

Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Absensi Digital

Alfani Enggar Susilo*, Abdurrahman

Universitas Nurul Jadid, Probolinggo, Indonesia

*Corresponding Author: fanienggar6@gmail.com

Abstract

Several educational institutions have implemented an electronic fingerprint attendance system to improve employee discipline, including at MA Nurul Jadid. The application of electronic attendance with the fingerprint model has advantages in recording compared to manual attendance. The purpose of this study is to find new findings in an effort to improve the quality of employee performance at MA Nurul Jadid. The method used in this study is descriptive qualitative with a phenomenological approach through observation, interviews and documentation. The hope of this research is to obtain information about optimizing employee performance in madrasah institutions. The results of the study show the following: first, the impact of implementing finger print absences with increasing employee discipline at Madrasah Aliyah Nurul Jadid, as follows: first, the accuracy of working hours. Second, comply with the rules at work. the two supporting factors and inhibiting factors with the application of finger print attendance in improving the performance and discipline of employees in madrasah. First, the supporting factors: facilities and infrastructure that have made it easier with the finger print machine that is already available, the second is the inhibiting factor (internet network) which is still a little slow, time efficiency is still not optimal if there is damage to the finger print machine, the use of the fingerprint presence system is very influential in improving employee performance and very easy. Institution managers also make several rules so that this attendance system can run optimally, including an evaluation of attendance carried out every month and sanctions given if the minimum attendance is not met.

Keywords: digital attendance, employee performance

Abstrak

Beberapa lembaga pendidikan telah menerapkan sistem absensi elektronik model fingerprint untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, termasuk di MA Nurul Jadid. Penerapan absensi elektronik dengan model fingerprint memiliki kelebihan dalam pencatatan dibanding absensi manual. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan temuan baru dalam upaya meningkatkan mutu kinerja karyawan di MA Nurul Jadid. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Harapan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang optimalisasi kinerja karyawan di lembaga madrasah. Hasil dari penelitian menunjukkan sebagai berikut: *pertama* dampak penerapan absensi *finger print* dengan peningkatan kedisiplinan karyawan di madrasah aliyah nurul jadid, sebagai berikut: *pertama* ketepatan jam kerja. *kedua* mematuhi peraturan dalam bekerja. *kedua* faktor yang mendukung dan faktor yang menghambat dengan penerapan absensi finger print dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan di madrasah. *pertama* faktor pendukung: sarana dan prasarana yang sudah memudahkan dengan adanya mesin finger print yang sudah tersedia, *kedua* faktor penghambat (jaringan internet) yang masih sedikit lelet, efisiensi waktu yang masih belum maksimal apabila terjadi kerusakan pada mesin finger print penggunaan sistem presensi fingerprint sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sangat mudah. Pengelola lembaga juga membuat beberapa aturan agar sistem absensi ini dapat berjalan dengan optimal, di antaranya evaluasi tentang kehadiran dilakukan setiap bulan serta sanksi yang diberikan jika tidak memenuhi kehadiran minimal.

Kata kunci: absensi digital, kinerja karyawan

Article History:

Received 2023-02-04

Revised 2023-03-14

Accepted 2023-03-22

DOI:

10.31949/educatio.v9i1.4629

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada keberhasilan manajemen dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat keberhasilan tersebut dapat dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya (Krisnahadi & Septika, 2021). Hal ini menuntut organisasi tersebut untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya ini merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi, termasuk sekolah, akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Presensi merupakan suatu bukti bahwa seorang karyawan hadir dan bekerja pada sebuah madrasah atau instansi. Pencatatan kehadiran karyawan adalah salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam rangka meningkatkan citra kerja dan kinerja karyawan di madrasah aliyah nurul jadid paiton probolinggo kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya kinerja yang baik (Fazrin et al., 2021). perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi karyawan yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, untuk meningkatkan citra, kerja dan kinerja karyawan tersebut perlunya pendisiplinan karyawan (Khasanah & Antariksa, 2021). Selaian itu Di madrasah aliyah nurul jadid juga masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan yang sudah di atur dalam bekerja untuk melakukan absensi sidik jari (finger print) seperti di waktu datang dan waktu pulang. Hal ini sering memberikan peluang manipulasi data kehadiran apabila supervisi tidak dilakukan dengan semestinya (Yana & Nugroho, 2022).

