

**PENYUSUNAN MODEL ABSENSI KEHADIRAN UNTUK MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN PENGAJAR DI PONDOK PESANTREN**

¹Arif Fahrudin, ²Sutama, ³Achmad Fathoni

¹²³Universitas Muhammadiyah Surakarta

¹q100250006@student.ums.ac.id, ²sutama@ums.ac.id, ³af267@ums.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menyusun model absensi kehadiran untuk meningkatkan kedisiplinan pengajar di Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Sragen. Fenomena yang dikaji berkaitan dengan sistem absensi yang telah berjalan, tetapi masih cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar pembinaan kedisiplinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif terbatas, dokumentasi, dan triangulasi. Informan penelitian terdiri atas pimpinan pesantren, kepala madrasah atau koordinator pendidikan, bagian administrasi, petugas rekap absensi, dan pengajar aktif yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi berbasis Microsoft Excel dan Google Drive telah membantu pencatatan kehadiran, rekapitulasi bulanan, klasifikasi status kehadiran, dan penyajian persentase kehadiran pengajar. Namun, sistem tersebut belum mencatat waktu kedatangan secara rinci, belum memiliki verifikasi yang kuat, serta belum didukung rekap harian, mingguan, dan bulanan yang baku. Temuan juga menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan tampak pada keterlambatan mengajar, kemudahan pengajuan izin, serta belum optimalnya tindak lanjut terhadap data absensi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa absensi perlu dikembangkan sebagai model manajemen kedisiplinan yang mencakup SOP, pencatatan rinci, verifikasi, pelaporan, pembinaan, evaluasi, dan apresiasi. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan absensi berbasis budaya pesantren untuk memperkuat praktik manajemen pendidikan Islam.

Kata Kunci: *Model Absensi, Kedisiplinan, Pondok Pesantren*

Abstract

This study aims to develop an attendance model to improve teacher discipline at Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Sragen. The phenomenon examined in this study relates to an existing attendance system that still tends to function administratively and has not been fully used as a basis for disciplinary guidance. This study employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through semi-structured interviews, limited participatory observation, documentation, and triangulation. The research informants consisted of the pesantren leader, the head of the madrasah or education coordinator, administrative staff, attendance recapitulation officers, and active teachers selected through purposive sampling. The results show that the attendance system based on Microsoft Excel and Google Drive has supported attendance recording, monthly recapitulation, classification of attendance status, and presentation of teacher attendance percentages. However, the system has not recorded arrival

times in detail, has not included a strong verification mechanism, and has not been supported by standardized daily, weekly, and monthly recapitulation. The findings also indicate that disciplinary problems appear in teaching tardiness, ease of submitting leave requests, and the suboptimal follow-up of attendance data. This study concludes that attendance needs to be developed as a discipline management model that includes standard operating procedures, detailed recording, verification, reporting, guidance, evaluation, and appreciation. The implication of this study emphasizes the importance of pesantren culture-based attendance management to strengthen Islamic education management practices.

Keywords: *Attendance Model, Discipline, Islamic Boarding School*

PENDAHULUAN

Kedisiplinan pengajar merupakan komponen penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Dalam skala global, institusi pendidikan semakin dituntut untuk menunjukkan akuntabilitas, efektivitas layanan, dan keteraturan administrasi, terutama sejak teknologi mulai digunakan secara luas dalam manajemen sekolah. Perubahan digital tidak hanya berdampak pada kegiatan pembelajaran, tetapi juga memengaruhi sistem pengelolaan kehadiran, kinerja, dan pelaporan sumber daya manusia. Dalam pendidikan Islam, pesantren juga berada dalam situasi yang sama. Pesantren perlu mempertahankan nilai-nilai khasnya, namun tetap harus membangun sistem manajemen yang lebih adaptif, terbuka, dan dapat diukur. Berbagai kajian tentang pesantren pada era digital menegaskan bahwa pesantren perlu menanggapi perubahan sosial dan perkembangan teknologi melalui penguatan tata kelola kelembagaan tanpa meninggalkan identitas budaya serta nilai pendidikannya (Arief & Assya'bani, 2023; Kholifah, 2022).

Dalam konteks nasional, pondok pesantren memiliki posisi penting dalam penyelenggaraan pendidikan, pembentukan karakter, dan penguatan budaya keagamaan. Pesantren tidak hanya berperan sebagai tempat pembelajaran formal, tetapi juga menjadi ruang pembiasaan disiplin, tanggung jawab, keteladanan, dan kepatuhan terhadap aturan bersama. Budaya pesantren berperan besar dalam membentuk karakter karena nilai kedisiplinan tidak semata-mata disampaikan melalui materi ajar, tetapi juga dibangun melalui rutinitas, pengawasan, dan contoh perilaku sehari-hari (Arifin & Silvia, 2020). Dalam kerangka tersebut, kehadiran pengajar tidak dapat dipahami hanya sebagai catatan administratif. Kehadiran pengajar juga mencerminkan komitmen, tanggung jawab, dan keteladanan dalam lingkungan pendidikan yang berlandaskan nilai.

