Observasi	<ul style="list-style-type: none"> • Melihat dan mengamati penggunaan dan hasil rekapan Absensi dari <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin pendidik • Melihat dan mengamati dampak positif dan negatif penerapan <i>Scan Finger</i> dalam meningkatkan disiplin pendidik.
-----------	---

2. MAN Kota Surabaya

a. Penerapan Presensi Elektronik pada Sistem *Scan Finger* (sidik jari) di MAN Kota Surabaya

1) Pengertian *Scan Finger*

MAN Surabaya telah menerapkan sistem presensi elektronik berupa *Scan Finger* (Sidik jari) yang diberlakukan sejak tahun 2013. Hal ini bertujuan supaya tidak dapat dimanipulasi pada saat melakukan presensi. Berikut hasil wawancara mengenai Sistem *Scan Finger*.

“*Scan Finger* atau yang biasa disebut sidik jari sangat bagus ketika diterapkan di sebuah lembaga pendidikan, karena sangat dibutuhkan untuk mengontrol setiap anggota baik pendidik maupun staf, karena *Scan Finger* merupakan alat yang butuh kehadiran dari setiap anggota yang ingin memakainya, dan setiap bulannya bapak periksa terkait hasil rekapan absensi setiap anggota, jika memang banyak sekali melakukan keterlambatan maka akan diberi peringatan”¹⁴⁵ (L2.W.KM.F1/28-06-22).

Hal selaras juga disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) sebagai berikut ;

“Baik, sebelumnya penerapan *Scan Finger* di sini sudah lama, kurang lebih sejak tahun 2013, dan dalam

¹⁴⁵ KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

penggunaannya dilakukan oleh setiap anggota di madrasah, waktu jam hadir maupun jam kepulangan, lalu kalau ada anggota yang tidak patuh atau tidak melakukan *Scan Finger*, selama satu bulan sekali akan langsung diperingatkan oleh bapak Fathur selaku kepala MAN Surabaya”¹⁴⁶ (L2.W.KTU.F1/28-06-22).

Hal itu juga sama halnya yang disampaikan WSP (wakil kepala sarana dan prasarana) sebagai berikut :

“Absensi elektronik di Madrasah ini terdapat 2 fungsi bisa finger bisa juga verifikasi muka, dalam penerapan *Scan Finger* ini dilakukan setiap waktu pada jam masuk kerja dan juga jam pulang kerja, dan hal itu tidak boleh sampai ditinggalkan, karena akan berpengaruh dalam kerjanya”¹⁴⁷ (L2.W.WSP.F1/28-06-22).

Sesuai dengan hasil observasi melalui wawancara dengan pendidik serta staf di MAN Surabaya terkait penerapan *Scan Finger* sebagai berikut :

“Yang ibu ketahui, di madrasah sudah lama dalam penggunaan *Scan Finger* nya malah sebelum ibu masuk disini, pada intinya ada 2 penggunaan dalam 1 mesinnya bisa sidik jari bisa identifikasi wajah. Ibu setuju sih adanya absensi ini, karena ketika melakukan absensi yang berbentuk tulisan maka banyak sekali kecurangan serta kecerobohan dalam implementasinya, beda kalau pakai mesin absensi langsung terekam sesuai dengan detik maupun jam yang sama dan tidak bisa diubah-ubah. Apalagi dalam tiap bulannya selalu ada bentuk *controlling* dari bapak kepala madrasah”¹⁴⁸ (L2.W.PD.F1/28-06-22).

“*Scan Finger* ya, menurut bapak suatu absensi yang menggunakan media elektronik, baik penggunaannya, merekapnya dan lain sebagainya, yang jelas berbeda dengan absensi manual yang menggunakan kertas, *Scan Finger* di madrasah terdapat dua fungsi bisa sidik jari bisa

¹⁴⁶ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁴⁷ WSP “Hasil Wawancara Dengan Sayudi, S.Pd., Selaku Wakil Kepala Bagian Sarana Prasarana” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁴⁸ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

dengan wajah, sama-sama dapat mendeteksi setiap pegawai, yang jelas penggunaannya harus dengan kehadirannya di madrasah”¹⁴⁹ (L2.W.OP.F1/28-06-22).

Dari hasil wawancara KM, KTU, WSP, PD dan OP peneliti dapat mendeskripsikan bahwa Penerapan Sistem *Scan Finger* (sidik jari) merupakan suatu absensi elektronik yang telah diterapkan sudah sangat lama di MAN Kota Surabaya, *Scan Finger* sendiri dapat memberikan acuan atau dorongan agar setiap pegawai di madrasah agar datang dan pulang lebih tepat waktu.

Dengan menggunakan mesin absensi elektronik ini, mampu mencatat setiap kehadiran maupun kepulangan sebagaimana sudah disesuaikan dengan jadwal jam masuk serta jam pulang nya setiap pegawai. Ketika ada pegawai setiap harinya atau selama satu bulan banyak tidak melakukan *Scan Finger* maka Kepala Madrasah akan memperingatkannya. Hal tersebut sesuai dengan observasi serta pengamatan peneliti bahwa adanya rekap absensi *Scan Finger* selama 1 bulan sekali.¹⁵⁰ Sebagai penguat dari hasil observasi, peneliti juga mendapatkan dokumentasi rekap absensi *Scan Finger* di MAN Kota Surabaya.¹⁵¹

¹⁴⁹ OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak Deny Setiawan, Selaku Operator *Scan Finger*” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁵⁰ Hasil Observasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

¹⁵¹ Hasil Dokumentasi Rekap Absensi *Scan Finger* di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 04 Juli 2022.

2) Sasaran Penggunaan Absensi *Scan Finger*

Sistem *Scan Finger* ini berlaku untuk semua pegawai baik pendidik pns, pendidik non pns ataupun guru tidak tetap (GTT). Hal ini disampaikan oleh KM (kepala madrasah) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Iyaa, baik pendidik maupun staf harus menggunakan *Scan Finger*, untuk kehadirannya, akan tetapi untuk jam kepulangan tidak berlaku untuk GTT (guru tidak tetap)”¹⁵² (L2.W.KM.F1/28-06-22).

Hal serupa juga disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) yakni sebagai berikut :

“Semuanya mas, baik itu pegawai staf, pendidik yang sudah ASN ataupun non ASN, semuanya harus melakukan *Scan Finger* setiap harinya di madrasah, karena jika tidak akan berpengaruh dalam kinerjanya, kecuali untuk kepulangan biasanya GTT tidak dipermasalahkan, karena biasanya mengajar di tempat lain, tapi untuk jam masuknya sama, sama semua harus hadir dan harus *Scan Finger*”¹⁵³ (L2.W.KTU.F1/28-06-22).

Adanya kesamaan pula yang disampaikan oleh Pendidik atau PD di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Kalau sasaran dalam penggunaannya absensi elektronik ini yang jelas seluruh anggota di madrasah ini mas, guru PNS atau GTT, semuanya harus diwajibkan menggunakan *Scan Finger* dalam jam masuk atau jam kehadiran, yang biasanya jam 06:30, serta kepulangannya jam 15:30 tapi biasanya guru yang tidak tetap diperbolehkan pulang terlebih dahulu jika memang sudah tidak ada kewajiban di

¹⁵² KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁵³ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

Madrasah, karena biasanya mengajar di Madrasah atau Lembaga lain”¹⁵⁴ (L2.W.PD.F1/28-06-22)

Dari hasil wawancara dengan KM, KTU dan PD, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa sasaran dalam penggunaan Sistem *Scan Finger* (sidik jari) yakni semua anggota di madrasah, baik staf, pendidik PNS/ASN, pendidik non PNS/ASN serta GTT/PTT, harus melakukan *Scan Finger* setiap harinya ketika jam kehadiran maupun keputungan kerja.

Ketika peneliti melihat dan mengamati kehadiran serta keputungan pendidik di Madrasah ini dalam melakukan penelitian memang benar, bahwa semua pegawai di MAN Kota Surabaya melakukan absensi *Scan Finger*, mulai dari bapak kepala madrasah, staf, maupun pendidik pns ataupun non pns melakukan absensi *Scan Finger* sesuai dengan apa yang disampaikan oleh beberapa informan. Adapun yang diperbolehkan yakni untuk GTT atau guru tidak tetap tidak diwajibkan *Scan Finger* ketika pulang karena setelah menyelesaikan kewajiban mengajarnya di madrasah para guru GTT mengajar di lembaga lain.¹⁵⁵

3) Cara Kerja Absensi *Scan Finger*

Penggunaan *Scan Finger* ternyata dilakukan oleh seluruh pegawai, sebagaimana dalam penggunaannya terdapat beberapa

¹⁵⁴ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik“MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁵⁵ Hasil Observasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

tahapan dalam mengoperasikannya, hal ini disampaikan oleh KM, KTU, WSP, PD dan OP di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut.

“Kalau itu sudah pasti toh, harus hadir dulu di madrasah baru bisa dipergunakan, karena mesin ini tidak bisa absen dari jarak jauh yang biasanya ada beberapa lembaga lain menerapkannya dengan media HP, tapi untuk di MAN harus hadir dulu baru bisa digunakan”¹⁵⁶(L2.W.KM.F1/28-06-22)

Hal serupa disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) yakni sebagai berikut :

“Emm... tahapan penggunaannya, sebelumnya para pegawai harus datang ketika ingin melakukan absensi ya baik jam pulang ataupun masuk, lalu untuk pengguna awal biasanya di registrasikan dahulu atau membuat data baru lalu di scan sidik jarinya untuk memasukkan identitas agar di save, setelah itu di set sesuai jam masuk ataupun pulang yang ada di madrasah”¹⁵⁷ (L2.W.KTU.F1/28-06-22)

Hal ini sesuai dengan pernyataan WSP (Wakil kepala sarana dan prasarana) sebagai berikut :

“Karena ini rananya TU, pihak TU sudah dibekali secara khusus untuk penggunaannya, serta untuk bapak/ibu guru yang ingin menggunakan harus datang di tempat lalu melalui tahap verifikasi baik muka maupun sidik jari lalu direkam dan diregistrasikan atau disimpan untuk disesuaikan dengan jam ketentuan madrasah, serta untuk pengambilan data butuh alat rekam yakni flashdisk dan hasilnya dicopy lalu diolah atau di print out dengan komputer”¹⁵⁸ (L2.W.WSP.F1/28-06-22).

¹⁵⁶ KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁵⁷ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁵⁸ WSP “Hasil Wawancara Dengan Sayudi, S.Pd., Selaku Wakil Kepala Bagian Sarana Prasarana” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

Hal ini juga sama dengan yang diungkapkan oleh PD

(Pendidik) sebagai berikut :

“Jadi... dalam prosesnya setiap guru registrasi terlebih dahulu dalam penggunaannya, setelah itu oleh Operator didaftarkan dan disesuaikan dengan jam madrasah, dan pada waktu penggunaannya jika ada anggota yang datang tidak tepat waktu maupun pulang tidak melakukan *Scan Finger* maka akan diberikan peringatan langsung oleh bapak madrasah”¹⁵⁹ (L2.W.PD.F1/28-06-22).

Hal selaras juga disampaikan oleh OP (Operator *Scan Finger*) yakni sebagai berikut :

“Dengan datang ke Madrasah maka para guru maupun pegawai bisa menerapkan atau menggunakan *Scan Finger* tersebut, sehingga ketika guru itu tidak hadir maka tidak melakukan absensi. Sehingga diperlukannya surat alibi atau permohonan izin jika memang ada tugas atau ada kendala yang lain, dan untuk proses pengoprasaannya melalui dari registrasi setiap guru maupun pegawai, lalu menyesuaikan jam yang sudah ditetapkan yakni jam 06:30 untuk masuknya dan jam 15:30 untuk kepulangannya”¹⁶⁰ (L2.W.OP.F1/28-06-22).

Dari hasil wawancara dengan KM, KTU, WSP, PD dan PO peneliti dapat mendeskripsikan bahwa tahap penggunaan atau pengoprasaian mesin *Scan Finger* yakni yang pertama setiap pegawai baik pendidik maupun staf harus hadir di kantor madrasah, yang kedua lalu melakukan registrasi terlebih dahulu bagi pengguna baru, lalu masuk ke tahapan scan sidik jari maupun scan wajah, setelah itu data tersebut di save dimasukkan ke data

¹⁵⁹ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁶⁰ OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak Deny Setiawan, Selaku Operator *Scan Finger*” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

pengguna baru tersebut lalu disesuaikannya jam hadir yakni 06:30 serta jam kepulangan 15:30 yang telah ditetapkan oleh madrasah. Hal tersebut sesuai dengan pengamatan yang dilakukan peneliti di MAN Kota Surabaya bahwa penggunaan absensi *Scan Finger* sangat mudah akan tetapi harus dilakukan beberapa kali supaya mampu terdeteksi oleh mesin *Scan Finger*.¹⁶¹ Dengan itu, sebagai penguat penelitian ini, peneliti juga melampirkan dokumentasi foto kegiatan penggunaan *Scan Finger* di MAN Kota Surabaya.¹⁶²

4) Kelebihan dan kekurangan absensi *Scan Finger*

Adapun beberapa kelebihan dalam menggunakan *Scan Finger* (sidik jari) hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh KTU, WSP, PD dan OP di MAN Kota Surabaya, yakni sebagai berikut :

“Kelebihannya yang jelas lebih efektif lebih cepat tanpa perlu butuh tanda tangan dan menulis di kertas, serta lebih akurat dengan jam yang ada dan lebih bisa dipertanggung jawabkan karena tidak dapat direkayasa atau dimanipulasi, data-data yang diperlukan pun lebih cepat, lebih cepat untuk menyajikan agar menjadi bahan evaluasi jika memang adanya keterlambatan, untuk ”¹⁶³
(L2.W.KTU.F1/28-06-22)

¹⁶¹ Hasil Observasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

¹⁶² Hasil Dokumentasi Foto Kegiatan Penggunaan *Scan Finger* di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 04 Juli 2022

¹⁶³ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

Hal selaras juga disampaikan oleh WSP (wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana) yakni sebagai berikut :

“Berhubungan dengan sarana dan prasarana ya mas, pasti sih pengadaan barang lebih awet dan tempatnya menetap ya apalagi berhubungan dengan mesin elektronik, yang jelas tidak sama seperti dulu yang masih manual, jika menggunakan mesin elektronik sudah pasti rekaman jam sudah sesuai dengan jam finger tiap pegawai, atau sudah akurat lah, kalau absennya jam 07:00 otomatis dia terekam terlambat dan tidak bisa dirubah, masuknya aja jam 06:30, beda kalau pakai manual yang menggunakan kertas datangnya jam 08:00 nulisnya jam 06:30”¹⁶⁴ (L2.W.WSP.F1/28-06-22).