Penelitian sebelumnya sudah banyak membahas tentang penerapan presensi elektronik di berbagai lembaga seperti lembaga bisnis ataupun di lembaga pemerintah. Akan tetapi masih sedikit penelitian yang membahas Penerapan presensi elektronik di madrasah (Sadat et al., 2020). Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberi kontribusi dalam keilmuan bidang manajemen pendidikan islam tentang penerapan presensi elektronik dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fitri Ayu dan Ari Mustofa (2020) yang berjudul Sistem Aplikasi Absensi Menggunakan Teknologi Barcode Scanner Berbasis Android sudah menjelaskan tentang urgensi dari absensi sendiri sebagai bentuk kedisiplinan seluruh mahasiswa maupun dosen (komponen pendidikan). Sudah tidak zamannya memakai absensi secara manual, karena keefektifan dan keefisienan yang kurang dalam penerapannya. Maka dari itu, perlu dirancang sebuah aplikasi absensi digital berbasis android guna menggantikan sistem absensi manual. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak et al. (2022) di Madrasah Aliyah yang menyatakan bahwa pengambilan data kehadiran yang dilakukan secara manual dengan tanda tangan pada buku absen dan rekapan yang secara manual sudah tidak relevan dengan zaman yang sudah serba canggih. Sehingga di madrasah Aliyah ini sedang merancang absensi yang menggunakan teknologi QR Code berbasis Web. Dengan kemudahan yang diberikan yaitu menyimpan dengan aman, respon cepat, dan mempermudah tugas tendik.

Dari pemaparan urgensi absensi digital diatas, ternyata pada realitanya setiap sekolah ataupun madrasah masih kesulitan untuk menerapkan absensi modern ini. Menurut Rizal (2022) banyak sekolah yang sudah paham tentang pentingnya kedisiplinan seorang guru apalagi PNS, tetapi lembaga atau institusi pendidikan masih menyepelekan hal ini. Sehingga, banyak juga guru yang sering telat karena tidak ada absensi yang bisa dipantau secara langsung oleh pusat. Jika menggunakan manual, maka akan mudah terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh guru sehingga tidak efisien. Sama halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Khatimah (2022) dimana di jenjang Madrasah Tsanawiyah juga masih kesulitan menerapkan absensi secara modern menggunakan alat teknologi. Di sekolah ini absensi masih menggunakan manual dan sering didapati bahwa guru atau TU terkadang lupa mengabsen guru atau siswa sehingga membuat ketertiban berkurang. Maka dari itu, peneliti mencoba menganalisis penyebab dari kesulitan madrasah atau sekolah untuk menerapkan absensi digital.

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan temuan baru dalam upaya meningkatkan mutu kinerja Karyawan di MA Nurul Jadid. Penelitian ini berfokus pada bagaimana cara mengatur SDM (tenaga kependidikan) untuk bisa lebih memperhatikan urgensi dari absensi digital. Berdasarkan penelitian terdahulu yang masih kesulitan menerapkan absensi di sekolah atau madrasah, peneliti tertarik untuk membahas manajemen rancangan absensi digital agar bisa diterapkan dengan mudah, penelitian ini difokuskan kepada manajemen SDM nya bukan dari manajemen sarana dan prasarana yang juga menjadi faktor penting terlaksananya model absensi digital.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Harapan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang optimalisasi kinerja karyawan di lembaga pendidikan. Pengelola lembaga juga membuat beberapa aturan agar sistem absensi ini dapat berjalan dengan optimal, di antaranya evaluasi tentang kehadiran dilakukan setiap bulan serta sanksi yang diberikan jika tidak memenuhi kehadiran minimal.