Kedisiplinan pengajar masih menjadi persoalan yang mendapat perhatian di berbagai lembaga pendidikan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa disiplin guru berkaitan erat

dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap ketentuan lembaga, tanggung jawab dalam mengajar, dan konsistensi menjalankan tugas pembelajaran. Suhandana dan Hidayatullah (2024) menjelaskan bahwa kedisiplinan guru dalam proses pembelajaran perlu dilihat dari praktik keseharian, bukan hanya dari jumlah kehadiran. Darmawati et al. (2024) juga menegaskan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan dengan kinerja guru karena guru yang disiplin cenderung lebih stabil dalam melaksanakan tugas pendidikan. Selain itu, Susanti et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja turut memengaruhi kedisiplinan guru di madrasah. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kedisiplinan bukan persoalan tunggal. Kedisiplinan terbentuk melalui keterkaitan antara aturan, kepemimpinan, pengawasan, motivasi, budaya kerja, dan sistem evaluasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, sistem absensi digital mulai banyak diterapkan untuk memperbaiki pencatatan kehadiran. Susilo dan Abdurrahman (2023) menunjukkan bahwa absensi digital dapat mendukung peningkatan ketepatan jam kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta keteraturan data kehadiran pada lembaga pendidikan. Semi (2024) menemukan bahwa pemanfaatan fingerprint di sekolah Islam terpadu mampu menumbuhkan kesadaran disiplin guru, mempermudah proses input data kehadiran, dan mengurangi peluang manipulasi kehadiran seperti titip absen. Poloalo et al. (2022) juga menyatakan bahwa absensi fingerprint di madrasah membantu tenaga pendidik hadir lebih tepat waktu dan lebih mudah diawasi. Temuan yang sama juga tampak dalam kajian Munar et al. (2023) mengenai penerapan absensi sidik jari guru di MIN Peukan Baro. Haryanto (2023) menemukan bahwa penerapan absensi fingerprint berpengaruh terhadap kedisiplinan guru di SDIT As-Sakinah Tanjungpinang. Hardaningtyas dan Holifah (2023) turut menunjukkan bahwa penggunaan fingerprint dapat menunjang disiplin kerja pegawai di lingkungan yayasan pendidikan.

Namun demikian, penerapan absensi tidak secara otomatis menyelesaikan masalah kedisiplinan. Sistem absensi sering kali hanya diposisikan sebagai alat untuk mencatat waktu hadir dan pulang. Dalam praktik manajemen pendidikan, data kehadiran seharusnya tidak berhenti sebagai catatan, tetapi perlu digunakan sebagai dasar pengawasan, pembinaan, evaluasi, dan pengambilan keputusan. Apabila absensi hanya dijalankan sebagai rutinitas administrasi, data yang terkumpul belum tentu mampu mendorong perubahan perilaku pengajar. Persoalan ini penting untuk diteliti karena sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti efektivitas teknologi, pengaruh absensi fingerprint, atau hasil kuantitatif dari penggunaan sistem absensi. Belum banyak penelitian yang membahas secara mendalam proses

penyusunan model absensi yang sesuai dengan budaya pesantren, pengalaman pengajar, peran pimpinan pondok, mekanisme pembinaan, dan pemaknaan kedisiplinan dalam kehidupan pesantren.

Kesenjangan penelitian ini terletak pada masih terbatasnya studi yang menempatkan absensi sebagai model manajemen kedisiplinan yang berbasis pada konteks pesantren. Penelitian tentang absensi digital telah banyak menguraikan manfaat fingerprint, ketepatan waktu, akurasi data, dan pencegahan manipulasi kehadiran (Haryanto, 2023; Munar et al., 2023; Poloalo et al., 2022; Semi, 2024; Susilo & Abdurrahman, 2023). Sementara itu, penelitian tentang pesantren telah membahas adaptasi pesantren pada era digital, strategi pendidikan pesantren, budaya pesantren, dan pengelolaan sumber daya guru (Arief & Assya'bani, 2023; Arifin & Silvia, 2020; Kholifah, 2022; Sumarna et al., 2024). Akan tetapi, belum banyak kajian yang mengaitkan kedua ranah tersebut secara mendalam, terutama mengenai bagaimana model absensi kehadiran dapat dirancang sebagai alat pembinaan kedisiplinan pengajar di pondok pesantren. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki ruang kontribusi yang jelas dalam memahami absensi sebagai proses sosial, administratif, dan kultural.