Adanya kesamaan pula yang disampaikan oleh PD (Pendidik) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Kalau menurut ibuk banyak kelebihanannya nak..., dengan *Scan Finger* lebih praktis dan efektif, dengan menempelkan ujung jari atau dengan menempatkan wajah di mesin nya sudah selesai absennya waktunya pun sesuai tidak lebih dan tidak kurang, tepat lah pokoknya, beda dengan dulu biasanya ibu ingat kalau manual ibuk lupa naruk bulpoin dimana akhirnya pinjam sana kemari, ada pula beberapa oknum yang kadang memanipulasi atau minta repel absensi dan lain sebagainya, kalau pakai *Scan Finger* kan tidak bisa soalnya satu jari ibuk ya buat ibuk tidak bisa untuk bersamaan absen”¹⁶⁵ (L2.W.PD.F1/28-06-22).

Hal yang serupa disampaikan oleh OP (Operator *Scan Finger*) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Untuk kelebihanannya yang jelas lebih akurat mas dalam absensi, karena sistem *Scan Finger* sudah diatur juga jam nya, dan yang pasti sudah tidak ada titip absen atau repel absen, karena ini sudah menggunakan identitas diri sendiri, sidik jari kan berbeda jadinya ya ga bisa disamakan, sama kayak hp apa bisa dibuka passwordnya sama sidik jari yang

¹⁶⁴ WSP “Hasil Wawancara Dengan Sayudi, S.Pd., Selaku Wakil Kepala Bagian Sarana Prasarana” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁶⁵ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

beda? Ngga kan mas, ya kayak gitu lah lebih aman dan lebih akurat”¹⁶⁶ (L2.W.OP.F1/28-06-22).

Dari hasil wawancara yang telah disampaikan oleh informan KTU, WSP, PD dan OP tersebut, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa banyak sekali kelebihan dalam menggunakan *Scan Finger* yang telah diterapkan di MAN Kota Surabaya, yakni Mesin Elektronik *Scan Finger* lebih efektif dalam penggunaannya, lebih cepat, efisien, dan efektif untuk absensi, lebih cepat dan tanggap untuk merekap data absensi serta mampu menyimpan dan menyajikan data secara jelas dan nyata tanpa adanya manipulasi sebagai bahan evaluasi setiap pegawai atau anggota yang melanggar dalam jam kehadiran maupun kepulangan yang telah ditetapkan di madrasah.

Namun dalam penggunaannya tidak menutup kemungkinan selalu berjalan secara mulus tanpa adanya kendala, adapun kekurangan dalam mesin *Scan Finger* hal yang serupa dengan apa yang disampaikan oleh oleh KTU, WSP, PD dan OP di MAN Kota Surabaya, yakni sebagai berikut :

“Kekurangan mesin *Scan Finger*, setau saya yang pernah saya alami kurang kedetek mas, perlu 2 kali kalau ngga sampai 3 kali baru bisa terdeteksi, mungkin karena sering disentuh ya jadinya agak kurang fast respon”¹⁶⁷ (L2.W.KTU.F1/28-06-22).

¹⁶⁶ OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak Deny Setiawan, Selaku Operator *Scan Finger*” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁶⁷ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

Hal yang serupa disampaikan oleh WSP (Wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Kadang hambatannya mesin *Scan Finger* tidak dapat terdeteksi, baik verifikasi muka maupun *Scan Finger* sidik jari, sehingga harus membuat surat alibi, yakni surat keterangan kenapa terlambat, dan ketika memang alibinya sesuai tidak akan ada potongan terkait tunjangan. Jika memang adanya lampu mati, MAN Surabaya sudah menyiapkan baterai dan genset untuk antisipasi”¹⁶⁸ (L2.W.WSP.F1/28-06-22).

Adanya kesamaan pula yang disampaikan oleh PD (Pendidik) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“biasanya mesin nya lelet nak..., maksudnya em... kurang cepat menangkap sidik jari maupun wajah ketika absen, ya perlu diulang beberapa kali agar bisa terdeteksi, tapi kadang pas waktu sampai di madrasah jam 06:29 semisal ya nak, terus mesin nya pas seperti itu akhirnya datang terlambat kan, sebenarnya pas kurang 1 menit ternyata lebih 2 menit jadi 06:31 akhirnya terlambat, jadi harus disampaikan dengan surat tadi kendalanya apa, biasanya dimaklumi oleh bapak kepala karena kesalahan dari mesin itu sendiri”¹⁶⁹ (L2.W.PD.F1/28-06-22).

Ungkapan tersebut sama halnya dengan apa yang disampaikan oleh OP (Operator *Scan Finger*) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Hambatannya yakni ketika adanya listrik padam, untuk solusinya di mesin *Scan Finger* terdapat baterai cadangan yang bisa bertahan kurang lebih 2 jam, dan dari madrasah

¹⁶⁸ WSP “Hasil Wawancara Dengan Sayudi, S.Pd., Selaku Wakil Kepala Bagian Sarana Prasarana” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁶⁹ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

pula sudah menyiapkan genset.”¹⁷⁰(L2.W.OP.F1/28-06-22).

Dari jawaban diatas, peneliti mendeskripsikan bahwa ada kekurangan terhadap mesin *Scan Finger* di MAN Kota Surabaya, yakni saat pegawai melakukan absen, perlu melakukan 2/3 kali menyentuh mesin *Scan Finger*, hal itu bisa jadi karena setiap jari pegawai yang sensitif, sehingga adanya air atau minyak yang membuat kurang terdeteksi nya di mesin tersebut.

Adapun kendala yang dideskripsikan oleh peneliti ketika wawancara yakni adanya lampu padam, dan untuk solusinya mesin *Scan Finger* sudah dilengkapi dengan baterai yang bertahan hingga 2 jam, serta dari madrasah sudah menyiapkan genset untuk antisipasi jika kendala lampu padam itu terjadi.

Peneliti pun melihat langsung pada saat tiap pendidik melakukan absensinya di sistem elektronik *Scan Finger*, bahwa ada beberapa pendidik yang satu kali sentuh bisa langsung terkonfirmasi, adapun sewaktu-waktu juga butuh beberapa kali sentuh untuk terkonfirmasi di mesin tersebut, yang jelas kendala-kendala tersebut bisa teratasi.¹⁷¹

¹⁷⁰ OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak Deny Setiawan, Selaku Operator *Scan Finger*” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁷¹ Hasil Observasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

5) Tujuan Absensi *Scan Finger*

Dari beberapa penjelasan diatas yang telah disampaikan oleh informan serta disimpulkan oleh peneliti, secara tidak langsung dalam penggunaan *Scan Finger* adanya tujuan bagi madrasah, hal ini sama halnya dengan apa yang disampaikan oleh informan KM, KTU dan PD di MAN Kota Surabaya sebagai berikut:

“Dengan diterapkannya *Scan Finger* secara tidak langsung tujuan dari Madrasah yakni agar mampu memberikan dampak disiplin bagi setiap guru-guru maupun staf, dalam penggunaan *Scan Finger* setiap guru harus hadir dalam pengoprasiannya sehingga harus berada disekolah di jam dan waktu yang telah ditetapkan, tetapi kembali ke orang tersebut, ada juga beberapa yang masih tidak disiplin walaupun sudah diterapkannya *Scan Finger*”¹⁷²(L2.W.KM.F1/28-06-22).

Adanya kesamaan pula yang disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) dan PD (pendidik) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Dalam penggunaan *Scan Finger* ini yang jelas pasti tujuannya agar setiap anggota lebih disiplin waktu serta menghargai waktu yang telah disepakati di madrasah, karena hal ini dapat meminimalisir tingkat kecerobohan setiap guru maupun staf di madrasah dalam hal kehadiran”¹⁷³ (L2.W.KTU.F1/28-06-22).

“Kalau dari ibu pribadi ya nak, tujuannya agar para guru-guru dan staf lebih bisa hadir tepat waktu, jadi *Scan Finger* kan sudah tidak bisa dimanipulasi kan, apalagi kita juga tidak bisa mengubah-ubah beda sama absensi manual yang dulu, walaupun jika terlambat bisa memakai surat alibi, tapi

¹⁷² KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁷³ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

kalau secara terus menerus akan mencurigakan, karena *Scan Finger* tersebut guru-guru akan terpacu agar lebih disiplin”¹⁷⁴ (L2.W.PD.F1/28-06-22).

Dari hasil wawancara dengan KM, KTU dan PD peneliti dapat mendeskripsikan bahwa tujuan dalam penggunaan *Scan Finger* (sidik jari) di MAN Kota Surabaya tidak lain untuk mendorong sifat-sifat disiplin dari setiap guru-guru maupun staf, dikarenakan sistem absensi tersebut tidak bisa dimanipulasi atau merapel absensi, sehingga dengan datang tepat waktu dan pulang di jam yang telah ditetapkan adalah solusi utama yang harus dilakukan, sehingga secara tidak langsung dapat membentuk jiwa serta karakter disiplin akan hal waktu. Sesuai hasil pengamatan observasi peneliti ketika di tempat penelitian, bahwa semua pendidik melakukan absensi *Scan Finger* baik dalam kehadiran maupun kepulangannya di Madrasah, hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh informan bahwa dalam *Scan Finger* sudah diatur waktu jam kehadiran ataupun kepulangan bagi pendidik.¹⁷⁵

Dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi peneliti mendeskripsikan bahwa penerapan *Scan Finger* (sidik jari) di MAN Kota Surabaya sudah berjalan sejak tahun 2013 dengan baik sesuai dengan tujuan utama untuk mengurangi kurangnya disiplin pendidik

¹⁷⁴ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik”MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁷⁵ Hasil Observasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

dalam hal kehadiran di MAN Kota Surabaya. *Scan Finger* (sidik jari) merupakan absensi dengan menggunakan media elektronik, sehingga dalam penggunaannya membutuhkan hadirnya individu terlebih dahulu, mesin absensi *Scan Finger* di MAN memiliki dua fungsi yakni sidik jari serta deteksi wajah akan tetapi dalam penggunaannya lebih akurat ketika menggunakan sidik jari, yang mana kedua bentuk absensi tersebut dilakukan serta dilaksanakan oleh segenap pegawai maupun pendidik di MAN Kota Surabaya. Dalam penggunaan *Scan Finger* salah satunya harus datang terlebih dahulu di Madrasah di jam yang sudah disesuaikan, tidak lebih untuk jam kepulangan serta tidak kurang untuk jam kepulangannya, mengingat sistem absensi *Scan Finger* tidak dapat titip absen atau rapel absen ke anggota yang lain. Adapun beberapa cara dalam penggunaan *Scan Finger* di MAN Kota Surabaya yakni sebagai berikut : 1) melakukan registrasi, 2) memasukkan data pengguna baru, 3) menyesuaikan jam kehadiran serta kepulangan yakni jam 06.30 untuk kehadiran serta jam 15.30 untuk kepulangannya. Dalam penggunaan *Scan Finger* terdapat kelebihan tersendiri bagi MAN Kota Surabaya, yakni lebih efektif dan akurat dikarenakan ketika menggunakan absensi *scan finger* sudah diatur jamnya sehingga setiap pendidik dapat terpacu datang lebih awal atau lebih tanggung jawab akan hal disiplin kehadiran, mengingat mesin *scan finger* tidak dapat dimanipulasi seperti absensi manual, karena di mesin *scan finger* data sidik jari setiap individu

memiliki perbedaan, dalam penggunaan *Scan Finger* juga lebih efisien dikarenakan setiap bulannya dapat direkap sehingga dapat mengetahui siapa saja pendidik yang melakukan absensi atau tidak melakukan absensi *Scan Finger*. Adapun kekurangan dalam penggunaan *Scan Finger* di MAN Kota Surabaya yakni terhadap mesin *Scan Finger* nya sendiri yakni perlu 2 sampai 3 kali menempelkan ujung jarinya di mesin *Scan Finger* agar terdeteksi, ketika adanya pemadaman listrik mesin *Scan Finger* dapat bertahan selama 2 jam dikarenakan sudah dilengkapi baterai cadangan, adapun bentuk solusi yang dilakukan oleh wakil kepala sarana dan prasarana yakni disediakannya genset. Sesuai dengan apa yang diamati peneliti ketika di madrasah bahwa ketika pendidik melakukan absensi *Scan Finger* selalu mengulang beberapa kali agar bisa terbaca atau teridentifikasi oleh mesin *Scan Finger*. Dengan adanya penggunaan *Scan Finger* di MAN Kota Surabaya yang sudah berjalan dengan baik, bagi para pendidik agar terpacu disiplin kehadiran ataupun kebulangan yang sudah ditentukan di MAN Kota Surabaya.

Tabel 4. 4 Triangulasi Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) MAN Kota Surabaya

Pertanyaan	Bagaimana penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) di MAN Kota Surabaya	
Wawancara	Kepala Madrasah MAN Kota Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). b. Menjelaskan sasaran penggunaan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).