Penelitian ini dilakukan di MA Nurul Jadid Paiton Probolinggo. Subjeknya penelitian ini adalah kepala sekolah, bagian Infokom dan Kepala Tata Usaha. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara berkaitan dengan kinerja karyawan dan teknik presensi yang ada di MA Nurul Jadid. Pengumpulan data juga dilakukan dengan dokumentasi, mendokumentasikan berupa data yang memberikan proses penelitian berlangsung. Data yang terkumpul dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data, dan membuat kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Madrasah Aliyah Nurul Jadid merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Jadid yang telah berdiri sejak tahun 1975 dan beroperasi pada sejak tahun 1978. perkembangan terakhir sejak madrasah ini terakreditasi A program studi yang terus dikembangkan oleh Madrasah Aliyah Nurul Jadid sudah terdiri dari beberapa jurusan baik yang unggulan maupun yang reguler. Program unggulan meliputi IPA Unggulan, IPA Tahfidz dan Program Keagamaan. Sedangkan yang reguler terdiri dari IPA Reguler, Bahasa dan IPS. Madrasah Aliyah Nurul Jadid sudah menjadi madrasah yang unggul di segala bidang, baik akademik maupun non akademik.

Madrasah aliyah nurul jadid menggunakan dua macam disiplin kerja yaitu: Disiplin preventif dan disiplin korektif (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021). Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh madrasah. Disiplin preventif dilakukan dengan memberikan peringatan atau himbauan agar karyawan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Pimpinan madrasah bertanggung jawab untuk membangun madrasah yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain, para karyawan juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan hingga Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam madrasah (Nafisah & Soemitra, 2022). Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada madrasah dengan cara memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Sanksi diberikan dengan tujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan. Salah satu cara untuk mengetahui disiplin waktu yaitu dengan melihat data kehadiran seseorang (Istiantara, 2019). Data kehadiran disusun dan diatur sedemikian rupa dengan tujuan apabila diperlukan sewaktu-waktu oleh pihak yang berkepentingan dapat mudah dicari datanya. Secara umum presensi dikelompokkan menjadi 2 yaitu presensi manual dan presensi elektronik. Presensi manual adalah memasukkan data kehadiran dengan cara tanda tangan menggunakan alat tulis pada lembaran kertas presensi. Sedangkan presensi elektronik adalah memasukkan data kehadiran dengan cara menggunakan sistem terkomputerisasi (Ritonga, 2021).

Seiring perkembangan zaman, manusia telah berhasil menciptakan berbagai media, baik yang manual maupun digital. Ke depannya dipastikan akan terdapat lebih banyak kemajuan dalam berbagai bidang untuk memudahkan cara kerja masyarakat di berbagai sektor layanan. Dengan demikian, manusia dituntut untuk selalu upgrade dan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, termasuk di era digital yang terus berkembang (Putri et al., 2022).

Maka dari itu, inilah arti penting penelitian dilakukan untuk memberikan masukan pada pihak lembaga, dapat melakukan pengoptimalan kedisiplinan yang lebih baik lagi kepada para karyawan dan diharapkan dapat berkontribusi atau berkinerja lebih baik dan meningkatkan dengan pengoptimalan, kedisiplinan yang dilakukan oleh lembaga (Khasanah & Antariksa, 2021).

Aplikasi digital sudah banyak digunakan di berbagai lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Era digital menimbulkan trend paperless di mana semua yang awalnya dicetak di atas kertas kini bisa disimpan dan diolah secara digital sehingga menurunkan pemakaian kertas. Dengan kemajuan teknologi fitur ini banyak dimanfaatkan untuk berbagai macam keperluan seperti absensi (Krisna et al., 2022).

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Absensi Digital di MA Nurul Jadid

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja. Kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan maka setiap Organisasi harus membutuhkan seorang pemimpin yang bisa membawa personil lebih baik, terutama di lembaga pendidikan, kepala madrasah sangat berperan penting terhadap guru, Karena Kepala Madrasah yang membawa perubahan yang lebih baik, kemudian guru merupakan komponen utama dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia dalam bidang pembangunan. Oleh sebab itu, pemenuhan kebutuhan guru merupakan tanggungjawab dari kepala madrasah agar guru bisa meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Apalagi dengan kemudahan yang dimiliki oleh guru, mereka akan senang hati mengajar di sekolah dan merasa nyaman dengan setiap penghargaan yang diterima.