Secara teoretis, penelitian ini berpijak pada konsep manajemen pendidikan, disiplin kerja, sistem informasi manajemen, budaya organisasi, dan supervisi pendidikan. Manajemen pendidikan menjelaskan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi dalam mengelola lembaga. Konsep disiplin kerja digunakan untuk memahami kepatuhan pengajar terhadap waktu, aturan, tanggung jawab, dan standar kerja. Sistem informasi manajemen menjelaskan bahwa data kehadiran perlu dikelola agar dapat mendukung keputusan lembaga. Budaya organisasi menegaskan bahwa kedisiplinan tidak cukup dibentuk melalui perangkat atau alat, tetapi juga melalui nilai bersama, kepemimpinan, pembiasaan, dan keteladanan. Dalam pesantren, budaya organisasi memiliki karakter khusus karena disiplin berkaitan dengan nilai keagamaan, keteladanan pengajar, tata tertib pondok, serta hubungan antara pengasuh, pengajar, santri, dan struktur kelembagaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan menyusun model absensi kehadiran untuk meningkatkan kedisiplinan pengajar di pondok pesantren. Kajian ini difokuskan pada identifikasi persoalan kehadiran pengajar, praktik absensi yang telah berjalan, pengalaman pengajar dan pengelola pondok, faktor yang mendukung dan menghambat kedisiplinan, serta kebutuhan model absensi yang sesuai dengan karakter pesantren. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen

pendidikan Islam, khususnya mengenai model administrasi kehadiran yang berbasis budaya pesantren. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengelola pondok pesantren dalam merancang sistem absensi yang lebih tertib, transparan, mudah diawasi, dan terhubung dengan pembinaan kedisiplinan pengajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan tersebut digunakan karena penelitian ini berupaya memahami secara mendalam proses penyusunan model absensi kehadiran pengajar dalam konteks pondok pesantren. Studi kasus dianggap sesuai karena fokus penelitian berada pada satu lembaga yang memiliki karakter sosial, budaya, administrasi, dan kepemimpinan yang khas. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menelusuri praktik absensi, pengalaman pengajar, kebijakan pimpinan, pola pengawasan, serta kebutuhan model absensi yang sesuai dengan budaya kedisiplinan pesantren. Pemilihan desain ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengkaji kedisiplinan guru, absensi, dan kinerja pengajar melalui data lapangan, wawancara, observasi, serta dokumentasi (Mahardiana et al., 2024; Semi, 2024; Suhandha & Hidayatullah, 2024).

Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Sangen selama tiga bulan, yaitu Juli sampai September 2026. Rentang waktu tersebut mencakup tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, validasi data, analisis data, dan perumusan model awal absensi kehadiran. Subjek penelitian meliputi pimpinan pesantren, kepala madrasah atau koordinator pendidikan, bagian administrasi, petugas rekap absensi, dan pengajar aktif. Informan ditentukan dengan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria memiliki peran dalam pengelolaan absensi, memahami aturan kedisiplinan, terlibat dalam kegiatan pembelajaran, serta bersedia memberikan informasi secara terbuka. Apabila dibutuhkan data tambahan, peneliti menggunakan snowball sampling melalui rekomendasi informan awal hingga data mencapai titik jenuh.

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif terbatas, dokumentasi, dan triangulasi. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan penilaian informan mengenai praktik absensi, keterlambatan, izin mengajar, pengawasan, pembinaan, serta kebutuhan model absensi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses kehadiran pengajar, pencatatan absensi, ketepatan waktu, kesiapan mengajar, dan alur pelaporan. Dokumentasi dilakukan dengan menelaah daftar hadir, jadwal mengajar,

tata tertib, buku piket, rekap keterlambatan, catatan izin, notulen rapat, dan dokumen lain yang berkaitan dengan administrasi kehadiran. Ketiga teknik tersebut digunakan agar data penelitian lebih utuh dan tidak hanya bergantung pada keterangan informan.

Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, member checking, dan audit trail. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari pimpinan pesantren, kepala madrasah, bagian administrasi, petugas absensi, dan pengajar. Triangulasi metode dilakukan dengan mencocokkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Member checking dilakukan dengan mengonfirmasi ringkasan hasil wawancara atau temuan awal kepada informan agar makna data tidak mengalami kekeliruan. Audit trail dilakukan dengan menyimpan pedoman wawancara, catatan observasi, transkrip, dokumen pendukung, hasil coding, dan catatan keputusan analisis. Prosedur ini dilakukan agar hasil penelitian dapat ditelusuri dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri atas kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Pada tahap kondensasi data, peneliti membaca transkrip, catatan observasi, dan dokumen, kemudian memberi kode pada data yang relevan, seperti ketepatan waktu, izin mengajar, rekap absensi, pengawasan, pembinaan, sanksi, hambatan sistem, dan kebutuhan model. Pada tahap penyajian data, hasil coding dikelompokkan ke dalam tema-tema utama agar pola temuan dapat terlihat lebih jelas. Pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti merumuskan faktor penyebab masalah, kebutuhan model, dan rancangan model absensi kehadiran pengajar. Hasil akhir penelitian berupa model absensi yang mencakup perencanaan, pencatatan kehadiran, standar izin dan keterlambatan, rekap data, pelaporan, pembinaan, evaluasi, serta tindak lanjut oleh pimpinan pesantren.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi pengajar di pondok pesantren sudah diterapkan, tetapi pelaksanaannya masih cenderung administratif. Absensi dilakukan secara manual dengan bantuan aplikasi Excel yang disimpan dalam akun Google Drive pesantren. File tersebut dapat diakses oleh petugas piket yang bertanggung jawab mencatat kehadiran pengajar. Secara teknis, sistem ini telah membantu pesantren dalam mengumpulkan data kehadiran. Akan tetapi, data yang terkumpul belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai

dasar pembinaan kedisiplinan secara terencana. Rekap kehadiran memang telah tersedia, namun proses pelaporan dan tindak lanjut belum berjalan secara konsisten dalam semua kondisi.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa absensi tidak hanya berperan sebagai dokumen kehadiran, tetapi mulai digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi disiplin. Salah satu tindak lanjut yang telah dilakukan ialah pemberian surat peringatan kepada pengajar yang tingkat kehadirannya berada di bawah 80%. Praktik ini memperlihatkan bahwa pesantren telah memiliki kesadaran awal untuk mengaitkan data absensi dengan upaya pembinaan kedisiplinan. Meski demikian, mekanisme tersebut belum membentuk model yang menyeluruh karena belum didukung pola rekap harian, mingguan, dan bulanan yang baku. Salah satu informan dari unsur pengelola menyatakan, “Data kehadiran memang sudah tersedia, tetapi belum seluruhnya direkap dan dilaporkan secara teratur. Biasanya baru diperhatikan ketika ada pengajar yang tingkat kehadirannya rendah.”

Prosedur perizinan pengajar juga telah memiliki aturan tertentu. Seorang guru baru dianggap mengajukan izin apabila mengirimkan surat izin kepada kepala madrasah dan melampirkan tugas pengganti. Izin tersebut juga harus mendapat persetujuan dari kepala madrasah. Apabila guru hanya menyampaikan izin tanpa surat resmi dan tanpa tugas pengganti, izin tersebut belum dinilai sah. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pesantren berusaha menjaga keberlangsungan proses pembelajaran meskipun pengajar tidak dapat hadir. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat pengajar yang mudah mengajukan izin meskipun alasan yang disampaikan belum tentu dapat diterima. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan tertulis dan kesadaran disiplin individu.

Persoalan kedisiplinan yang paling terlihat ialah keterlambatan pengajar dalam memulai pembelajaran, terutama pada jam pertama. Keterlambatan pada jam pertama menjadi masalah penting karena waktu tersebut menentukan keteraturan kegiatan belajar pada hari itu. Ketika pengajar datang terlambat, santri harus menunggu, kelas tidak dimulai sesuai jadwal, dan jadwal pembelajaran berikutnya dapat ikut terganggu. Persoalan ini belum tercatat secara lengkap dalam sistem absensi karena format yang digunakan baru mencatat status hadir, izin, atau tidak hadir, tetapi belum memuat waktu kedatangan secara rinci. Akibatnya, data absensi belum mampu menunjukkan tingkat keterlambatan secara objektif. Salah satu informan menjelaskan, “Kalau pengajar datang, biasanya langsung ditandai hadir. Namun, jam

kedatangannya belum selalu dicatat. Jadi, sulit membedakan antara hadir tepat waktu dan hadir terlambat.”

Selain keterlambatan, persoalan lain yang ditemukan adalah mudahnya pengajar mengajukan izin. Beberapa pengajar menyampaikan permohonan izin tanpa alasan yang kuat atau tanpa memenuhi persyaratan administratif yang telah ditentukan. Keadaan ini menimbulkan kesulitan bagi kepala madrasah dan petugas administrasi karena kegiatan pembelajaran harus tetap berjalan. Apabila izin tidak disertai tugas pengganti, santri berisiko kehilangan waktu belajar. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan kehadiran fisik, tetapi juga dengan tanggung jawab pengajar dalam memastikan pembelajaran tetap berlangsung.

Faktor penyebab masalah absensi dan kedisiplinan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor budaya kerja dan faktor individu. Dari aspek budaya kerja, absensi masih sering dipandang sebagai formalitas administratif. Pengajar dan petugas piket belum sepenuhnya memaknai absensi sebagai alat pengawasan, evaluasi, dan pembinaan. Toleransi terhadap keterlambatan juga masih relatif longgar. Keadaan ini membuat keterlambatan tidak selalu dipahami sebagai pelanggaran disiplin yang perlu ditindaklanjuti. Budaya kerja seperti ini dapat mengurangi konsistensi penerapan aturan karena absensi hanya ditempatkan sebagai catatan, bukan sebagai instrumen pengendalian mutu pembelajaran.