	<ul style="list-style-type: none"> c. Menjelaskan cara kerja absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). d. Menjelaskan tujuan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).
Kepala Bidang Tata Usaha MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). b. Menjelaskan sasaran penggunaan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). c. Menjelaskan cara kerja absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). d. Menjelaskan kelebihan dan kekurangan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). e. Menjelaskan tujuan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).
Wakil Kepala Sarana dan Prasarana MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). b. Menjelaskan cara kerja absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). c. Menjelaskan kelebihan dan kekurangan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).
Pendidik MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). b. Menjelaskan sasaran penggunaan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). c. Menjelaskan cara kerja absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). d. Menjelaskan kelebihan dan kekurangan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari). e. Menjelaskan tujuan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).
Operator MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).

		<p>b. Menjelaskan cara kerja absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).</p> <p>c. Menjelaskan kelebihan dan kekurangan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari).</p>
Dokumentasi	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi rekap Absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari) • Dokumentasi foto kegiatan penggunaan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) • Dokumentasi wawancara dengan informan 	
Observasi	<ul style="list-style-type: none"> • Mengamati penggunaan absensi <i>Scan Finger</i> (sidik jari) • Melihat dan mengamati bentuk rekapan Absensi dari <i>Scan Finger</i> (sidik jari) • Melihat dan mengamati kehadiran serta kepulangan pendidik di Madrasah 	

b. Disiplin Kerja Pendidik di MAN Kota Surabaya

1) Pengertian Disiplin Pendidik

Sistem *Scan Finger* secara tidak langsung dapat memotivasi sifat-sifat disiplin, dan dari wawancara diatas apa yang disampaikan oleh bapak madrasah bahwa disiplin sebenarnya tergantung dari individu itu sendiri. Sesuai dengan hasil pengamatan peneliti bahwa terdapat salah satu sarana dan prasarana di MAN Kota Surabaya untuk meningkatkan kedisiplinan pendidik, salah satunya melalui sistem absensi mesin *Scan Finger*.¹⁷⁶ Akan tetapi, menurut beliau, ada yang tanpa menggunakan *Scan Finger* sudah disiplin ada pula sebaliknya.

¹⁷⁶ Hasil Observasi Sarana Prasarana dalam Menunjang Disiplin Pendidik di MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

Adapun beberapa hasil wawancara dengan informan terkait disiplin pendidik menurut KM, KTU, WSP, PD dan OP di MAN Kota Surabaya yang berhubungan dengan disiplin, sebagai berikut :

“Disiplin pendidik itu bukan hanya datang bertugas mengajar dan pulang, itu hanya menggugurkan kewajiban. Sedangkan Disiplin pendidik sebenarnya mereka datang kesini kemudian melaksanakan tugas-tugasnya baik di dalam kelas maupun di luar kelas, seperti contoh menegur anak didiknya jika memang ada kesalahan seperti kurang rapinya peserta didik dalam berpenampilan”¹⁷⁷ (L2.W.KM.F2/28-06-22).

Pernyataan diatas didukung dengan pernyataan yang disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Disiplin pendidik ya bentuk patuh terhadap aturan aturan apapun yang sudah ditetapkan dan sudah disepakati di sebuah lembaga pendidikan”¹⁷⁸ (L2.W.KTU.F2/28-06-22).

Hal yang sama juga disampaikan oleh WSP (Wakil kepala sarana dan prasarana) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Yang saya terapkan sampai saat ini, disiplin suatu sifat pribadi masing-masing, dalam menerapkan peraturan yang ada di dalam lingkungan tersebut, kalau berbicara dengan pendidikan berarti aturan yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut, bagaimana agar kita tidak sampai melanggarnya”¹⁷⁹(L2.W.WSP.F2/28-06-22).

¹⁷⁷ KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁷⁸ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁷⁹ WSP “Hasil Wawancara Dengan Sayudi, S.Pd., Selaku Wakil Kepala Bagian Sarana Prasarana” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

Hal yang sama juga disampaikan oleh informan PD (pendidik) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Disiplin kalau menurut ibu yakni ketaatan seorang guru maupun setiap siswa pada jadwal yang telah ditentukan, sehingga dengan mengikuti hal tersebut kita dapat terbiasa mengikuti aturan-aturan yang ada dan tidak akan bertabrakan dengan yang lain sehingga menjadi ganjalan atau ketidak sesuaian terhadap norma norma yang ada”¹⁸⁰ (L2.W.PD.F2/28-06-22).

Adapun penyampaian yang sama disampaikan oleh informan OP (*Operator Scan Finger*) di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut:

“Menurut Bapak disiplin pendidik itu mematuhi aturan-aturan yang berlaku baik di luar madrasah maupun di dalam Madrasah, seperti contoh dengan datang tepat waktu merupakan bentuk disiplin yang harus dilakukan setiap guru maupun staf di madrasah, sehingga aturan aturan tersebut secara tidak langsung menjadi kebiasaan yang baik yang bisa dimanfaatkan dimana saja dan dapat dicontoh oleh siapa saja.”¹⁸¹ (L2.W.OP.F2/28-06-22).

Dari hasil wawancara dengan KM, KTU, WSP, PD dan PO peneliti dapat mendeskripsikan bahwa disiplin pendidik merupakan bentuk ketaatan atau patuh terhadap norma norma ataupun aturan yang ada, sehingga pendidik tidak hanya berkewajiban mengajar atau membuat rpp, akan tetapi dengan memberikan arahan kepada setiap anggota maupun peserta didik dalam hal kebaikan merupakan bentuk disiplin yang

¹⁸⁰ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁸¹ OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak Deny Setiawan, Selaku *Operator Scan Finger*” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

sesungguhnya, yang mana hal tersebut dilakukan oleh setiap anggota di Madrasah, tidak hanya dilakukan ketika di dalam kelas, di luar kelas, bahkan di luar madrasah disiplin harus selalu ada. Hal tersebut didapat peneliti ketika melakukan observasi serta pengamatan perihal kehadiran maupun keputungan, pendidik sangat tepat waktu dalam hal kehadiran maupun keputungan yakni sesuai dengan jam yang sudah disepakati, mengingat hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan informan bahwa disiplin tidak hanya berlaku di dalam kelas melainkan di luar kelas sehingga hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan disiplin.¹⁸²

2) Bentuk Disiplin Pendidik

Adapun bentuk-bentuk disiplin yang dijelaskan oleh informan, menurut KM dan PD sebagai berikut:

“Bentuk disiplin selama ini, biasanya bapak selalu mengingatkan ya kepada semuanya, baik di pertemuan rapat ataupun di grup whatsapp, bapak selalu mengupayakan untuk mengingatkan terkait ketepatan waktu atau disiplin dalam hal yang berkaitan dengan Madrasah”¹⁸³ (L2.W.KM.F2/28-06-22).

Hal yang serupa disampaikan oleh informan PD (pendidik)

di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

¹⁸² Hasil Observasi Kegiatan Dalam Meningkatkan Disiplin Pendidik di MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

¹⁸³ KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

“ini sesuai sudut pandang ibuk ya nak..., biasanya kepala madrasah mengingatkan, kepada guru-guru lalu staf maupun pendidik seperti ibu, terkait akan kewajiban serta tugas yang berkaitan dengan madrasah, kadang waktu rapat pun disinggung terkait ketepatan waktu dengan serius tapi sambil bercanda”¹⁸⁴ (L2.W.PD.F2/28-06-22).

Dari hasil wawancara dari informan KM dan PD, menurut peneliti dapat dideskripsikan bahwa bentuk-bentuk disiplin yang selalu diterapkan dalam lingkungan madrasah yakni dengan cara bapak kepala selalu mengingatkan, baik via online melalui media hp, ataupun ketika pertemuan adanya rapat selalu mengingatkan akan pentingnya disiplin dalam lingkungan madrasah. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti mengenai kehadiran dan kepulangan pendidik di Madrasah bahwa pendidik telah datang dan pulang sesuai jadwal, dan dapat meminimalisir keterlambatan di setiap harinya.¹⁸⁵ Sebagai penguat penelitian, peneliti juga melampirkan dokumentasi foto wawancara dan kegiatan disiplin pendidik di MAN Kota Surabaya.¹⁸⁶

3) Faktor – Faktor Disiplin Pendidik

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin itu sendiri, seperti yang disampaikan oleh informan KM di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

¹⁸⁴ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁸⁵ Hasil Observasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

¹⁸⁶ Hasil Dokumentasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 04 Juli 2022.

“Kami selalu melengkapi kebutuhan atau fasilitas di lembaga, semisal contoh adanya kantin di dalam madrasah sehingga sarana dan prasarana selalu disiapkan, maka dengan tersebut menciptakan kenyamanan-kenyamanan di lingkungan madrasah, sehingga tidak ada lagi alasan terlambat untuk kembali ketika selesai istirahat karena alasan tidak difasilitasi atau apapun itu”¹⁸⁷(L2.W.KM.F2/28-06-22).

Hal serupa disampaikan oleh KTU di MAN Kota Surabaya.

“Selama ini teknis rekap tidak ada kendala, dan untuk setiap rekap dilakukan selama satu bulan sekali, dan langsung dikontrol atau dibina oleh bapak kepala madrasah. Jika dari madrasah tidak dapat merubah, maka madrasah mengajukan ke kemenag jika memang yang bersangkutan dengan dibina serta dijatuhkan sanksi masih belum memberikan efek jera. Setiap satu tahun sekali adanya pengawasan langsung dari inspektorat yang mengecek satu tahun sebelumnya, bukan tahun yang sedang berjalan.”¹⁸⁸(L2.W.KTU.F2/28-06-22).

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu PD (Pendidik) di MAN Kota Surabaya.

“Menurut ibu ada faktor pendukung dan penghambat. Kalo pendukung itu seperti adanya aturan PNS bisa jadi acuan bagi setiap guru menjadi lebih disiplin, karena ketika adanya pelanggaran atau hal yang tidak seharusnya dilakukan maka akan diberlakukannya sanksi sehingga memberikan rasa takut kepada setiap guru, ada pula sumpah jabatan kepada setiap guru yang PNS, mengingat guru merupakan sebuah contoh bagi setiap peserta didik, jadi guru tidak hanya memberikan sebuah ilmu akan tetapi memberikan contoh karakter yang tepat dan baik salah satunya disiplin sehingga bisa memberikan dampak kepada semuanya. Kalau faktor penghambat itu menjadi penyakit yang sering terjadi sebenarnya dari pribadi sendiri seperti, “ah sekali sekali datang terlambat karena sudah sering datang tepat waktu”, lain dari hal itu mungkin adanya musibah atau hal-hal yang tidak diinginkan terjadi, seperti ban bocor atau ada barang yang ketinggalan sehingga

¹⁸⁷ KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁸⁸ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

membuat mengambil barangnya ke rumah, atau adanya hujan yang deras dan lain sebagainya, akan tetapi jika hal tersebut terjadi harus menghubungi guru piket atau langsung ke bapak kepala dengan menjelaskan hal apa yang terjadi pada intinya harus memberikan informasi kepada madrasah.”¹⁸⁹ (L2.W.PD.F2/28-06-22).

Dari hasil wawancara dengan KM, KTU dan PD, peneliti pun mencoba untuk meneliti terkait sarana dan prasarana yang sudah disediakan apakah sudah memadai ataukah malah sebaliknya, dan ternyata memang sesuai dengan apa yang disampaikan oleh informan bahwasanya di lingkungan madrasah sudah difasilitasi akan hal tersebut, sehingga dapat memberikan kenyamanan di lingkungan madrasah.¹⁹⁰ Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat mendeskripsikan bahwa faktor-faktor disiplin yang paling utama yakni terletak pada diri sendiri untuk membiasakan hal disiplin, akan tetapi tidak menutup kemungkinan jika memang adanya pendidik yang kurang disiplin, kepala madrasah selalu mengingatkan dengan tegas jika memang dari kepala madrasah masih belum bisa memberikan pengaruh maka dikembalikan ke kemenag untuk diberikan sanksi agar memberikan efek jera kepada pendidik yang kurang disiplin di MAN Kota Surabaya.

¹⁸⁹ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik“MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁹⁰ Hasil Observasi Sarana Prasarana dalam Menunjang Disiplin Pendidik di MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

4) Manfaat Disiplin Pendidik

Dari bentuk serta faktor disiplin yang dijelaskan diatas menuai banyak sekali manfaat yang didapat di dalamnya, yang berkaitan dengan peserta didik, seperti yang dijelaskan oleh informan KM, sebagai berikut :

“Banyak sekali manfaat ketika berbicara disiplin sehingga salah satunya banyak peserta didik yang mampu lolos di universitas yang diinginkan serta favorit karena bentuk disiplin dari setiap pendidik, sehingga dapat menjadi contoh untuk setiap peserta didik terkait hal disiplin”¹⁹¹ (L2.W.KM.F2/28-06-22)

Hal itu selaras dengan wawancara yang dilakukan peneliti kepada PD (Pendidik) di MAN Kota Surabaya.

“Kalau bicara manfaat ya pasti banyak nak, karena kita melakukan hal kebaikan sehingga salah satunya banyak peserta didik yang mampu lolos di universitas yang diinginkan ataupun favorit karena bentuk disiplin dari setiap pendidik, sehingga dapat menjadi contoh secara tidak langsung sifat disiplin itu sendiri, entah disiplin dalam mengerjakan tugas, disiplin waktu, sehingga bisa melaksanakan ibadah-ibadah sunnah yang diselenggarakan oleh madrasah setiap paginya itu pun contoh untuk setiap peserta didik terkait hal disiplin, belum yang lainnya”¹⁹² (L2.W.PD.F2/28-06-22).

Dari hasil wawancara dengan KM dan PD di MAN Kota Surabaya, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa banyak sekali manfaat dalam melakukan kegiatan disiplin, salah satunya yakni yang berkaitan dengan peserta didik, karena pendidik sendiri

¹⁹¹ KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁹² PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

merupakan sebuah ujung tombak yang mana mengarah kemana ujung tombak tersebut belakangnya pun akan tetap selalu mengikuti, sehingga setiap perilaku ataupun perbuatan yang dilakukan oleh setiap pendidik secara tidak langsung dicontoh diterapkan oleh peserta didik itu sendiri.