MA Nurul Jadid masalah kemajuan pendidikan ini sudah boleh dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dengan tersedianya sarana prasarana pendidikan yang ada di MA Nurul Jadid tersebut adalah salah satu lembaga pendidikan agama tingkat MA yang ada. MA Nurul Jadid ini adalah bukan merupakan pendidikan umum, melainkan hanyalah lembaga pendidikan non formal agama. Dengan demikian lembaga pendidikan tersebut hanya sekedar mempelajari bidang Study Agama saja sebagaimana kurikulum yang berlaku pada MA Nurul Jadid.

Disamping hal tersebut, rasanya perlu penulis kemukakan bahwa MA Nurul Jadid ini adalah lembaga pendidikan swasta yang mayoritas tenaga pengajarannya adalah terdiri dari pada guru swasta. Hal ini barang kali yang menyebabkan kurang faktor kedisiplinan guru yang mengajar pada madrasah tersebut dimana tenaga pengajarnya mayoritas adalah berstatus swasta/honorer, yang sudah barang tentu juga membawa pengaruh dalam proses belajar mengajar pada sekolah tersebut.

Mengingat mayoritas tenaga pengajar atau guru madrasah adalah swasta atau honor, jumlah seluruh guru yang ada di MA Nurul Jadid mempunyai tanggung jawab di luar sekolah dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan primernya dalam aktivitas hidup dan kehidupannya sehari-hari, maka hal ini sering menyebabkan guru-guru tersebut absen dalam pelaksanaan tugasnya mengajar, yang pada akhirnya mengakibatkan kurangnya kedisiplinan guru dalam kegiatan, yang sudah barang tentu berakibat pula terhadap kurangnya kelancaran dalam proses belajar mengajar.

Sebagai seorang guru yang sudah berikrar akan setia mengajarkan ilmu kepada siswa, seharusnya kebutuhan di luar sekolah tidak menjadi alasan untuk membolos atau sering absen pada jam pembelajaran. Sebagai kepala madrasah smjuga sudah kewajibannya untuk mencari dana anggaran untuk menggaji guru.

Sehingga, jika guru berangkat ada kesenangan tersendiri karena mendapat gaji yang pasti. Dengan adanya gaji, akan mudah yayasan untuk mengatur SDM dengan peraturan absensi yang ketat.

2. Proses Penerapan Absensi Digital Di MA Nurul Jadid

Tujuan penggunaan presensi finger print ini adalah supaya data kehadiran karyawan dapat terekam dengan baik dan tidak dimanipulasi. Tujuan akhir yang di diharapkan adalah agar meningkatkan kedisiplinan karyawan. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, presensi finger print di Madrasah Aliyah Nurul Jadid dimulai sejak tahun 2020 persensi finger print ini di gunakan oleh semua karyawan madrasah, mulai dari kepala madrasah, guru, tenaga administrasi sampai tenaga kebersihan maupun tenaga keamanan. Presensi elektronik ini dikordinasikan oleh kepala tata usaha. Sebelum adanya presensi finger print, karyawan bisa menitipkan presensi kepada karyawan lainnya setelah menggunakan finger print, data kehadiran menjadi lebih akurat (Zain et al., 2022).

Pada penggunaan presensi finger print, oprator harus meregistrasi sidik jari karyawan terlebih dahulu. (Tahyudin & Zidni Iman Sholihati, 2022). Setelah itu oprator mengupload data identitas karyawan serta hasil scan sidik jari dan memastikan bahwa data tersebut sudah benar. Kemudian, operator mengatur jam kerja seperti kedatangan 06.30 WIB dan kepulangan 15.00 WIB. Penelitian mengamati langsung proses presensi. Proses tersebut sangat cepat terekam datanya dan tidak membutuhkan waktu yang lama. Karyawan sangat mudah menggunakan mesin presensi finger print, hanya meletakkan jarinya pada mesin presensinya, maka secara otomatis data karyawan tersebut akan tersimpan secara online dalam database kepegawaian (Nguhah et al., 2020).