Dari aspek individu, persoalan muncul karena petugas piket terkadang lupa mengisi absensi, belum memahami pentingnya data kehadiran, atau belum menguasai cara pengisian absensi secara tepat. Kesalahan dalam pengisian dapat menyebabkan data kehadiran menjadi kurang akurat. Ketidakakuratan data berdampak pada lemahnya dasar evaluasi. Jika data tidak lengkap, pimpinan akan kesulitan mengetahui pengajar yang benar-benar disiplin, sering terlambat, sering izin, atau jarang hadir. Salah satu petugas piket menyampaikan, “Saat kegiatan sedang padat, pengisian absensi kadang tertunda. Ada juga yang belum memahami secara rinci cara mengisi kolom tertentu.”

Dampak sistem absensi yang belum optimal terlihat langsung pada proses pembelajaran dan manajemen pesantren. Kelas dapat terlambat dimulai karena pengajar belum hadir sesuai waktu yang ditentukan. Santri harus menunggu tanpa kejelasan. Jadwal pembelajaran menjadi terganggu, terutama jika keterlambatan terjadi pada jam pertama. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat melemahkan budaya disiplin di lingkungan pesantren. Santri dapat menangkap kesan bahwa keterlambatan pengajar merupakan hal yang biasa, sehingga nilai keteladanan

menjadi kurang kuat. Padahal, dalam budaya pesantren, pengajar tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai figur teladan dalam disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan.

Temuan selanjutnya menunjukkan adanya kebutuhan terhadap model absensi yang lebih tertata. Informan menilai bahwa absensi perlu dilengkapi dengan SOP yang jelas. SOP tersebut perlu mengatur waktu kehadiran, batas toleransi keterlambatan, prosedur izin, format tugas pengganti, peran petugas piket, alur rekap data, serta mekanisme pelaporan kepada pimpinan. Format izin resmi juga dibutuhkan agar izin tidak diberikan secara informal tanpa dasar yang jelas. Dengan adanya SOP, setiap pengajar dan petugas memiliki acuan yang sama dalam memahami kehadiran, keterlambatan, dan izin.

Informan juga menekankan pentingnya rekap harian, mingguan, dan bulanan. Rekap harian diperlukan untuk mengetahui kondisi kehadiran secara langsung. Rekap mingguan berguna untuk melihat pola keterlambatan atau izin dalam rentang waktu yang pendek. Rekap bulanan dapat digunakan sebagai dasar evaluasi, pembinaan, dan pemberian penghargaan. Model absensi juga perlu mengaitkan data kehadiran dengan pembinaan bagi pengajar yang sering terlambat. Sebaliknya, pengajar yang disiplin juga perlu memperoleh apresiasi agar kedisiplinan tidak hanya dipahami sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai budaya kerja yang dihargai.

Berdasarkan temuan tersebut, model absensi yang dibutuhkan tidak cukup hanya berbentuk format pencatatan kehadiran. Model absensi harus memuat keterpaduan antara pencatatan, pelaporan, evaluasi, pembinaan, dan apresiasi. Dengan kata lain, absensi perlu ditempatkan sebagai bagian dari sistem manajemen kedisiplinan. Model yang dapat disusun meliputi beberapa unsur, yaitu penetapan SOP absensi, pencatatan hadir, izin, terlambat, dan tidak hadir secara rinci, pencatatan waktu kedatangan, verifikasi oleh petugas piket, rekap harian, mingguan, dan bulanan, pelaporan kepada kepala madrasah atau pimpinan pesantren, pembinaan bagi pengajar yang kurang disiplin, serta apresiasi bagi pengajar yang konsisten hadir tepat waktu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan telaah terhadap format absensi di Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Sangen, ditemukan bahwa format absensi yang digunakan masih sederhana,

tetapi telah cukup memuat aspek-aspek penting dalam pencatatan kehadiran pengajar pada madrasah yang dikelola.

1. Struktur Administratif Absensi Pengajar Berbasis Rekapitulasi Bulanan

Hasil analisis dokumen memperlihatkan bahwa Pondok Pesantren telah menggunakan sistem absensi pengajar berbasis Microsoft Excel yang disusun dalam bentuk rekapitulasi bulanan. Setiap lembar absensi mencantumkan identitas bulan pelaksanaan, daftar nama seluruh pengajar, kolom tanggal 1 sampai 31, serta kolom rekapitulasi otomatis yang menghitung jumlah kehadiran berdasarkan kategori yang telah ditentukan. Melalui susunan tersebut, seluruh aktivitas kehadiran pengajar selama satu bulan tercatat dalam satu dokumen sehingga proses monitoring dan evaluasi oleh pimpinan pesantren menjadi lebih mudah dilakukan.