5) Peningkatan Disiplin Pendidik

Dalam hal disiplin kurang tepat ketika tidak membahas tentang meningkatkan disiplin, sehingga memberikan bentuk *controlling* atau evaluasi ataupun arahan kepada setiap anggota baik guru maupun staf yang masih melakukan sikap kurang disiplin, hal tersebut berkaitan dengan apa yang disampaikan oleh informan KM terkait meningkatkan disiplin pendidik di MAN Kota Surabaya, sebagai berikut :

“Untuk MAN Surabaya ini kami melakukan kegiatan-kegiatan dengan sering mengingatkan baik ketika rapat ataupun memanfaatkan media sosial yang satu grup, serta mengundang tokoh atau orang-orang top yang menjadi acuan dari madrasah, baik tingkat Kota maupun Provinsi ataupun tingkat Nasional sekalipun sebagaimana hanya untuk membina teman-teman dalam hal disiplin itu sendiri”¹⁹³ (L2.W.KM.F2/28-06-22).

Peneliti dapat mendeskripsikan terkait wawancara dengan informan KM (kepala madrasah) di MAN Kota Surabaya, bahwa dalam meningkatkan disiplin pendidik Bapak Kepala Madrasah

¹⁹³ KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

mendatangkan orang-orang yang hebat baik dari tingkat Kota, Provinsi, maupun Nasional untuk memberikan arahan atau membina kepada setiap guru maupun staf di MAN Kota Surabaya agar lebih dapat meningkatkan disiplinnya.

Sesuai dengan kegiatan observasi pendidik dengan mengamati rekap kinerja pendidik untuk mengetahui apa saja kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pendidik.¹⁹⁴ Hal tersebut diperkuat dengan dokumentasi surat izin ketidakhadiran atau keterlambatan pendidik dengan alibi atau alasan tertentu di MAN Kota Surabaya.¹⁹⁵

Adapun hal yang serupa dalam meningkatkan disiplin pendidik, sesuai dengan informan Kepala bagian Tata Usaha (KTU) dan Pendidik (PD) mengenai penerapan absensi sebelum dan sesudah menggunakan sistem Scan Finger, sebagai berikut.

“Berkaitan dengan ranah TU, yang jelas penggunaan scan finger ini banyak sekali memberikan perubahan apalagi berkaitan dengan meningkatkan disiplin pegawai tidak hanya pendidik saja mas, kalau dulu setau saya yang absensi manual itu banyak sekali kecurangan”¹⁹⁶(L2.W.KTU.F2/28-06-22).

Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh informan Pendidik (PD) sebagai berikut.

“Kalau dibilang meningkat pasti ya meningkat mas, karena dulu ketika saya dan teman-teman masih menggunakan absensi manual, masih banyak yang curang atau

¹⁹⁴ Hasil Observasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

¹⁹⁵ Hasil Dokumentasi Surat Ketidakhadiran Pendidik di MAN Kota Surabaya, 04 Juli 2022.

¹⁹⁶ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

memanipulasi absensi tersebut. Nah kalau menggunakan Scan Finger itu tidak bisa dimanipulasi mas, karena langsung dengan sistem”¹⁹⁷ (L2.W.PD.F2/28-06-22).

Peneliti dapat mendeskripsikan terkait wawancara dengan informan Kepala bagian Tata Usaha (KTU) dan Pendidik (PD) di MAN Kota Surabaya, bahwa ada perbedaan dalam peningkatan disiplin pendidik sebelum dan sesudah penerapan absensi scan finger yakni ketika sebelum menggunakan absensi scan finger banyak sekali pegawai yang memanipulasi data, adapun kecurangan yang dilakukan seperti tidak sesuai dengan jam kehadiran atau kepulangan pada lembaga tersebut, ketika melakukan keterlambatan tetapi tidak jujur dengan menulis datang tepat waktu, dan sebagainya. Adapun setelah diterapkannya absensi scan finger, pegawai MAN Kota Surabaya lebih disiplin, tidak adanya kecurangan yang dilakukan pegawai dan pendidik dalam menggunakan absensi karena langsung terbaca oleh sistem pada komputer.

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi peneliti dapat mendeskripsikan bahwa disiplin kerja pendidik di MAN Kota Surabaya sudah berjalan dengan baik dan memberikan peningkatan. Disiplin pendidik merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan-aturan di madrasah yang dilakukan oleh setiap pendidik, tidak hanya datang

¹⁹⁷ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik“MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

bertugas mengajar dan pulang, hal tersebut hanya menggugurkan kewajibannya saja sebagai pendidik, akan tetapi disiplin sebenarnya yakni melakukan kewajiban serta kegiatan yang bernilai baik dalam kelas maupun di luar kelas. Bentuk disiplin yang ada di MAN Kota Surabaya yakni adanya peran kepala madrasah yang selalu mengingatkan akan hal kewajiban-kewajiban yang berhubungan dengan madrasah, baik dalam pertemuan ataupun di grup whatsapp. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pendidik di MAN Kota Surabaya, salah satunya yakni melengkapi kebutuhan serta fasilitas baik sarana ataupun prasarana di lingkungan madrasah, dengan tersebut secara tidak langsung dapat menciptakan kenyamanan setiap pendidik di madrasah, sehingga dapat meminimalisir kurangnya disiplin pendidik. Ketika adanya pendidik yang kurang disiplin waktu di madrasah seperti halnya datang terlambat, maka kepala madrasah mengharuskan membuat surat alibi atau pernyataan agar para pendidik dapat mempertanggungjawabkan setiap apa yang dilakukan, dari surat alibi tersebut menjadi bahan evaluasi yang dilakukan oleh bapak kepala madrasah untuk mengingatkan jika adanya pendidik yang kurang disiplin. Jika memang masih ada pendidik yang kurang disiplin atau dari kepala madrasah tidak dapat merubah pendidik tersebut, maka madrasah mengajukan ke kemenag jika memang yang bersangkutan dengan dibina serta dijatuhkan sanksi masih belum memberikan efek jera.

Lalu setiap satu tahun sekali adanya pengawasan langsung dari Inspektorat untuk mengambil data rekap absensi satu tahun sebelumnya, bukan tahun yang sedang berjalan. Dalam meningkatkan disiplin pendidik Bapak Kepala Madrasah mendatangkan orang-orang yang hebat baik tingkat kota maupun Provinsi untuk membina atau memberikan arahan para guru ataupun staf di MAN Kota Surabaya. Selain itu, dapat dipastikan bahwa disiplin pendidik MAN Kota Surabaya telah mengalami peningkatan, dalam penerapan absensi *scan finger*.

Tabel 4. 5 Triangulasi Disiplin Kerja Pendidik MAN Kota Surabaya

Pertanyaan	Bagaimana tingkat disiplin kerja pendidik di MAN Kota Surabaya.	
Wawancara	Kepala Madrasah MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian Disiplin Pendidik. b. Menjelaskan bentuk Disiplin Pendidik. c. Menjelaskan faktor Disiplin Pendidik. d. Menjelaskan manfaat Disiplin Pendidik e. Menjelaskan meningkatkan Disiplin Pendidik.
	Kepala Bidang Tata Usaha MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian Disiplin Pendidik b. Menjelaskan faktor Disiplin Pendidik. c. Menjelaskan meningkatkan Disiplin Pendidik.
	Wakil Kepala Sarana dan Prasarana MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian Disiplin Pendidik

	Pendidik MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian Disiplin Pendidik b. Menjelaskan bentuk Disiplin Pendidik c. Menjelaskan faktor Disiplin Pendidik d. Menjelaskan manfaat Disiplin Pendidik e. Menjelaskan meningkatkan Disiplin Pendidik.
	Operator MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian Disiplin Pendidik
Dokumentasi	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi adanya surat izin ketidakhadiran pendidik di madrasah • Dokumentasi foto wawancara dengan informan • Dokumentasi terkait kegiatan disiplin pendidik 	
Observasi	<ul style="list-style-type: none"> • Mengamati sarana dan prasarana yang menunjang dalam hal disiplin pendidik • Mengamati kegiatan yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin pendidik • Melihat dan mengamati kehadiran serta kepulangan pendidik di Madrasah • Mengamati rekap kinerja pendidik 	

c. Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di MAN Kota Surabaya

1) Penerapan *Scan Finger* dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik

Sistem *Scan Finger* (Sidik jari) merupakan sistem yang akurat dan tepat serta tidak dapat dimanipulasi karena mencatat absensi secara otomatis menggunakan elektronik. Oleh karena

itu, sistem *Scan Finger* ini dinilai berkaitan dalam meningkatkan disiplin pendidik, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh KM (Kepala Madrasah).

“Dengan diterapkannya *Scan Finger* secara tidak langsung mampu memberikan dampak disiplin bagi setiap guru-guru maupun staf, dalam penggunaan *Scan Finger* setiap guru harus hadir dalam pengoperasiannya sehingga harus berada disekolah di jam dan waktu yang telah ditetapkan, sehingga yang jelas penerapan absen ini ada kaitannya untuk meningkatkan disiplin pendidik atau pegawai itu sendiri”¹⁹⁸ (L2.W.KM.F3/28-06-22).

Hal itu serupa dengan yang disampaikan oleh KTU (Kepala bagian tata usaha) di MAN Kota Surabaya.

“Menurut bapak, absensi elektronik berupa *Scan Finger* ini secara tidak langsung mampu meningkatkan disiplin pendidik, karena adanya penyesuaian waktu yang telah ditetapkan madrasah akan memberikan dorongan kepada setiap pegawai dalam hal kedisiplinan waktu”¹⁹⁹ (L2.W.KTU.F3/28-06-22).

Hal itu serupa dengan yang disampaikan oleh WSP (Wakil kepala Sarana dan Prasarana) di MAN Kota Surabaya.

“Pasti, sesuai dengan yang saya jelaskan tadi tooh..., terdapat keterkaitan antara *Scan Finger* dan disiplin pendidik karena absensi tersebut dilakukan secara apa adanya sesuai waktu yang ditentukan madrasah tanpa adanya manipulasi, mau tidak mau yang malas berangkat pagi jadi berangkat pagi”²⁰⁰ (L2.W.WSP.F3/28-06-22).

Adapun hal itu sama dengan yang disampaikan oleh PD (Pendidik) di MAN Kota Surabaya.

¹⁹⁸ KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

¹⁹⁹ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

²⁰⁰ WSP “Hasil Wawancara Dengan Sayudi, S.Pd., Selaku Wakil Kepala Bagian Sarana Prasarana” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

“Dari hal tersebut merupakan salah satu dapat meningkatkan disiplin baik dari pegawai maupun guru GTT/PNS yakni penerapan *Scan Finger* itu sendiri, mengingat dulu para guru ketika madrasah memakai absensi yang tertulis atau tanda tangan banyak sekali yang meremehkan sehingga tidak disiplin dalam kedatangan serta kepulangan yang telah ditetapkan”²⁰¹(L2.W.PD.F3/28-06-22).

Adapun hal itu sama dengan yang disampaikan oleh OP (Operator *Scan Finger*) di MAN Kota Surabaya.

“Absensi elektronik ini mampu meningkatkan disiplin pendidik, hal ini dibuktikan dengan presensi *Scan Finger* MAN Kota Surabaya, pendidik lebih tepat waktu dalam keberangkatan maupun kepulangan daripada sistem manual”²⁰² (L2.W.OP.F3/28-06-22).

Maka dari itu, peneliti mendeskripsikan bahwa penerapan *Scan Finger* di lembaga pendidikan MAN Kota Surabaya mampu meningkatkan disiplin pendidik karena waktu jam masuk dan pulang telah ditentukan lembaga. Selain itu sesuai dengan hasil observasi serta pengamatan dapat dilihat dari rekap absensi elektronik bahwa banyak pendidik yang tepat waktu.²⁰³

2) Dampak penerapan *Scan Finger* terhadap Peningkatan Disiplin Pendidik SMK Wonokromo Surabaya

Pada penerapan *Scan Finger* (Sidik Jari) di MAN Kota Surabaya memiliki dampak dalam peningkatan disiplin pendidik,

²⁰¹ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik“MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

²⁰² OP “Hasil Wawancara Dengan Bapak Deny Setiawan, Selaku Operator *Scan Finger*” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

²⁰³ Hasil Observasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

sesuai dengan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan KM dan KTU.

“Pekerjaan staf TU lebih dipermudah dan bentuk control untuk setiap guru-guru lebih mudah diketahui siapa yang sering datang tepat waktu atau sebaliknya.”²⁰⁴ (L2.W.KM.F3/28-06-22).

Hal tersebut selaras dengan pernyataan pada hasil wawancara peneliti dengan KTU (Kepala Tata Usaha) MAN Kota Surabaya.

“Tentu disiplin pendidik nya meningkat mas, selain itu dampaknya kami sebagai TU lebih mudah untuk merekap data pendidik baik yang terlambat atau yang izin. Untuk urutannya dari operator di rekap lalu diserahkan ke tu menjadi arsip lalu diberikan ke bendahara untuk disesuaikan dengan bentuk kehadirannya dan tunjangannya lalu diberikan kepada bapak kepala setiap akhir bulan ada rekap *Scan Finger* yang langsung dikontrol dan dinilai oleh bapak kepala madrasah, jika memang adanya kendala sakit maka harus memberikan surat dokter, jika memang ada kendala lain maka adanya surat tertulis atau berita acara terkait adanya kendala tersebut.”²⁰⁵ (L2.W. KTU.F3/28-06-22).