Berdasarkan aturan yang ditetapkan oleh yayasan yang menaungi madrasah, akan tetapi dalam pelaksanaan hal tersebut di lakukan kepala madrasah akan melihat hasil rekapan presensi selama satu bulan. Penerapan presensi elektronik ini sesuai dengan tujuan dari sebuah teknologi memberikan kemudahan dan solusi yang lebih baik dan sesuai dengan tantangan perkembangannya zaman (Ayu & Mustofa, 2019). Penerapan yang dilakukan di madrasah juga sesuai dengan konsep tahap penggunaan absensi sidik jari yaitu (1). Registrasi sidik jari karyawan, (2). Download data dan sidik jari karyawan, (3). Upload data karyawan, (4). Mengatur jam kerja, (5). Download data presensi dan, (6). kalkulasi laporan. Agar penerapan presensi elektronik dapat berjalan dengan baik, maka harus ada aturan penegakan disiplin karyawan (Khasanah & Antariksa, 2021).

Pemberian sanksi bertujuan untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Berat atau ringan sanksi yang diterapkan akan ikut memperngaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi harus diterapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Fingerprint merupakan salah satu bentuk beometrik, yang menggunakan karakteristik fisik karyawan sebagai alat mengedintifikasi. Penggunaan sistem absensi biometrik fingerprint, tingkat kecurangan yang sering terjadi manipulasi data dan penitipan absensi dapat dikurangi (Carona Elianur 2019). Dalam dunia pendidikan fingerprint merupakan alat teknologi yang membantu untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya fingerprint, karyawan terlatih disiplin. Fingerprint juga berfungsi untuk mengetahui apakah karyawan sudah melaksanakan aturan atau kegiatan yang sudah di program oleh instansi. Aturan dibuat sebagai pedoman bagi instansi untuk menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga terhindar dari kejadian yang bersifat negatif. Teknik pembacaan sidik jari pada alat fingerprint disebut dengan optik. Sistem ini akan merekam atau menscan dengan menggunakan cahaya (Muhamad et al., 2022). Alat yang digunakan adalah berupa kamera digital. Tempat untuk meletakkan ujung jari dinamakan permukaan sentuh (scan area). Terdapat lampu atau pemancar cahaya yang menerangi permukaan ujung jari. Hasil pantulan cahaya dari ujung jari tersebut masuk kedalam memori. Hasil scanning lalu disimpan dalam format digital pada saat registrasi atau enrollment atau pendaftaran sidik jari. Rekaman sidik jari diproses dan dibuatkan daftar pola fitur sidik jari yang kemudian disimpan dalam memori atau database (Zain et al., 2022). Pada saat identifikasi, fitur sidik jari dicocokkan dengan hasil scan jari.

Kedisiplinan merupakan tolak ukur yang paling utama untuk meningkatkan kepribadian karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin merupakan kunci utama untuk memperoleh hasil yang baik. Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini dihadirkan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif

menyangkut pengguna absensi elektronik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas dari implementasi absensi elektronik terhadap kinerja karyawan dan kendala yang dihadapi dalam implementasi absensi elektronik (Fahmi Kamal et al., 2020). Finger print memiliki kekurangan, seperti tidak dapat mendeteksi sidik jari yang kotor maupun basah dan terkadang alat scan tergores menyebabkan tidak dapat mendeteksi sidik jari.

3. Dampak Penerapan Presensi Elektronik untuk Meningkatkan Kedisiplinan karyawan dan Pegawai

Presensi fingerprint diterapkan di madrasah dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Presensi manual yang telah di terapkan sebelumnya di nilai tidak efektif karena dapat pencatatannya dapat dimanipulasi dan kurang terekam dengan baik. Bersama dengan penerapan presensi fingerprint, pihak madrasah juga membuat aturan bahwa ada konsekuensi yang harus diterima apabila karyawan tidak memenuhi 90% kehadiran. Selain itu ada evaluasi rutin setiap bulan. Karyawan yang tidak memenuhi 90% kehadiran akan di panggil namanya oleh kepala madrasah. Hal ini juga akan menimbulkan rasa malu bagi karyawan. Dampak diterapkannya presensi elektronik dan aturan yang ada dapat membuat tingkat kecurangan karyawan semakin menurun (Nurhajati & Malinda, 2021). Hasil rekap kehadiran karyawan di madrasah menunjukkan bahwa karyawan yang datang terlambat dan penitipan absensi jumlahnya sangat sedikit. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa presensi fingerprint adalah mudah digunakan dan menghindari perbuatan curang dalam pencatatan kehadiran, sehingga membuat disiplin karyawan semakin meningkat. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021) Hasil yang sama juga didapatkan dari penelitian yang dilakukan di madrasah aliyah nurul jadid yang menyimpulkan bahwa presensi fingerprint dinilai mampu meningkatkan kedisiplinan kehadiran karyawan di madrasah.