Dalam perspektif administrasi pendidikan, format tersebut menunjukkan bahwa lembaga telah menjalankan fungsi pengendalian melalui dokumentasi kehadiran yang tersusun secara sistematis. Rekapitulasi bulanan membantu pimpinan memperoleh gambaran umum mengenai tingkat kedisiplinan pengajar dan sekaligus menjadi arsip administratif yang dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmatia et al. (2026) yang menjelaskan bahwa sistem absensi merupakan instrumen utama dalam membangun budaya disiplin kerja karena menyediakan data faktual sebagai dasar pengambilan keputusan organisasi.

Selain berfungsi sebagai dokumen administrasi, rekapitulasi bulanan juga mencerminkan adanya perhatian terhadap akuntabilitas internal lembaga. Hallinger et al. (2025) menegaskan bahwa pengelolaan data secara sistematis merupakan bagian penting dari kepemimpinan pembelajaran atau instructional leadership, sebab keputusan manajerial yang efektif harus bertumpu pada data yang terdokumentasi secara akurat.

2. Klasifikasi Status Kehadiran sebagai Instrumen Pengendalian Disiplin

Hasil analisis terhadap format absensi menunjukkan bahwa pondok pesantren membagi status kehadiran pengajar ke dalam enam kategori, yaitu Hadir, Dinas, Izin, Cuti, Libur, dan Alfa. Pembagian tersebut menunjukkan bahwa lembaga tidak hanya membedakan pengajar yang hadir dan tidak hadir, tetapi juga mengklasifikasikan alasan ketidakhadiran sesuai dengan kondisi administratif yang dialami oleh masing-masing pengajar.

Adanya beberapa kategori tersebut menunjukkan bahwa mekanisme kontrol organisasi telah dibangun dengan cukup baik karena setiap bentuk ketidakhadiran memiliki konsekuensi

administratif yang berbeda. Status Dinas, misalnya, menunjukkan bahwa pengajar tetap menjalankan tugas kelembagaan meskipun tidak berada di kelas. Sebaliknya, status Alfa menjadi tanda adanya pelanggaran disiplin karena ketidakhadiran tersebut tidak disertai alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa sistem absensi telah menjalankan fungsi pengendalian perilaku organisasi atau behavioral control. Kehadiran tidak hanya menjadi indikator administratif, tetapi juga menjadi ukuran kepatuhan pengajar terhadap aturan lembaga. Penelitian mengenai inovasi absensi digital juga menunjukkan bahwa klasifikasi status kehadiran membantu organisasi membedakan ketidakhadiran yang sah dan pelanggaran disiplin, sehingga proses pembinaan dapat dilakukan secara lebih objektif.

3. Otomatisasi Rekapitulasi Kehadiran Menggunakan Formula Microsoft Excel

Temuan penelitian menunjukkan bahwa seluruh rekapitulasi kehadiran dihitung secara otomatis dengan menggunakan formula Microsoft Excel, terutama fungsi COUNTIF. Formula tersebut digunakan untuk menghitung jumlah pada setiap kategori kehadiran sehingga proses rekapitulasi tidak lagi dilakukan sepenuhnya secara manual.

Otomatisasi tersebut memberikan beberapa manfaat. Pertama, proses penyusunan laporan bulanan menjadi lebih cepat. Kedua, kesalahan perhitungan atau human error dapat dikurangi. Ketiga, data yang dihasilkan menjadi lebih konsisten sehingga dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja pengajar.

Penggunaan sistem perhitungan otomatis menunjukkan bahwa pondok pesantren telah mulai memasukkan teknologi sederhana ke dalam administrasi pendidikan. Walaupun belum menggunakan aplikasi berbasis web atau sistem biometrik, pemanfaatan formula otomatis merupakan tahap awal menuju digitalisasi administrasi pendidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Darojah et al. (2025) yang menyatakan bahwa digitalisasi absensi dapat meningkatkan akurasi data, mempercepat administrasi, dan memperkuat sistem monitoring kedisiplinan.

4. Penggunaan Persentase Kehadiran sebagai Indikator Evaluasi Kinerja

Format absensi yang digunakan tidak hanya mencatat jumlah kehadiran, tetapi juga menghasilkan persentase kehadiran dan ketidakhadiran setiap pengajar. Persentase tersebut dihitung melalui perbandingan antara jumlah kehadiran dan total hari kerja dalam satu periode pelaporan.

Penggunaan persentase menunjukkan bahwa pondok pesantren mulai menerapkan pendekatan kuantitatif dalam menilai kedisiplinan pengajar. Melalui indikator tersebut, pimpinan tidak hanya mengetahui siapa saja yang hadir, tetapi juga dapat membandingkan tingkat kedisiplinan antar-pengajar secara lebih objektif berdasarkan capaian angka.