Maka dari itu, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa dampak penggunaan *Scan Finger* di MAN Kota Surabaya mampu meningkatkan disiplin pendidik, mempermudah rekapan absensi perbulan yang dilakukan oleh staf TU, mempermudah kepala madrasah terhadap controlling pendidik dan pegawai MAN Kota Surabaya dan sebagainya. Sehingga penggunaan absensi *Scan*

²⁰⁴ KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

²⁰⁵ KTU “Hasil Wawancara Dengan Bapak Muhammad Animo Pradanang, S.E., Selaku Kepala Bagian Tata Usaha” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

Finger ini dapat meningkatkan disiplin pendidik. Selaras dengan hal tersebut, peneliti mengamati penggunaan dan hasil rekapan absensi dari *Scan Finger* selama 2 bulan tepatnya pada bulan Juni dan Juli Tahun 2022 yang bertujuan untuk evaluasi dan controlling dari Kepala Madrasah kepada Pendidik. Akan tetapi secara keseluruhan, pendidik di MAN Kota Surabaya telah disiplin dalam absensi *Scan Finger*, dilihat dari rekapan absensi pada Bulan Juni dan Juli Tahun 2022 bahwa pendidik disiplin menggunakan *Scan Finger* dalam absensi sehingga meningkatnya disiplin pendidik di MAN Kota Surabaya²⁰⁶

- 3) Prestasi atau apresiasi setelah penerapan *Scan Finger* dalam peningkatan disiplin pendidik

Adapun prestasi yang diperoleh ketika disiplin melalui *Scan Finger* sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan pada KM (Kepala madrasah) di MAN Kota Surabaya yaitu sebagai berikut.

“Kalau saya itu biasanya selalu mengadakan evaluasi mas, evaluasi kinerja pendidik dalam hal apapun salah satunya ya mengenai disiplin waktu melalui rekapan data *Scan Finger*. Saya akan selalu mengucapkan terimakasih untuk pendidik atau karyawan yang mau tepat waktu datang, terkadang saya memberikan apresiasi berupa ucapan dan menjadikan ia contoh bagi pendidik yang lain. Karena hal

²⁰⁶ Hasil Observasi Penggunaan dan Rekapan Absensi *Scan Finger* di MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

itu kan sebenarnya tanggung jawab dan kesadaran pribadi masing-masing ya mas”²⁰⁷ (L2.W.KM.F3/28-06-22)

Selain itu, hal itu serupa dengan yang disampaikan oleh PD (Pendidik) di MAN Kota Surabaya yaitu sebagai berikut.

“Kalau prestasi yang didapat tidak ada, tapi mungkin mempengaruhi kualitas kinerja pendidik ya mas dan itu hanya kepala madrasah yang mengetahui, akan tetapi kalau evaluasi itu akan dibahas dan diberikan apresiasi sama kepala sekolah biasanya. Soalnya kan kalau sering terlambat juga akan mempengaruhi tunjangan mas”²⁰⁸ (L2.W.PD.F3/28-06-22)

Oleh karena itu, dapat dideskripsikan bahwa penerapan sistem *Scan Finger* untuk meningkatkan disiplin pendidik di MAN Kota Surabaya adanya prestasi ketika datang dan pulang tepat waktu berupa apresiasi ucapan yang dilakukan kepala madrasah setiap adanya evaluasi kinerja pendidik diambil dari data rekaman *Scan Finger* perbulannya. Selain itu, apabila pendidik sering melakukan keterlambatan tanpa adanya informasi atau pemberitahuan secara jelas akan ada mempengaruhi tunjangan yang didapatkan. Hal itu sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai dampak positif dan negatif penerapan *Scan Finger* dalam meningkatkan Disiplin Pendidik bahwa adanya surat alibi jika memang adanya keterlambatan atau kurang disiplin akan hal waktu, surat alibi atau alasan terlambat.

²⁰⁷ KM “Hasil Wawancara Dengan Bapak Drs. H. Fathorrhakman, M.Pd., Selaku Kepala Madrasah” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

²⁰⁸ PD “Hasil Wawancara Dengan Ibu Wiwin Sisniwarni, S.Pd., M.Pd., Selaku Pendidik” MAN Kota Surabaya, Juni 28, 2022.

Sehingga menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan disiplin pendidik untuk bertanggung jawab atas tindakannya.²⁰⁹

Sebagai pelengkap penelitian, peneliti mendokumentasikan profil, struktur lembaga, sarana prasarana, jumlah guru, kegiatan absensi *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin pendidik berupa foto dan dokumen penunjang lainnya di MAN Kota Surabaya.²¹⁰

Dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi peneliti mendeskripsikan bahwa penerapan sistem *Scan Finger* (sidik jari) memberikan dampak pada peningkatan disiplin kerja pendidik di MAN Kota Surabaya. Dalam hal *scan finger* para pendidik sudah menerapkannya dengan baik di jam kedatangan yang tepat serta kepulangan yang tepat bagi PNS akan tetapi untuk GTT kepulangannya tidak diharuskan mengikuti jam madrasah, dikarenakan adanya pendidik yang mengajar di tempat yang lain.

Dengan adanya aturan pemotongan tunjangan ketika tidak melakukan absensi di jam yang seharusnya menjadi tolak ukur bagi para pendidik di MAN Kota Surabaya untuk lebih terpacu datang disiplin. Adapun bentuk evaluasi yang dilakukan oleh bapak madrasah untuk meningkatkan disiplin kerja pendidik dalam penerapan *Scan Finger* yakni selama 1 bulan sekali melihat rekapan absensi *Scan Finger*

²⁰⁹ Hasil Observasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 21 Juni 2022.

²¹⁰ Hasil Dokumentasi di Lingkungan MAN Kota Surabaya, 04 Juli 2022.

untuk mengetahui setiap pendidik yang kurang disiplin untuk diberikan peringatan agar tidak melakukan hal yang sama lagi.

Tabel 4. 6 Triangulasi Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik Jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik MAN Kota Surabaya

Pertanyaan	Bagaimana penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di MAN Kota Surabaya.	
Wawancara	Kepala Madrasah MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik. b. Menjelaskan dampak penggunaan <i>Scan Finger</i> Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik c. Menjelaskan prestasi serta apresiasi setelah penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik.
	Kepala Bidang Tata Usaha MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik b. Menjelaskan dampak penggunaan <i>Scan Finger</i> Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik
	Wakil Kepala Sarana dan Prasarana MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik
	Pendidik MAN Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik. b. Menjelaskan prestasi serta apresiasi setelah penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam

		meningkatkan disiplin kerja pendidik.
	Operator MAN Kota Surabaya	a. Menjelaskan penerapan <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik
Dokumentasi	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi profil lembaga MAN Kota Surabaya • Dokumentasi struktur lembaga MAN Kota Surabaya • Dokumentasi sarana dan prasarana MAN Kota Surabaya • Dokumentasi jumlah guru MAN Kota Surabaya • Dokumentasi foto kegiatan absensi <i>fingerprint</i> dalam meningkatkan disiplin pendidik. 	
Observasi	<ul style="list-style-type: none"> • Melihat dan mengamati penggunaan dan hasil rekapan Absensi dari <i>Scan Finger</i> (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin pendidik • Melihat dan mengamati dampak positif dan negatif penerapan Scan Finger dalam meningkatkan disiplin pendidik. 	

C. Analisis Temuan Penelitian

Analisis hasil temuan penelitian menjabarkan serangkaian deskripsi hasil analisis data yang telah didapatkan oleh peneliti dari teknik pengumpulan data pada hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sesuai dengan temuan penelitian diatas. Berikut ini hasil analisis temuan data penelitian tentang penerapan sistem *Scan Finger* (Sidik jari) dalam meningkatkan kedisiplinan kerja para pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya.

1. Penerapan Presensi Elektronik pada Sistem *Scan Finger* (sidik jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya

Peraturan Pemerintah (PP) No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan disempurnakan kembali pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016 Tentang Pemberian, Penambahan dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama disebutkan bahwa pada pasal 4 mengenai pengaturan jam kerja, pada pasal 5 disebutkan bahwa pegawai wajib masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan jam kerja dengan menggunakan mesin rekam kehadiran elektronik yang ada di lingkungan kerja.²¹¹ Berdasarkan landasan peraturan tersebut maka peneliti menginterpretasikan bahwa penerapan rekam kehadiran elektronik diwajibkan pada setiap lembaga pendidikan, hal itu pun sesuai dengan kondisi objek penelitian di SMK Wonokromo maupun di MAN Kota Surabaya.

Adapun sesuai dengan hasil ketika peneliti melakukan observasi bahwa SMK Wonokromo telah menerapkan absensi secara elektronik berupa *Scan Finger* selama kurang lebih 3-5 tahun. Hal serupa pada hasil observasi peneliti di MAN Kota Surabaya bahwa madrasah tersebut juga telah menerapkan rekam kehadiran elektronik berupa *Scan Finger* (sidik jari) sejak tahun 2013.

²¹¹ “Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016”

Secara teori dalam buku Eko Nugroho, sistem *Scan Finger* merupakan teknologi mesin absensi menggunakan sidik jari atau bagian luar kulit yang memiliki guratan-guratan alamiah manusia yang berada di tiap bagian ujung jari-jemari.²¹²

Berdasarkan landasan teori tersebut peneliti menginterpretasikan bahwa *Scan Finger* yang diterapkan menggunakan teknologi sistem biometrik yang dilakukan tiap lembaga di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya telah sesuai. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di SMK Wonokromo bahwa sistem *Scan Finger* sekolah tersebut menggunakan teknologi biometrik dengan menggunakan salah satu badan manusia berupa sidik jari.

Selain itu, objek kedua yakni MAN Kota Surabaya sesuai dengan hasil yang ditemukan di lapangan baik dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi bahwa sistem *Scan Finger* merupakan absensi elektronik untuk mendeteksi kehadiran ataupun kepulangan pegawai melalui sidik jari dengan waktu yang ditentukan oleh lembaga.

Adapun dampak positif atau keunggulan adanya penerapan *Scan Finger* (Sidik jari) sesuai dengan teori Erna Maeyasari antara lain tidak adanya persamaan sidik jari setiap personal, tidak dapat titip absen, menyesuaikan peraturan objektif lembaga, kenyamanan dan keamanan pegawai dalam absensi, menghindari dan meminimalisir penyalahgunaan daftar hadir, menghemat waktu, solusi dalam

²¹² Eko Nugroho, *Biometrika : Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, 17.

produktivitas kerja, mendukung pembinaan dalam hal kedisiplinan, efektivitas waktu dan efisiensi biaya.²¹³

Hal tersebut selaras dengan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan peneliti pada SMK Wonokromo bahwa sistem *Scan Finger* (Sidik jari) mempunyai banyak sekali keunggulan seperti contoh mengetahui rekapan tanpa manipulasi adanya keterlambatan karyawan dan akan mempengaruhi tunjangan transport apabila sering melakukan keterlambatan.

Selain itu, pada MAN Kota Surabaya sesuai dengan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan peneliti bahwa keunggulan sistem *Scan Finger* (Sidik jari) mampu mengetahui absensi *Scan Finger* (sidik jari) secara akurat dan tepat dengan meminimalisir adanya kecurangan atau manipulasi, selain itu rekam absensi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pendidik dilihat dari rekapan absensi per bulannya dan dapat mempengaruhi tunjangan pegawai apabila banyak keterlambatan tanpa pemberitahuan atau informasi yang jelas.

Dalam pelaksanaan *Scan Finger* tidak hanya terdapat keunggulan tetapi terdapat kekurangan. Secara teori kekurangan *Scan Finger* antara lain adanya kesalahan dalam proses identifikasi, melakukan perawatan yang berkelanjutan dan kinerja scanner kurang maksimal.

²¹³ Erna Maeyasari, Analisis Efektivitas Penerapan Absensi Sidik Jari Pegawai Negeri Sipil di Sekertaris Daerah Kabupaten Lebak, 26.

Berdasarkan teori tersebut, bahwa kekurangan *Scan Finger* (sidik jari) sesuai dengan hasil penelitian wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di lapangan pada SMK Wonokromo tidak sedikit guru yang terkadang lupa absen karena terlalu terburu-buru atau mepet jam masuk selain itu ketika adanya pemadaman listrik maka harus melakukan absensi manual dengan buku daftar hadir.

Hal serupa dengan hasil wawancara, observasi, dan wawancara di MAN Kota Surabaya yakni kekurangan *Scan Finger* (Sidik jari) antara lain perawatan *Scan Finger* yang dilakukan ketika mesin rusak, sering kali terkadang absensi *Scan Finger* ini harus dilakukan 2-3 kali, ketika adanya pemadaman listrik MAN tetap menggunakan genset (*Generator set*) atau alat yang menggerakkan pembangkit listrik dan surat alibi.

Absensi elektronik berupa *Scan Finger* mempunyai berbagai manfaat dan tujuan seperti menurut teori Hayat dan Abid Zamzam dalam jurnal inovasi hasil pengabdian masyarakat antara lain menghindari penyalahgunaan daftar hadir, memperoleh kemudahan dan kenyamanan, kehadiran akan tercatat sesuai dengan waktu yang ditentukan, mengurangi pengerjaan administratif, mampu menerapkan disiplin waktu dengan lebih tepat waktu, meningkatkan sistem paperless sehingga mengurangi biaya, memberikan informasi secara lengkap kepada pimpinan mengenai kedisiplinan.²¹⁴

²¹⁴ Hayat dan Abid Zamzam, "Mewujudkan New Publik Management Terhadap Indisipliner Mahasiswa Melalui Penerapan AbCD", 64.

Maka dari itu, peneliti menginterpretasikan bahwa manfaat dan tujuan telah sesuai dengan teori diatas, pada hasil data wawancara, observasi, dan dokumentasi penelitian di SMK Wonokromo yaitu pegawai lebih disiplin tepat waktu, administrasi tersusun, meminimalisir biaya pengeluaran serta tidak dapat memanipulasi karena langsung terdeteksi oleh sistem.