a. Ketepatan jam kerja

Dengan menggunakan ketepatan waktu, dimungkinkan untuk menetapkan dalam istilah persentase berapa jam atau menit yang dibutuhkan. Dan berapa banyak yang diperlukan untuk mempersiapkan proses kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Aliyah Nurul Jadid yang mengatakan bahwa saat masih menggunakan presensi manual meskipun sudah di tegaskan, tetapi masih ada saja karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dengan berbagai alasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah bisa di simpulkan bahwa penerapan presensi elektronik, meskipun diawasi atau tidak diawasi, mereka sudah sadar bahwa ketika datang terlambat lewat dari waktu yang ditentukan tidak akan terekam di mesin absensi elektronik. Demikian juga ketika pulang kurang dari waktu yang ditentukan, mesin absensi tidak bisa merekam. Adapun toleransi keterlambatan waktu untuk melakukan absensi elektronik di Madrasah Aliyah Nurul Jadid adalah 30 menit (Gifelem et al., 2021). Lebih lanjut kepala tatausaha juga memastikan karyawan memahami apa yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan menjadi salah satu hal terpenting. Pada umumnya karyawan yang sudah diberi toleransi dari kepala madrasah seharusnya tidak menyepelekan.

b. Mematuhi peraturan

Dalam pelaksanaan peraturan-peraturan di Madrasah Aliyah Nurul Jadid, masih terdapat pelanggaran yang dilakukan sehingga menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan. Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan karyawan tersebut, kepala madrasah telah menerbitkan peraturan tentang disiplin karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut bahwa kepala madrasah mengeluarkan peraturan supaya karyawan bisa menjalankan tugas pokok dan fungsinya (Herawati et al., 2022). Namun dalam kenyataannya, peraturan yang telah di berikan kepala madrasah di atas tidak dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan. Masih banyak ditemukan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya

4. Faktor yang mendukung dan faktor yang menghambat dengan penerapan absensi finger print dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan di madrasah

Di dalam melaksanakan absensi dengan Finger Print, juga terdapat faktor –faktor yang mendukung dan juga menghambat. Faktor pendukungnya adalah sarana dan prasarana. Seperti kita ketahui bahwa Keberhasilan implementasi kebijakan sangat didukung oleh sarana dan prasarana yang baik maupun sumber

daya pendukung lainnya. Mengingat pentingnya sarana prasarana dalam kegiatan absensi elektronik, maka absensi dengan Finger Print akan lebih terbantu dengan dukungan sarana prasarana yang baik dan lancar (Zulkifli, 2022).

Ada faktor pendukung pasti juga ada faktor penghambatnya. Pertama jaringan internet. Suatu instansi maupun perusahaan harus memiliki jaringan internet yang bagus, hal ini sangat membantu dalam suatu pekerjaan pada era modern ini (Nurhajati & Malinda, 2021). Hasil wawancara dengan Kepala madrasah permasalahan yang terjadi sama diantaranya adalah: (a) Identifikasi Sensor Lambat, (b) Hang Macet, (c) Tidak Menerima Scan, (d) Jam dan Tanggal Tidak Sesuai, (e) Tidak Bisa Terkoneksi dengan Komputer, dan semuanya itu dipermasalahakan karena koneksi internet yang kadang buruk. Dan semua permasalahan itu diperhatikan oleh bagian IT supaya absensi elektronik sidik jari (finger print) dapat berjalan dengan lancar (Khasanah & Antariksa, 2021). Kedua, scan berulang-ulang dalam satu waktu. Kebiasaan buruk yang dilakukan karyawan dalam melakukan absensi sidik jari (finger print) adalah ketika absensi dilakukan secara berulang-ulang, hal ini dapat memicu alat finger print akan mengalami hang atau macet. Ini dilakukan karyawan karena kurangnya pengetahuan terhadap alat finger print (Istiantara, 2019).