Dalam perspektif manajemen berbasis data atau data-informed decision making, indikator kuantitatif menjadi dasar penting dalam proses evaluasi organisasi. Hallinger et al. (2025) menjelaskan bahwa penggunaan indikator yang terukur memungkinkan pemimpin pendidikan mengambil keputusan secara lebih objektif daripada hanya mengandalkan pengamatan subjektif.

5. Keterbatasan Sistem Absensi dalam Mendukung Pengendalian Disiplin Pengajar

Meskipun sistem absensi yang diterapkan telah menjalankan fungsi administrasi dasar, hasil penelitian masih menemukan beberapa keterbatasan. Pertama, format absensi belum memuat waktu kedatangan pengajar sehingga ketepatan waktu belum dapat diukur. Kedua, belum tersedia kolom verifikasi petugas piket untuk memastikan kesesuaian antara data absensi dan kondisi kehadiran yang nyata di lapangan. Ketiga, belum terdapat mekanisme tindak lanjut berupa pembinaan bagi pengajar yang sering terlambat maupun pemberian penghargaan kepada pengajar dengan tingkat disiplin tinggi.

Keadaan tersebut menunjukkan bahwa sistem absensi masih berorientasi pada attendance recording, yaitu hanya sebatas pencatatan kehadiran. Sistem ini belum berkembang menjadi attendance management, yaitu pengelolaan kehadiran yang mampu mendukung pembinaan, evaluasi, dan peningkatan mutu sumber daya manusia.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menegaskan bahwa efektivitas sistem absensi tidak hanya ditentukan oleh kemampuannya mencatat kehadiran, tetapi juga oleh kemampuannya menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan manajerial, penguatan disiplin, dan peningkatan kualitas organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa format absensi yang diterapkan di Pondok Pesantren telah memenuhi fungsi administrasi melalui pencatatan status kehadiran, rekapitulasi otomatis, dan penyajian persentase kehadiran bulanan. Namun, sistem tersebut masih perlu dikembangkan agar mampu mendukung fungsi manajemen sumber daya manusia secara lebih menyeluruh, khususnya melalui pencatatan waktu kedatangan, verifikasi kehadiran, rekapitulasi keterlambatan, mekanisme pembinaan, serta sistem penghargaan bagi pengajar yang secara konsisten menunjukkan kedisiplinan tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penyusunan model absensi kehadiran memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan pengajar di Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Sangen. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus, penelitian ini menemukan bahwa sistem absensi pengajar telah berjalan melalui format Microsoft Excel yang tersimpan di Google Drive pesantren. Sistem tersebut telah membantu pencatatan kehadiran, rekapitulasi bulanan, klasifikasi status kehadiran, serta penyajian persentase kehadiran pengajar. Namun, sistem yang digunakan masih cenderung berfungsi sebagai instrumen administratif dan belum sepenuhnya berkembang menjadi sistem manajemen kedisiplinan yang terintegrasi.

Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa persoalan kedisiplinan pengajar tampak pada keterlambatan memulai pembelajaran, terutama pada jam pertama, kemudahan dalam mengajukan izin, serta belum optimalnya pemanfaatan data absensi untuk pembinaan dan evaluasi. Sistem absensi yang berjalan belum mencatat waktu kedatangan secara rinci, belum memiliki mekanisme verifikasi yang kuat, serta belum didukung oleh pola rekap harian, mingguan, dan bulanan yang baku. Selain itu, tindak lanjut terhadap data absensi masih bersifat terbatas, meskipun pesantren telah mulai menggunakan persentase kehadiran sebagai dasar pemberian surat peringatan kepada pengajar dengan tingkat kehadiran rendah.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa absensi tidak cukup dipahami sebagai pencatatan hadir dan tidak hadir. Dalam konteks pondok pesantren, absensi perlu ditempatkan sebagai bagian dari sistem pengendalian, pembinaan, dan penguatan budaya disiplin. Model absensi yang dibutuhkan mencakup penyusunan SOP, pencatatan status kehadiran secara rinci, pencatatan waktu kedatangan, verifikasi petugas piket, rekapitulasi berkala, pelaporan kepada pimpinan, pembinaan bagi pengajar yang kurang disiplin, serta apresiasi bagi pengajar yang konsisten hadir tepat waktu. Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini terletak pada pemahaman bahwa absensi kehadiran dalam pesantren bukan hanya instrumen administratif, tetapi juga instrumen sosial, kultural, dan manajerial untuk membangun kedisiplinan pengajar.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya mengenai pentingnya pengelolaan kehadiran berbasis budaya pesantren. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pengajar dipengaruhi oleh keterpaduan antara aturan, sistem pengawasan, budaya kerja, kepemimpinan, dan tindak lanjut kelembagaan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengelola pondok pesantren dalam merancang sistem

absensi yang lebih tertib, transparan, mudah dipantau, dan berorientasi pada pembinaan. Dari sisi kebijakan, penelitian ini memberikan arahan bahwa pesantren perlu memiliki SOP absensi yang jelas, mekanisme pelaporan yang konsisten, serta sistem evaluasi yang menghubungkan data kehadiran dengan pembinaan dan penghargaan.