Hal serupa peneliti temukan di MAN Kota Surabaya pada hasil data wawancara, observasi, dan dokumentasi bahwa manfaat dan tujuan *Scan Finger* (Sidik jari) antara lain tidak menggunakan banyak kertas (*paperless*) sehingga dapat mengurangi biaya, dapat meningkatkan produktivitas kerja pendidik sesuai dengan rekapan hasil absensi *Scan Finger* untuk disampaikan kepada pemimpin, serta tidak dapat memanipulasi daftar hadir seperti ketika absen manual sehingga waktu durasi masuk atau pulang akan tercatat dan terekam sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Sesuai teori yang dikemukakan Muhammad Gazali Sina pada survey tahun 2000 yang dilakukan Kevin Young dari PC Magazine yakni hampir 85% teknologi biometrik yang digunakan yaitu sidik jari.²¹⁵ Adapun dalam penggunaan *Scan Finger* yaitu langkah pertama melakukan registrasi sidik jari pegawai lalu mendownload data setiap *fingerprint* pegawai, setelah itu mengupload data pegawai ke database

²¹⁵ Muhammad Gazali Sina, Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (finger scan) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda, 220-221.

komputer, menyesuaikan dengan jam kerja yang telah disesuaikan, mengunduh data presensi, yang terakhir melakukan kalkulasi dan perhitungan laporan.²¹⁶ Hal ini sesuai dengan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya menggunakan sistem *Scan Finger* dengan teknologi biometrik.

Pada SMK Wonokromo sesuai dengan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa teknologi yang digunakan pada sistem *Scan Finger* (sidik jari) adalah teknologi biometrik karena menggunakan salah satu tubuh manusia yaitu sidik jari, sebelum melakukan *Scan Finger*, pegawai akan melakukan registrasi sidik jari supaya dapat terdeteksi ketika melakukan absensi, setelah itu selama sebulan sekali akan dilakukan rekapan data untuk diberikan kepada kepala sekolah dan akan mendapatkan peringatan atau pengurangan tunjangan ketika sering melakukan keterlambatan.

Hal tersebut serupa dengan hasil data wawancara, observasi dan dokumentasi di MAN Kota Surabaya bahwa absensi elektronik berupa *Scan Finger* (sidik jari) menggunakan teknologi biometrik yaitu alat verifikasi yang digunakan sebagai pengukuran dan perhitungan yang berkaitan dengan identitas biologis. Selain itu, penggunaan *Scan Finger* pada MAN Kota Surabaya harus melakukan registrasi pada setiap sidik jari pendidik terlebih dahulu supaya terdaftar di perangkat lunak dan

²¹⁶ Ibid.

ketika melakukan absensi akan langsung terdeteksi oleh komputer, setelah itu setiap sebulan sekali akan dilakukan rekap data oleh TU (Tata Usaha) untuk diberikan kepada kepala madrasah sebagai bahan evaluasi bagi pendidik mengenai disiplin waktu serta dapat mempengaruhi tunjangan ketika melakukan banyak keterlambatan.

Sehingga berdasarkan fokus penelitian pada BAB 1 (satu) nomor 1 (satu) maka pertanyaan penelitian pada skripsi ini yaitu “Bagaimana Penerapan *Scan Finger* (sidik jari) di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, dari observasi peneliti ketika dilapangan, peneliti telah menganalisis persamaan dari kedua objek antara SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, yakni sama-sama dalam absensi nya menggunakan penerapan *Scan Finger* dalam penggunaannya diharuskan pendidik datang diawal waktu untuk melakukan *Scan Finger*, dan pulang sesuai jam yang sudah ditetapkan oleh masing-masing lembaga, dia kedua objek tersebut penggunaan *Scan Finger* yakni dengan menempelkan ujung jarinya sehingga dapat terdeteksi oleh mesin *Scan Finger* itu sendiri, adapun persamaan yang lain yakni penggunaan *Scan Finger* ini dengan maksud dan tujuan agar setia pendidik lebih terpacu dalam hal kehadirannya sehingga dapat lebih disiplin akan hal waktu. Adapun perbedaan dalam absensi bentuk kehadiran di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, yakni SMK Wonokromo masih menyediakan absensi manual yakni berupa Buku

kehadiran untukantisipasi jika ada kerusakan di mesin *Scan Finger*, sehingga adanya rekap data manual.

2. Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya

Setiap lembaga pendidikan harus mempunyai kewajiban dalam membina, mengontrol, mengevaluasi pegawai yang ada di dalamnya. Salah satunya mampu meningkatkan kedisiplinan kerja para pendidik. Disiplin kerja bisa disebut sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat tujuan atau keinginan dari lembaga ataupun organisasi, adapun bentuk disiplin kerja yaitu pendisiplinan preventif atau biasa disebut perbuatan yang dapat memicu karyawan agar taat terhadap berbagai aturan atau ketentuan, lalu ada pendisiplinan korektif yaitu adanya bentuk sanksi terhadap pegawai atau anggota yang melakukan pelanggaran.²¹⁷

Berdasarkan landasan tersebut maka peneliti menginterpretasikan bahwa bentuk-bentuk disiplin yang dilakukan tiap lembaga baik SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya sudah sesuai . Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di SMK Wonokromo bahwa telah memenuhi 2 poin yakni disiplin preventif dan disiplin korektif, yakni dengan adanya perbuatan memicu setiap pendidik dalam melakukan hal disiplin yakni dengan cara seksama saling mengingatkan

²¹⁷ A.P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 129.

dengan menaati terkait aturan-aturan lembaga yang sudah disepakati, lalu adapun bentuk korektif yang sudah sesuai di SMK Wonokromo yakni dilakukannya sanksi atau pemotongan tunjangan untuk pendidik yang kurang disiplin dalam hal kehadiran atau menggunakan *Scan Finger* di SMK Wonokromo.

Peneliti setelah melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi di MAN Kota Surabaya dalam menerapkan bentuk disiplin kerja sudah sesuai yakni dengan adanya peran kepala sekolah serta beberapa guru yang saling mengingatkan terkait hal disiplin bekerja, tidak hanya itu Kepala MAN Kota Surabaya memberikan sanksi tegas terhadap para pendidik yang melakukan kecerobohan dalam hal disiplin, sebagaimana sanksi tersebut sesuai dengan bobot kesalahan dari pendidik itu sendiri.

Dengan maksud membina serta membiasakan sifat disiplin di suatu lembaga pendidikan, maka perlu diperhatikannya beberapa unsur yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi disiplin kerja pendidik. Hal ini sesuai dengan teori Singodimedjo bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu diberlakukan pemberian kompensasi, menjadi teladan pemimpin dalam lembaga, kurang adanya peraturan yang pasti, pemimpin yang kurang berani dalam mengambil keputusan, kurangnya pengawasan pimpinan, kurangnya perhatian kepada pegawai serta mampu menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

salah satunya dengan menerapkan hal sederhana seperti diberlakukannya absensi elektronik berupa *Scan Finger* (Sidik jari).²¹⁸

Berdasarkan landasan teori tersebut, maka peneliti dapat menginterpretasikan bahwa antara teori dengan hasil lapangan belum sesuai untuk SMK Wonokromo, sedangkan untuk MAN Kota Surabaya sudah sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti di SMK Wonokromo bahwa masih ada pendidik yang masih belum diberikan kompensasi yang setimpal sehingga masih banyak guru yang mengajar di lembaga lain, sehingga sesuai dengan disampaikan informan maka tidak menutup kemungkinan jam masuk kehadiran pendidik kadang terlalu mepet serta adanya keterlambatan juga terjadi di SMK Wonokromo, akan tetapi ada beberapa poin yang disampaikan oleh Singodimedjo bahwa kepala sekolah selalu memberikan contoh akan hal datang tepat waktu, lalu SMK Wonokromo juga sudah menetapkan terkait jam masuk serta jam kepulangan yakni dari jam 11.00-16.45 WIB sehingga dengan adanya aturan tersebut dapat memberikan acuan atau dorongan setiap pendidik agar datang diawal waktu dan pulang sesuai waktu. Akan tetapi tidak sedikit tenaga pendidik di SMK Wonokromo Surabaya yang masih sebagai guru tidak tetap sehingga data rekapan absensi *Scan Finger* menjadi rancu. Hal ini menjadi tugas bagi Kepala

²¹⁸ Maulidatul Khasanah, "Penerapan Presensi Elektronik Untuk Meningkatkan Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang", 42

Sekolah sebagai pemimpin harus selalu melakukan pengawasan akan hal disiplin dengan melihat buku daftar hadir serta rekap absensi selama akhir bulan, dan ketika memang ada pendidik yang jarang melakukan *Scan Finger* serta mengisi buku daftar hadir maka tindakan kepala sekolah SMK Wonokromo yakni dengan memanggil lalu memberikan peringatan terhadap pendidik tersebut akan tetapi kadang adanya kelalaian dari Kepala sekolah karena memang faktor umur dari beberapa pendidik, sehingga mau memberikan nasihat atau peringatan sungkan.

Sedangkan di MAN Kota Surabaya, juga sudah memenuhi poin-poin yang disampaikan oleh Singodimedjo bapak kepala selalu memberikan contoh dengan datang di awal waktu sebelum jam masuk, lalu pulang di jam waktu yang sudah ditentukan, di MAN Kota Surabaya juga terdapat aturan-aturan yang berhubungan dengan disiplin, masalah jam kehadiran salah satunya, yakni menetapkan jam masuk yakni jam 06.30 dan untuk jam kepulangan yakni jam 15.30, dan ketika memang adanya pendidik yang tidak melakukan absensi dengan jam yang sesuai maka selama satu bulan sekali bapak kepala mengontrol dan mengevaluasi menanyakan hal tersebut kenapa bisa terjadi dan mengapa terjadi, sehingga dapat dievaluasi dan diberikan pengarahan.

Dari adanya faktor-faktor disiplin, maka analisis berikutnya yakni terkait pembiasaan disiplin kerja, hal tersebut sesuai dengan teori Husein

(2000) bahwa seorang pegawai yang sudah melaksanakan kedisiplinan kerja maka mereka sudah melaksanakan, hadir di tempat sebelum jam mulai kerja, bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, menuruti perintah ataupun saran dari atasan dalam urusan pekerjaan, menjaga sarana dan prasarana yang ada di dalam lembaga, menggunakan peralatan kerja dengan semestinya, menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja, tidak malas-malasan ketika jam kerja, tidak boleh izin tidak masuk kerja jika tidak ada urusan yang mendesak yang kurang tepat.²¹⁹

Berdasarkan landasan teori tersebut, maka peneliti dapat menginterpretasikan bahwa antara teori dengan hasil lapangan sudah sesuai untuk di MAN Kota Surabaya, akan tetapi untuk SMK Wonokromo peneliti menginterpretasikan bahwa antara teori dengan hasil lapangan kurang sesuai.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di objek penelitian yakni SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya tiap pendidik sudah melakukan atau menaati aturan-aturan yang disepakati, sesuai dengan apa yang disebutkan oleh teori Husain, akan tetapi di SMK Wonokromo kebanyakan pendidik mengajar di tempat lain, sehingga untuk masalah kehadiran kadang terlalu mepet, kadang juga terlambat beberapa menit, ada juga yang

²¹⁹ Maisaroh, "Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil PNS Di MIN 1 Teladan Palembang".

tidak sesuai dengan aturan lembaga sekolah karena memang masih banyak pendidik di SMK Wonokromo dikatakan guru tidak tetap, hal tersebut didukung dengan adanya bentuk rekap absensi *Scan Finger* selama 2 bulan terakhir di bulan Juni dan Juli Tahun 2022.

Adapun terkait hasil wawancara, observasi serta dokumentasi dilakukan oleh peneliti di MAN Kota Surabaya terlihat bahwa seluruh poin yang disampaikan oleh Husein sudah memenuhi, seperti yang dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa para pendidik selalu hadir di tempat sebelum jam mulai kerja, lalu pendidik juga bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, pendidik pun menuruti perintah ataupun saran dari atasan akan hal pekerjaan, pendidik juga selalu memanfaatkan jam waktu istirahat dengan semestinya yang sudah disesuaikan, seperti halnya apa yang disampaikan Bapak kepala bahwa dengan memberikannya sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan bentuk kenyamanan serta membentuk karakter disiplin itu sendiri, seperti pembuatan kantin di madrasah sehingga para pendidik tidak keluar ketika jam istirahat dan tidak memberikan alibi keluar sekolah untuk mencari makan dan sehingga dapat membuat terlambatnya jam masuk kerja.

Adapun langkah-langkah terkait pendisiplinan menurut Syamsul dan Lindawati yang dikutip oleh Muhammad Aeya Gandhi, yakni melakukan identifikasi dan evaluasi kinerja, komunikasi konsekuensi dan konsekuensi unilateral. Berdasarkan landasan teori tersebut, maka

peneliti dapat menginterpretasikan bahwa antara teori dengan hasil lapangan sudah sesuai baik di SMK Wonokromo maupun di MAN Kota Surabaya.²²⁰

SMK Wonokromo telah menerapkan langkah-langkah dalam hal disiplin, yakni adanya evaluasi kerja tiap perbulannya yang dilakukan oleh Kepala sekolah SMK Wonokromo, tidak hanya itu adanya bentuk komunikasi atau wejangan yang diberikan oleh Kepala Sekolah kepada pendidik yang masih belum menerapkan disiplin, serta adanya bentuk komunikasi terhadap anggota dalam hal mengingatkan disiplin kerjanya, dan memberikan dateline kepada setiap pendidik agar selalu mengerjakan hal-hal kewajibannya.