5. Evaluasi Penerapan Presensi Elektronik untuk Meningkatkan Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja karyawan di madrasah aliyah dilakukan setiap bulan sekali oleh kepala madrasah. Salah satu indikator yang di evaluasi dalam evaluasi bulanan adalah tentang presensi karyawan. Tujuan di adakan evaluasi yaitu untuk memberitahukan siapa saja yang datang terlambat dan beberapa karyawan yang tidak masuk tanpa adanya surat keterangan. Setelah diketahui siapa saja yang tidak memenuhi kehadiran minimal 90%, karyawan tersebut akan mendapat panggilan kepala madrasah. Panggilan kedua mendapat surat peringatan 1, jika sudah mendapat surat panggilan sebanyak 3 kali secara berturut-turut, maka karyawan tersebut dikeluarkan secara terhormat (Irawan, 2021). Dari permasalahan tersebut akan diketahui solusi yang terbaik. Kepala madrasah juga berusaha membantu untuk menyelesaikan permasalahan agar karyawan di madrasah tidak datang terlambat dan tidak memakai surat keterangan. Kepala madrasah menegakkan kedisiplinan yang tinggi dan memberikan contoh yang baik. Dengan contoh perilaku tersebut para karyawan menjadi disiplin dalam bekerja di madrasah (Fahmi Kamal et al., 2020).

Evaluasi kinerja dalam manajemen merupakan metode menilai dan menghargai kinerja seorang karyawan. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan oleh kepala madrasah untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Evaluasi kinerja menitikberatkan pada evaluasi sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada (Abdillah, 2021).

Setelah ada teguran dari kepala madrasah, karyawan ada perubahan tidak terlambat lagi. Peningkatan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan sudah sangat bagus terutama tidak adanya penitipan absensi dan manipulasi presensi. Madrasah yang mendapatkan layanan kedisiplinan dan pelayanan yang sangat bagus untuk mendapatkan kepercayaan diri karyawan. Tingkat kedisiplinan semakin tinggi maka kinerja juga semakin baik (Putri et al., 2021).

Faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Jika pemimpin bertindak tegas dan disiplin, maka kedisiplinan karyawan juga akan baik. Peran Kepala madrasah dalam menumbuhkan kedisiplinan antara lain dengan memberikan motivasi, memberikan keteladanan, memperhatikan kesejahteraan dan melaksanakan penegakan kedisiplinan (Kurniawan et al., 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan presensi elektronik dengan menggunakan fingerprint adalah mudah digunakan serta lebih aman dalam pencatatannya karena sulit dimanipulasi. Evaluasi penerapan presensi elektronik dilakukan setiap bulan sekali oleh Kepala madrasah. Apabila ada karyawan yang tidak hadir atau terlambat tanpa alasan yang bisa diterima, maka akan mendapatkan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Penerapan presensi elektronik semakin efektif apabila didukung dengan kepemimpinan yang

baik dari kepala madrasah dan dengan penegakan sanksi disiplin bagi yang melanggar. Dampak dari penerapan presensi elektronik adalah dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, meskipun masih ditemui beberapa pelanggaran yang ditemui diantaranya karyawan yang datang terlambat ke madrasah karena berbagai kondisi dan alasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. A. (2021). Pendekatan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). Rancang Bangun Sistem Absensi Dan Deteksi Suhu Tubuh Dengan Sensor Mlx90614 Berbasis Website. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Ayu, F., & Mustofa, A. (2019). Sistem Aplikasi Absensi Menggunakan Teknologi Barcode Scanner Berbasis Android. *It Journal Research and Development*, 4(2), 94–103. [https://doi.org/10.25299/itjrd.2020.vol4\(2\).3642](https://doi.org/10.25299/itjrd.2020.vol4(2).3642)
- Carona Elianur. (2018). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal As-Salam*, 2(3), 71–79.
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, & Wastam Wahyu Hidayat. (2020). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 32–49. <https://doi.org/10.31599/jiam.v16i2.352>
- Fazrin, Q. E., Lisnawati, T., Nurhayati, S., Satya, J. B., & Alamsyah, D. (2021). Penerapan Metode Pengembangan Sistem Extreme Programing (XP) Pada Aplikasi Presensi Karyawan dengan QR Code. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 3(3), 164–170. <https://doi.org/10.47065/bits.v3i3.1018>
- Gifelem, K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2021). Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Analysis of the Effectiveness of the Application of the Fingerprint Attendance Model in Improving the. *900 Jurnal EMBA*, 9(2), 900–906.
- Herawati, H., Nawangsasi, Y., & Jamira, L. (2022). Pengetahuan Dan Kesadaran Wajib Pajak Umkm Dalam Mematuhi Peraturan Perpajakan. *Techno-Socio Ekonomika*, 15(2), 122. <https://doi.org/10.32897/techno.2022.15.2.1265>
- Irawan, B. (2021). Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di SD Negeri 14 Banyuasin II. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(1), 26–35.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Khasanah, M., & Antariksa, W. F. (2021). Implementasi Presensi Elektronik untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Islam. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 221–236. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i2.82>
- Khatimah, N. H. (2022). *Pengaruh Penerapan Absensi Berbasis Sistem Barcode dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di MTs Negeri Gowa Balang-Balang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Krisna, W., Muhammad, H. J., & Danti, P. (2022). Penggunaan Digital Signature Untuk Absensi Pada Universitas Muhammadiyah. *Jurnal Sistem Cerdas*, 05(01), 36–45.
- Krisnahadi, T., & Septika, B. H. (2021). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan*