Penelitian ini masih terbatas pada satu pondok pesantren dengan karakter kelembagaan tertentu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan pada beberapa pesantren dengan latar sosial, budaya, dan sistem manajemen yang berbeda. Kajian lanjutan juga dapat mengembangkan model absensi berbasis digital yang lebih terintegrasi dengan pelaporan, evaluasi, dan pembinaan kedisiplinan pengajar. Dengan pengembangan tersebut, pemahaman tentang model absensi kehadiran di pondok pesantren dapat diperluas, baik dari sisi konseptual maupun penerapan praktis di lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M., & Assya'bani, R. (2023). Eksistensi manajemen pesantren di era digital. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 16(6), 2548. <https://doi.org/10.35931/aq.v16i6.1541>
- Arifin, S., & Silvia, M. (2020). Internalisasi kultur pesantren pada pembentukan karakter siswa melalui desain berbasis kelas dan organisasi sekolah. *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 3(2), 257–284. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v3i2.623>
- Darmawati, A., Sharon, S. S., & Haris, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan terhadap kinerja guru di UPTD Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Sinjai Kabupaten Sinjai. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(3), 323–334. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i3.322>
- Darojah, Nurkolis, & Ariyanto, L. (2025). The AppSheet-Based Digital Attendance System Innovation to Improve Student Discipline Management. *Journal of Education Technology*, 9(3). <https://doi.org/10.23887/jet.v9i3.101901>
- Fiiazah, I., Safitri, F. O., & Herzegovina, R. N. L. (2021). Penggunaan fingerprint untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan siswa. *Idarotuna: Journal of Administrative Science*, 1(2), 110–121. <https://doi.org/10.54471/idarotuna.v1i2.9>
- Hallinger, P., Liu, S., Aung, P. N., & Yan, M. (2025). A systematic review of instructional leadership research conducted with the Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS), 1983–2024. *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/17411432251358575>
- Hardaningtyas, D., & Holifah, N. (2023). Analysis of finger print usage at Wachid Hasyim Foundation I to improve employee work discipline. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 301–316. <https://doi.org/10.52423/neoresjurnal.v4i2.76>

- Haryanto, U. F. (2023). Pengaruh penerapan absensi fingerprint terhadap kedisiplinan guru di SDIT As-Sakinah Tanjungpinang. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Pendidikan*, 2(1), 250–260. <https://doi.org/10.55606/jurripen.v2i1.2087>
- Hulu, B. M., & Larosa, Y. M. (2025). Analysis of the Implementation of Online Attendance on Civil Servant Discipline. *Research Horizon*, 5(5). <https://doi.org/10.54518/rh.5.5.2025.786>
- Kholifah, A. (2022). Strategi pendidikan pesantren menjawab tantangan sosial di era digital. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4967–4978. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2811>
- Mahardiana, L., Herminingsih, A., & Setiyoningtyas, K. D. (2024). Efektivitas kinerja guru pengabdian di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru. *JUPI: Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 10(3), 978–987. <https://doi.org/10.29210/020244554>
- Munar, M., Iqlima, I., & Taufiq, T. (2023). Analisa implementasi sistem absensi sidik jari guru MIN Peukan Baro. *Jurnal Tika*, 8(1), 97–102. <https://doi.org/10.51179/tika.v8i1.1938>
- Poloalo, A., Moonti, U., Ardiansyah, A., Ilato, R., & Mahmud, M. (2022). Penggunaan absensi fingerprint bagi disiplin tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Isimu Kabupaten Gorontalo. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(12), 5308–5317. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1221>
- Rahmatia, A., Fitiah, A., Kasman, R. A., et al. (2026). Digital absence innovation in the enforcement of employee work discipline at the Makassar City education office. *Priviet Social Sciences Journal*, 6(2), 332–339. <https://doi.org/10.55942/pssj.v6i2.1220>
- Semi, H. (2024). Implementasi teknologi fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan guru. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 9(1). <https://doi.org/10.24256/kelola.v9i1.4673>
- Suhanda, S., & Hidayatullah, A. S. (2024). Analisis kedisiplinan guru dalam proses pembelajaran di SMA Negeri 2 Purworejo: Studi kualitatif. *Bulletin of Educational Management and Innovation*, 2(2), 103–117. <https://doi.org/10.56587/bemi.v2i2.101>
- Sumarna, U., Tolchah, M., & Zakariya, D. M. (2024). Manajemen sumberdaya guru di Pondok Pesantren Bustanul Arifin Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser Kalimantan Timur dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(3), 419–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1971>
- Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kedisiplinan guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 91–102. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.14>
- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui absensi digital. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(1), 318–326. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4629>