Menurut peneliti ketika melakukan wawancara, observasi serta dokumentasi di MAN Kota Surabaya bahwa seluruh poin yang disebutkan oleh Syamsul dan Lindawati yang dikutip oleh Mohammad Arya Gandhi sudah sesuai, yakni dengan adanya evaluasi kerja pendidik yang dilakukan langsung oleh bapak kepala selama satu bulan sekali, adapun bentuk evaluasi yang dilakukan oleh inspektorat selama satu tahun sekali untuk mengetahui disiplin setiap pendidik yang ada di MAN Kota Surabaya. Lalu adanya bentuk komunikasi akan hal disiplin yang sering dilakukan oleh setiap anggota maupun Bapak Kepala, yakni selalu mengingatkan terkait tugas-tugas dan mengingatkan akan hal disiplin baik ketika rapat, bertemu maupun via telephone yakni

²²⁰ M. Syamsul Ma'arif, Linda Kartika, Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, 102.

Whatsapp Grup. Adapun langkah disiplin yang dilakukan Bapak Kepala yakni adanya bentuk pelatihan atau mendatangkan tokoh atau orang-orang top baik tingkat kota, provinsi maupun nasional untuk membina anggota dalam hal disiplin itu sendiri.

Dalam penerapan disiplin di lembaga pendidikan pasti memiliki tujuan dalam penerapannya, hal tersebut diperkuat dengan landasan teori yang disampaikan oleh Bejo Siswanto, yakni tujuan umum dan tujuan khusus, tujuan umum disiplin kerja merupakan sebuah kelangsungan lembaga yang telah disesuaikan dengan motif kepengurusan yang bersangkutan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, lalu tujuan khusus disiplin kerja yakni ketaatan serta kepatuhan pendidik terhadap norma-norma dalam lembaga pendidikan yang sudah disepakati dengan menjalankan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan dan merawat serta menjaga sarana dan prasarana sehingga pendidik mampu memperoleh tingkat produktivitas yang sesuai dengan harapan lembaga pendidikan.²²¹

Berdasarkan landasan teori tersebut, maka peneliti dapat menginterpretasikan bahwa antara teori dengan hasil lapangan sudah sesuai, baik di SMK Wonokromo maupun di MAN Kota Surabaya. Di SMK Wonokromo tiap pendidik sudah melakukan atau menaati aturan-aturan yang disepakati, adapun beberapa pendidik yang masih kontra

²²¹ Maulidatul Khasanah, "Penerapan Presensi Elektronik Untuk Meningkatkan Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang", 47.

akan hal disiplin kehadiran akan tetapi dengan adanya batas waktu dalam mengerjakan tugas dapat memberikan acuan agar segera diselesaikan akan hal kewajiban setiap pendidik, sesuai dengan informan pendidik bahwa dengan menerapkan disiplin dapat memberikan contoh kepada peserta didik akan hal ketepatan waktu kehadiran, tidak hanya itu peran Kepala Sekolah dalam hal tersebut yakni dengan memberikan bentuk evaluasi tiap bulannya sehingga dapat mengontrol serta mengawasi pendidik yang kurang disiplin.

Menurut peneliti ketika melakukan wawancara, observasi serta dokumentasi di MAN Kota Surabaya bahwa seluruh poin yang disebutkan oleh Bejo Siswanto sudah sesuai, sesuai hasil penelitian yang didapat yakni pendidik di MAN Kota Surabaya sudah melakukan dan menerapkan sifat disiplin dengan tepat, dengan datang atau hadirnya tepat waktu sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan-tujuan dari madrasah mampu diterapkan dengan baik, adapun peran Kepala Madrasah dalam hal tersebut yakni memberikan serta memfasilitasi sarana dan prasarana yang ada sehingga tiap pendidik dapat memanfaatkan sekaligus merawat apa yang sudah difasilitasi sehingga secara tidak langsung memberikan kenyamanan di dalam lembaga pendidikan tersebut, Bapak Kepala juga tidak henti-hentinya dalam mengingatkan serta memberikan sebuah informasi akan hal tugas-tugas yang sudah menjadi kewajibannya sehingga tujuan-tujuan dari disiplin itu sudah diterapkan oleh pendidik di MAN Kota Surabaya.

Sehingga berdasarkan fokus penelitian pada BAB 1 (satu) nomor 2 (dua) maka pertanyaan penelitian pada skripsi ini yaitu “Bagaimana tingkat kedisiplinan kerja para pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, dari observasi peneliti ketika dilapangan, peneliti telah menganalisis persamaan meningkatkan disiplin yang ada di kedua objek tersebut, yakni adanya peraturan yang sudah ditetapkan baik di SMK Wonokromo maupun MAN Kota Surabaya sehingga mengharuskan serta mewajibkan pendidik untuk disiplin jika memang dilanggar maka akan adanya pengurangan tunjangan yang sudah ditetapkan, adapun bentuk controlling serta evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah maupun Kepala Madrasah tiap 1 (satu) bulan sekali, sehingga jika ada pendidik yang sering datang terlambat maka akan diberikan teguran atau wejangan agar tidak mengulanginya lagi. Adapun perbedaan yang didapat oleh peneliti yakni masih ada beberapa oknum pendidik di SMK Wonokromo kurang disiplin dikarenakan kebanyakan pendidik di lembaga tersebut mengajar di banyak tempat sehingga kadang dalam hal ketepatan waktu atau disiplin kurang, tidak hanya itu kurangnya ketegasan serta perhatian seksama pendidik, sehingga masih melekatnya budaya sungkan untuk mengingatkan karena lebih senior.

3. Penerapan Sistem *Scan Finger* (Sidik jari) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya

Penerapan Sistem Informasi Manajemen berupa Absensi elektronik atau *scan finger* sudah seharusnya diterapkan dalam sebuah lembaga pendidikan, agar dapat mengetahui, mengontrol, mengevaluasi bahkan mengingatkan dalam hal disiplin, sehingga dengan memanfaatkan sistem *scan finger* (sidik jari) diharapkan memberikan dampak baik atau positif untuk meningkatkan sifat-sifat pegawai akan hal disiplin, baik institusi maupun lembaga pendidikan.

Dari landasan teori diatas peneliti dapat menginterpretasikan bahwa antara teori dengan hasil lapangan sudah sesuai baik di SMK Wonokromo maupun di MAN Kota Surabaya. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di SMK Wonokromo bahwa di lembaga tersebut telah menerapkan absensi berupa sistem *Scan Finger* (sidik jari) tidak lain agar dapat mengontrol setiap pendidiknya akan hal ketepatan waktu yang sudah disesuaikan, di SMK Wonokromo penerapan *Scan Finger* sudah ada sejak tahun 2014, dan dari penerapan tersebut para pendidik semakin terpacu untuk datang disiplin.

Sedangkan di MAN Kota Surabaya, peneliti juga menginterpretasikan bahwa sudah sesuai, berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di MAN Surabaya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa penerapan *Scan Finger* sudah dilakukan

sejak tahun 2013, dari absensi *Scan Finger* tersebut banyak sekali para pendidik lebih terpacu untuk datang lebih tepat waktu, penerapan *Scan Finger* di MAN Kota Surabaya dilakukan oleh semuanya baik guru tidak tetap maupun guru yang sudah berstatus pegawai Negeri sipil, sehingga tidak adanya pembeda dalam penerapan *Scan Finger* tersebut.

Penerapan *Scan Finger* (sidik jari) merupakan bentuk absensi sidik yang menggunakan jari tiap personal atau individu, dengan menggunakan absensi tersebut maka tidak dapat rapel absensi atau tidak dapat dimanipulasi, mengingat setiap guratan sidik jari personal itu berbeda-beda, sehingga diharuskan datang dan melakukannya sendiri di waktu yang sudah ditetapkan, adapun bentuk pengontrolan atau evaluasi bahkan pengurangan tunjangan setiap pendidik untuk memberikan efek jera jika memang tidak melakukan disiplin waktu, hal tersebut dilakukan oleh pimpinan agar dengan adanya *scan finger* tersebut bisa memberikan dorongan kepada pendidik untuk menjadi lebih disiplin.

Dari teori tersebut peneliti dapat menginterpretasikan bahwa di SMK Wonokromo belum sesuai dan MAN Kota Surabaya sudah sesuai, yakni berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti di kedua objek lembaga pendidikan tersebut.

SMK Wonokromo peneliti mendeskripsikan bahwa para pendidik sudah melakukan absensi *Scan Finger* dengan tepat, sehingga tidak adanya manipulasi atau rapel absen, karena sidik jari tiap individu juga

berbeda sehingga mengharuskan para pendidik yang ingin melakukan absensi harus datang di sekolah agar bisa dikatakan hadir di jam yang sudah disesuaikan. Akan tetapi masih ada beberapa pendidik yang kontra akan hal penerapan tersebut, sehingga ada yang datang terlalu mepet bahkan ada beberapa yang kadang terlambat, karena pendidik di SMK Wonokromo kebanyakan pendidik yang mengajar di lembaga yang lain, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa beberapa pendidik di SMK Wonokromo masih belum menerapkan *scan finger* dengan maksimal, sehingga masih belum bisa dikatakan efektif dalam penggunaannya, dan dari Kepala Sekolah SMK Wonokromo selalu memberikan wejangan kepada tiap pendidik yang sering datang terlambat akan tetapi terkadang masih sungkan karena memang faktor umur dan pendidik tersebut lebih senior.

Sedangkan di MAN Kota Surabaya, peneliti dapat menginterpretasikan bahwa sudah sesuai, yakni dengan melakukan observasi, wawancara serta dokumentasi di lembaga tersebut, bahwa peneliti dapat menyimpulkan pendidik di MAN Kota Surabaya sudah menerima akan hal ketentuan penerapannya *Scan Finger*, baik guru yang sudah PNS (Pegawai Negeri Sipil) ataupun GTT (Guru Tidak Tetap), sehingga dengan sudah ditetapkannya waktu baik kehadiran maupun kepulungan para pendidik siap bersedia untuk melakukannya dengan baik, yakni dengan hadir di awal waktu dan pulang sesuai minimal waktu yang ditetapkan, akan tetapi untuk kepulungan pendidik

GTT boleh meninggalkan madrasah jika memang semua kewajibannya di MAN Kota Surabaya sudah diselesaikan, adapun bentuk pengontrolan langsung dari Bapak Madrasah yakni dengan melihat hasil rekap absensi 1 bulan, ketika adanya beberapa pendidik yang jarang masuk diwaktu yang tepat maka Bapak Kepala menanyakan kenapa, mengapa sehingga dapat memberikan saran atau solusi akan hal tersebut dan tidak melakukan keterlambatan lagi.

Adanya peraturan pemerintah akan hal pengurangan tunjangan bahkan sanksi ketika setiap pendidik melakukan keterlambatan atau tidak disiplin setiap harinya, yakni dengan dasar Peraturan Pemerintah No 29 Tahun 2016, di dalam pasal 8 serta pasal 13 bahwa laporan kinerja pegawai dijadikan bentuk penilaian terhadap setiap para karyawan, dan juga ketika adanya karyawan terlambat atau pulang sebelum waktunya maka akan dikenakan pengurangan tunjangan kinerja. Dari landasan teori tersebut peneliti menginterpretasikan bahwa sudah sesuai yang diterapkan di kedua objek penelitian, baik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Pada hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di SMK Wonokromo sudah menerapkan aturan akan hal tersebut, sehingga secara tidak langsung memberikan acuan kepada setiap pendidik agar lebih datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, jam 11:00 untuk jam kehadiran dan jam 16:45 untuk kepulangannya.

Hal serupa juga ditemukan oleh peneliti ketika melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi di MAN Kota Surabaya, bahwa Bapak Kepala, Kepala bidang tata usaha serta pendidik juga menjelaskan bahwa adanya pengurangan tunjangan ketika melakukan pelanggaran dalam hal kehadiran ataupun keputugan ketika tidak sesuai, sehingga memberikan dorongan kepada setiap pendidik baik GTT/PNS lebih disiplin.

Dari penerapan sistem *scan finger* dalam meningkatkan disiplin di atas sudah dijelaskan bahwa kenapa serta mengapa harus menerapkan *scan finger* dan kenapa harus diberlakukan bentuk effect atau sanksi kepada setiap pendidik agar dapat lebih disiplin, adapun bentuk peningkatan dalam hal disiplin yang sudah diterapkan oleh SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya yakni adanya controlling yang dilakukan oleh Kepala Sekolah selama 1 bulan sekali agar tau setiap pendidik yang kurang disiplin dalam hal kehadiran maupun keputugan agar diberikan arahan bahkan diberikannya teguran jika memang sering melakukan sebuah pelanggaran sehingga diharapkan agar lebih baik dalam kinerjanya. Di MAN Kota Surabaya dalam meningkatkan disiplin yakni tidak hanya dengan menerapkan *Scan Finger* lalu bentuk controlling dari Bapak Kepala, akan tetapi adanya pembinaan akan hal disiplin dengan mengundang tokoh-tokoh top baik kelas kota, provinsi bahkan nasional agar dapat diberikan ilmu serta manfaat-manfaat dalam menerapkan disiplin di lembaga pendidikan.