Pendidikan), 5(2).

- Kurniawan, Y. I., Nurjaman, A. L., & Afuan, L. (2021). Sistem Presensi Karyawan Menggunakan Quick Response Code di CV. Jenderal Software. *Jurnal Teknologi Dan Informasi*, 11(2), 168–182. <https://doi.org/10.34010/jati.v11i2.4328>
- Muhamad, T., Suhardi, S., & Priyandaru, H. (2022). Sistem Informasi Absensi Karyawan Pada Cv. Manha Digital Berbasis Android. *Jurnal Teknik Informasi Dan Komputer (Tekinkom)*, 5(1), 60. <https://doi.org/10.37600/tekinkom.v5i1.378>
- Nafisah, F., & Soemitra, A. (2022). Implementation of Online Attendance to Improve Discipline of Research and Development Agency Employees at the Medan Mayor ' s Office Implementasi Absensi Online untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan di Kantor Walikota M. ... *Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 1(2), 141–146.
- Ngurah, I. G., Paramartha, D., & Suranata, I. W. A. (2020). Analisis dan Perancangan Sistem Absensi dengan Menggunakan Qr Code Dan Metode Byod. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komputer*, 6(1), 218–225.
- Nurhajati, N., & Malinda, C. (2021). Dampak Penerapan Absensi Finger Print Dengan Tulungagung the Use of the Finger Print To Improve the Dicipline of Official Servants At Uptd Pasar Kauman , Tulungagung Regency. *Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 14(1), 144–168.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Putri, M. M., Rogahang, J. J., & Mukuan, D. D. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square. *Productivity*, 2(6), 483–487.
- Ritonga, J. K. (2021). *Pemanfaatan Program E-Absensi Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Perjuangan*. 1(November), 109.
- Rizal, M. (2022). *Penerapan sistem scan finger (sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja pendidik di SMK Wonokromo dan MAN Kota Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya)
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sitinjak, N. M., Batubara, R. O., & Silaen, S. Y. (2022). Rancang Bangun Sistem Absensi Guru Sekolah Madrasah Aliyah YASPI Dengan Sistem QR Code Berbasis Web. *Jurnal Sains dan Teknologi Widyaloka (JSTekWid)*, 1(2), 196-202.
- Tahyudin, I., & Zidni Iman Sholihati. (2022). Pengembangan Aplikasi Tiga-Tingkat Menggunakan Metode Scrum pada Aplikasi Presensi Karyawan Glints Academy. *Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi)*, 6(1), 169–176. <https://doi.org/10.29207/resti.v6i1.3793>
- Yana, Y., & Nugroho, I. (2022). *Sistem Presensi Karyawan PT. Tigaraksa Satria Berbasis QR Code*. 7(2), 196–200.
- Zain, E. M., Andjar, F. J., Rawi, R. D. P., & Fakdawer, F. F. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat Papua Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 326. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16511>
- Zulkifli. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 414–423.