Sehingga berdasarkan fokus penelitian pada BAB 1 (satu) nomor 3 (tiga) maka pertanyaan penelitian pada skripsi ini yaitu “Bagaimana penerapan *Scan Finger* (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, dari observasi peneliti ketika dilapangan, peneliti telah menganalisa persamaan penerapan *scan finger* dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di ke 2 (dua) objek, yakni terpacunya setiap pendidik datang diawal waktu agar tidak sampai terlambat, dikarenakan adanya absensi berupa elektronik tersebut yang dapat merekam dengan sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan, lalu kesamaan berikutnya yakni adanya bentuk pengawasan Kepala Sekolah maupun Kepala Madrasah selama 1 bulan sekali untuk mengevaluasi tiap pendidik yang sering datang terlambat. Adapun perbedaannya yakni penerapan *Scan Finger* (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya, SMK Wonokromo dalam penerapan sistem *Scan Finger* masih belum dikatakan efektif sepenuhnya untuk meningkatkan disiplin kerja pendidik, dikarenakan adanya pendidik yang mengajar kesana kemari sehingga kedatangan kadang terlambat dan kepulangannya lebih awal tidak sesuai jam yang telah ditentukan, akan tetapi dalam hal kerja pendidik sudah dilaksanakan dengan baik yakni melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik salah satunya dalam hal mengajar. Sedangkan perbedaan di MAN Kota Surabaya yakni Kepala Madrasah mendatangkan tokoh-tokoh yang

berpengaruh dalam hal membina setiap pendidik agar lebih disiplin, bahkan adanya controlling selama 1 tahun sekali yang dilakukan oleh Inspektorat sehingga dari beberapa hal tersebut membantu dalam meningkatkan disiplin kerja para pendidik di MAN Kota Surabaya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Penerapan sistem *scan finger* (sidik jari), atau absensi berupa sensor jari merupakan sebuah bentuk absensi menggunakan mesin elektronik yang sudah diterapkan di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Dalam penerapannya di SMK Wonokromo yakni sejak tahun 2014, sedangkan di MAN Kota Surabaya sejak tahun 2013. Dalam penggunaan *scan finger* ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh pendidik baik di SMK Wonokromo maupun MAN Kota Surabaya. Yakni : 1) melakukan registrasi , 2) meletakkan ujung jari untuk disesuaikan dengan data pengguna, 3) data yang sudah tercantum disesuaikan dengan jam kehadiran serta kepulangan yang telah ditentukan oleh lembaga pendidikan baik SMK Wonokromo maupun MAN Kota Surabaya. Akan tetapi dalam penerapannya tidak menutup kemungkinan selalu berjalan mulus dengan semestinya, adapun hambatan dalam penggunaannya seperti di SMK Wonokromo masih ada beberapa pendidik yang kontra akan penerapan mesin *scan finger*, lalu adanya keteledoran setiap individu pendidik untuk melakukan *scan finger* karena terburu-buru di SMK Wonokromo, lalu adanya kesamaan bentuk controlling serta evaluasi baik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya selama 1 bulan sekali yang dilakukan oleh Kepala Sekolah.

2. Peningkatan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya sudah berjalan dengan baik, serta mengalami peningkatan bagi pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya. Dengan menerapkan absensi *scan finger* banyak manfaat yang diperoleh salah satunya kehadiran pendidik lebih terkontrol, mengingat dengan menggunakan *scan finger* maka para pendidik harus hadir di sekolah terlebih dahulu untuk menggunakannya, sehingga pendidik lebih terpacu hadir datang disiplin dan bertanggung jawab, dikarenakan mesin elektronik *scan finger* ini sudah disesuaikan dengan jam kehadiran serta kepulangan baik di SMK Wonokromo maupun MAN Kota Surabaya. Adapun kesamaan upaya-upaya dalam meningkatkan disiplin pendidik baik di SMK Wonokromo maupun MAN Kota Surabaya. Di SMK Wonokromo dengan memberikannya bentuk evaluasi selama 1 (satu) bulan sekali yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMK Wonokromo, melalui bentuk rekapan absensi *scan finger* dan buku kehadiran, jika memang adanya pendidik yang sering datang terlambat maka dipanggil dan diberikan wejangan supaya tidak melakukan kesalahan dalam bentuk keterlambatan lagi. Sedangkan di MAN Kota Surabaya Bapak Kepala berupaya memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang ada sehingga menciptakan kenyamanan bagi para pendidik, Bapak Kepala juga selalu mengingatkan akan hal tugas serta kewajiban para pendidik, baik melalui via whatsapp grup ataupun ketika rapat selalu disinggung akan hal kedisiplinan dalam bekerja.

Adapun peraturan yang sudah ditetapkan baik di SMK Wonokromo maupun MAN Kota Surabaya ketika kurangnya disiplin maka adanya pengurangan tunjangan setiap bulannya.

3. Penerapan *scan finger* (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik, telah berjalan dengan baik dan semestinya sehingga dapat meningkatkan kerja pendidik baik di SMK Wonokromo maupun MAN Kota Surabaya, dengan menerapkan sistem absensi elektronik *scan finger* (sidik jari), para pendidik baik di SMK Wonokromo maupun MAN Kota Surabaya terpacu akan hal disiplin, akan tetapi masih ada pendidik di SMK Wonokromo yang tidak melaksanakan absensi *scan finger*, sehingga masih belum bisa dikatakan efektif dalam penggunaannya terkait disiplin kerja pendidik. Akan tetapi dalam hal kerja pendidik sudah dilaksanakan dengan baik yakni melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik salah satunya dalam hal mengajar di kelas. Absensi *Scan Finger* (sidik jari) adalah absensi yang dilakukan oleh setiap personal mengingat dalam penerapannya tidak dapat diwakilkan oleh individu yang lain, karena setiap individu memiliki guratan-guratan sidik jari yang berbeda, sehingga mengharuskan datang dan hadir di sekolah untuk penggunaannya. Dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik SMK Wonokromo selalu seksama mengingatkan akan hal ketepatan waktu, walaupun ada banyak pendidik yang mengajar tidak hanya di satu tempat, serta melakukan absensi terkadang tidak sesuai dengan aturan lembaga sekolah sehingga

menyebabkan rancunya absensi *scan finger* SMK Wonokromo, peran Kepala Sekolah juga selalu memberikan wejangan dan evaluasi selama satu bulan sekali ketika adanya pendidik yang selalu datang terlambat. Sedangkan di MAN Kota Surabaya, dengan selalu mengingatkan dan adanya controlling dari Bapak Kepala selama 1 bulan sekali, dan adanya pengawasan selama 1 tahun sekali yang dilakukan oleh Inspektorat, tidak hanya itu Bapak Kepala juga mendatangkan tokoh-tokoh yang top untuk membina serta mengarahkan pendidik agar lebih meningkatkan disiplinnya.

B. Saran

1. Bagi Lembaga Pendidikan SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya Diharapkan mampu memahami hakikat kedisiplinan salah satunya melalui *Scan Finger* yang dilakukan secara konsisten dalam mengimplementasikannya secara profesional dan penuh tanggung jawab. Selain itu, diharapkan sekolah mampu memberikan pembinaan atau evaluasi mendalam terkait kedisiplinan *Scan Finger*. Pembinaan atau evaluasi ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah supaya secara langsung dinilai dapat memotivasi tenaga pendidik yang kurang disiplin. Selain itu, sebaiknya tingkat keberhasilan *Scan Finger* dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik perlu diberikan reward baik berupa bonus ataupun penghargaan supaya memotivasi yang lain agar disiplin dan hadir tepat waktu. Karena apabila terdapat pendidik yang

tidak disiplin maka akan merasa malu dan akan berusaha menjadi lebih disiplin.

2. Bagi Tenaga Pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya
Diharapkan untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh agar terwujudnya tujuan pendidikan yang lebih baik. Karena apabila guru kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya akan mempengaruhi siswa-siswinya. Akibatnya siswa akan menjadi malas untuk belajar, hal ini akan menghambat proses belajar mengarah kearah yang lebih baik. Selain itu apabila efektivitas dan efisiensi penggunaan waktu tenaga pendidik menjadi lebih disiplin maka akan meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan pelayanan kepada peserta didik lebih baik dan mempunyai persiapan yang matang.
3. Bagi Peneliti lainnya
Diharapkan mampu mengembangkan strategi, teknik, alat atau sistem baru yang lebih baik dalam implementasi rekapan absensi elektronik untuk meningkatkan kedisiplinan pendidik ataupun mencari variabel-variabel lain yang berhubungan dengan variabel yang telah ada dalam penelitian ini.
4. Bagi Institusi/lembaga pendidikan lainnya
Tidak sedikit sekolah/madrasah yang belum menerapkan absensi elektronik pada rekapan tenaga pendidik terkait kehadiran jam masuk atau pulang. Padahal ini telah tercantum pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016 Tentang Pemberian,

Penambahan dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama di dalam Pasal 5 berbunyi Pegawai wajib masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam ketentuan kerja dengan menggunakan sistem absensi elektronik yang disediakan oleh lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, diharapkan lembaga pendidikan lainnya mampu menerapkan absensi elektronik untuk meningkatkan kedisiplinan pendidik karena dapat meminimalisir adanya kecurangan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Faisal Ali. “Hubungan Penerapan Absensi *Fingerprint* (Sidik Jari) Dengan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Studi Kasus Di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam”. Institut Pertanian Bogor, 2006.
- Ais, Zakiyudin. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Ali, Lukman. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Apollo, 2007.
- Asman, Muhammad. “Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bango”. *Jurnal Manajemen Sains*, Vol.1, No.1, (2021).
- Badudu dan Sutan Mohammad Zain. *Efektifitas Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2010.
- Barlian, Eri. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Padang: Sukabina Press, 2016.
- Bawani, Imam. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016.
- Davis, Gordon B. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian II : Struktur dan Pengembangannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo, 1992.
- Desmarini dan Kasman Rukun. “Penerapan Absensi *Fingerprint* Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai”. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. Vol. 5, No. 1, (2020).
- Dharma, Surya. *Pendekatan, Jenis, dan Metode Penelitian Pendidikan*. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departement Pendidikan Nasional, 2008.
- Ferawati, Apfia. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Agora*, Vol. 5, No. 1, (2017).

- Gandhi, Mohammad Arya. "Penerapan Absensi *Fingerprint* Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Teknik Industri (SMTI) Bandar Lampung". Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Gulo, W. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- Hartatik, Indah. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta: PT. Bumi Aksara: 2009.
- Hayat dan Abid Zamzam. "Mewujudkan New Publik Management Terhadap Indisipliner Mahasiswa Melalui Penerapan AbCD (Absensi cap driji)". Vol.2, No.1, *Jurnal inovasi hasil pengabdian masyarakat*. Vol. 2, No. 1, (2019).
- Husna, Asmaul and Budi Suryana. *Metodologi Penelitian Dan Statistik*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, 2017.
- Indrawan, Herry. "Pemberian sanksi Administrasi PNS Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Berisi dan Berwibawa". *E-Jurnal Ilmu Pemerintahan*. (2008)
- Kadir, Abdul. *Pengenalan Sistem Informasi (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2014.
- Kadji, Yulianto. *Metode Penelitian Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2012.
- Katsiir, Ibni. *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir* (Jilid IX), terjemahan Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh, Cetakan ke – 6. Jakarta : Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2013.
- Khadir, Muh. "Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Kb Kabupaten Gowa". Universitas Muhammadiyah

Makassar, 2019.

Khasanah, Maulidatul. "Penerapan Presesnsi Elektronik Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang". Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Kusniati, Luluk. "Penggunaan Face Recognition untuk Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 25, No. 1, (2016).

Ma'arif, M. Syamsul dan Linda Kartika. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press, 2012.

Maeyasari, Erna. "Analisis Efektivitas Penerapan Absensi Sidik Jari Pegawai Negeri Sipil di Sekertaris Daerah Kabupaten Lebak". Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012.

Maisaroh, "Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawaiii Negeri Sipil PNS Di MIN 1 Teladan Palembang". Universitas Negeri Raden Fatah. 2017.

Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.

Marimba, A. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1989.

Miles, B. Mathew and Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode Metode Baru*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2007.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Moloeng, Lexy J. *Metodologi Pendidikan Kualitatif: cetakan 26*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Mr, Tia Melinda Sari. "Efektifitas Absensi Fingerprint dalam Kedisiplinan Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Daerah Kabupaten Lampung Selatan". Universitas Lampung, 2015.

- Nugroho, Eko. *Biometrika : Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. Yogyakarta: Andi Offset, 2009.
- Nugroho, Riant. *Prinsip Penerapan Pembelajaran*. Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Osei, Debrha Joshua. "Fingerprint Employee Clocking System For Universities", *Journal of Engineering Technologies and Management Research*, Vol.7, No.11, (2020)
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai, BAB II, Pasal 4
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3.
- Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Perss, 2002), Hlm. 1598
- Pianda, Didi. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak, 2018. <http://webadmin.ipusnas.id/ipusnas/publications/books/94681/>.
- Prihatinta. "Hubungan Tingkat Kehadiran melalui penerapan Absensi Fingerprint terhadap tingkat disiplin kerja karyawan kontrak di Politeknik Negeri Madiun". *Jurnal Manajemen Administrasi*, Vol.1, No.1, (2017).
- Putra, Darma. *Sistem Biometrika*. Yogyakarta : Andi Offset, 2008.
- Raco, J.R. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Grasindo, 2010.
- Ramdhadi, Ali. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Rochaety, Ety, Pontjorini Rahayuningsih, and Prima Gustri Yanti, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Rukin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019.

- Salim dan Haidir. *Penelitian Pendidikan: Metode Pendekatan, Dan Jenis*. Jakarta: kencana, 2019.
- Sari, Ikka Mayang. “Penerapan *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung”. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT.Refika Aditama, 2010.
- Sina, Muhammad Gazali. “Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (Finger Scan) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda”. *E-Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 4, No. 1, (2016).
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Surapranata, Sumarna. *Pengelolaan Administrasi Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2017.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana: 2014.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 (2005).
- Wei, Leong Mei et al., “Relationship between Teacher ICT Competency and Teacher Acceptance and Use of School Management System (SMS),” *Malaysian Online Journal of Educational Technology* 4, no. 4 (2016).
- Widyahartono. *Efektivitas Absensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Wijaya, Candra and Muhammad Rifai. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing, 2016.
- “*Cara Kerja Absensi Sidik Jari (On-line)*”. Accessed Maret 17, 2022. <http://www.absensisidikjari.com/2015/01/cara-kerja-sistem-absensi-dengan-sidik-jari.html>.

“Fingerprint ID, Kelebihan dan Kelemahan Absensi Sidik jari (On-line)”. Accessed
Maret 15, 2022.
<http://hargafingerprintreader.blogspot.co.id/2016/03/kelebihan-dan-kelemahan-absensi-sidik.html>.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A