

Efektivitas Penerapan Pusaka Kemenag Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kolaka

Manda Sari¹, Achmad Lamo Said², Ahmad Farouq Mulku Zahari³, Firdaus^{4*}

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Ekonomi, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Sulawesi Tenggara, Indonesia

*Correspondence author: firdaus.daus6666@gmail.com

Abstract. *This study aims to assess the effectiveness of the implementation of the Absensi Pusaka Kemenag (Online Attendance) system in enhancing the discipline of Civil Servants at MAN 2 Kolaka. The methodology employed is qualitative with a descriptive approach. The findings indicate that the implementation of the Absensi Pusaka Kemenag has been successful. The first indicator in the Tangkilisan theory demonstrates that the target for improving discipline has been achieved. Based on the attendance recapitulation, there has been an increase in employee attendance from 89.75% using fingerprint attendance to 95.37% following the implementation of the Absensi Pusaka system. Furthermore, employees have shown a good ability to adapt to the new system, attributed to effective socialization efforts. Additionally, job satisfaction has improved, as evidenced by higher work morale among employees. The responsibility of employees in utilizing the attendance application has also been effectively fulfilled, supported by the user-friendly nature of the application and the provision of assistance in resolving attendance-related issues. Consequently, the implementation of the Absensi Pusaka Kemenag contributes positively to the discipline and work enthusiasm of employees at MAN 2 Kolaka.*

Keyword: *Effectiveness; discipline; employees; performance; pusaka kemenag*

How to Cite:

Sari, M., Said, A. L., Zahari, A. F. M., & Firdaus. (2025). Efektivitas Penerapan Pusaka Kemenag Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kolaka. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 72-80. DOI: <https://doi.org/10.22225/pi.10.1.2025.72-80>

1. Pendahuluan

Teknologi digital berpotensi meningkatkan layanan publik melalui desain berpusat pada pengguna dan tata kelola yang efektif. Transformasi digital dapat meningkatkan kepuasan warga, tetapi juga memerlukan keterampilan manajer dalam menghadapi perubahan. Adaptasi terhadap lingkungan yang dinamis menjadi penting untuk keberhasilan implementasi layanan publik berbasis digital di masa depan (Osborne et al., 2022). Meskipun pengukuran transformasi digital dalam administrasi publik telah mendapat perhatian signifikan, masih banyak isu yang perlu diselesaikan. Pendekatan yang ada sering kali tidak komprehensif, mengabaikan risiko, dan memperlakukan transformasi digital sebagai tujuan, bukan sekadar proses yang kompleks (Dobrolyubova, 2021).

Transformasi digital dalam organisasi publik melibatkan partisipasi warga sebagai pemangku kepentingan penting. Teknologi menjadi pendorong perubahan yang memengaruhi perilaku organisasi. Implementasi teknologi tidak hanya memengaruhi output, tetapi juga mengubah hubungan internal dan eksternal. Penyediaan layanan digital berfungsi untuk meningkatkan nilai

publik, termasuk transparansi dan efisiensi. Dengan memanfaatkan teknologi seperti analitik data dan kecerdasan buatan, organisasi dapat memberikan layanan yang lebih efektif. Untuk mencapai nilai publik, perubahan harus diimplementasikan secara aktif oleh administrator publik, yang memiliki tanggung jawab untuk memastikan keberlanjutan transformasi ini (Kitsios et al., 2023).

Kedisiplinan merupakan elemen penting dalam dunia pendidikan untuk membentuk karakter yang kuat pada peserta didik. Disiplin diartikan sebagai ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Pengaruh pendisiplinan mencakup upaya untuk menanamkan nilai-nilai agar setiap individu mampu menaati peraturan yang berlaku. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menjadi pedoman dalam penerapan kedisiplinan bagi seluruh pegawai.

Disiplin kerja pegawai mencerminkan keadaan tertib dan teratur dalam melaksanakan tugas, yang terlihat melalui sistem absensi yang mencatat kehadiran Haldun et al., (2022). Hernawan et al., (2024) menjelaskan bahwa aplikasi Pusaka dari Kementerian Agama adalah produk inovatif yang dikembangkan oleh pegawai ASN dan diintegrasikan sebagai bagian dari layanan online kementerian. Presensi online merupakan metode pencatatan kehadiran yang dilakukan secara digital melalui platform online. Untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal, pegawai negeri sipil harus berpegang pada prinsip-prinsip kode etik, yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas, mengingat kedisiplinan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja instansi dan pegawai itu sendiri.

Pegawai dan guru, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun tenaga honorer, diharapkan dapat memberikan teladan yang baik kepada peserta didik dan masyarakat luas Desmarini, (2020). Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 294 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang mengacu pada ketentuan Pasal 86 Ayat (4) UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk memastikan tata tertib dalam pelaksanaan tugas. PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai disiplin PNS Achmat Sudrajat, (2022). Oleh karena itu, penggunaan absensi Pusaka Kemenag diharapkan dapat meminimalisir kecurangan dalam manipulasi absensi. Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kolaka merupakan salah satu institusi yang telah menerapkan sistem absensi elektronik Pusaka Kemenag, dengan harapan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Sesuai dengan kode etik yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai diharapkan hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

2. Konsep

Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata dasar 'efektif.' Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, 'efisien' diartikan sebagai efek, pengaruh, akibat, atau kemampuan untuk menghasilkan hasil. Dengan demikian, efektivitas dapat diartikan sebagai keaktifan, daya guna, dan kesesuaian dalam suatu organisasi terhadap sasaran yang dituju Rahmawati et al., (2020). Sondang P. Siagian dalam (Faradiba et al., 2021) menjelaskan bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah yang telah ditentukan sebelumnya secara sadar untuk menghasilkan barang dan jasa dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Berikut kriteria atau indikator efektivitas yang dijelaskan oleh Tangkilisan dalam Zelgi, (2024) meliputi:

Pencapaian Target: Ini mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan mengimplementasikannya dengan baik, yang dibuktikan oleh hasil pelaksanaan tujuan yang sesuai dengan target. Pencapaian target dalam konteks ini dapat dilihat dari peningkatan kedisiplinan pegawai sejak diterapkannya sistem absensi Pusaka Kemenag di sekolah, serta kemudahan dalam penilaian disiplin pegawai.

Kemampuan Adaptasi: Kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja sangat penting, karena tingkat keberhasilan suatu organisasi sebagian besar dapat diukur dari sejauh mana individu dalam organisasi tersebut mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Kemampuan adaptasi dapat diukur dari sejauh mana pegawai di sekolah dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di instansi, serta kemampuan mereka dalam menggunakan sistem absensi online dan menjalankan pelayanan sesuai prosedur.

Kepuasan Kerja: Ini berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini terlihat dari semangat kerja dan kenyamanan pegawai di sekolah dengan adanya sistem absensi Pusaka Kemenag. Kepuasan kerja mencakup disiplin kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pegawai.

Tanggung Jawab: Tanggung jawab mencerminkan sejauh mana individu dalam organisasi yang diberikan kewenangan dan tugas dapat menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, tanggung jawab mencakup pelaksanaan peraturan serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai ketentuan yang berlaku.

Disiplin Kerja

Hasibuan dalam (Rahmawati et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi berbagai hukum serta norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi antarpegawai guna mengubah perilaku, sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, beserta norma-norma sosial yang melekat di dalamnya. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan formal, tetapi juga internalisasi nilai-nilai sosial yang mendukung efektivitas organisasi.

Setyaningrum dalam (Widari et al., 2023), absensi online adalah sistem yang digunakan untuk mencatat kehadiran karyawan melalui website atau aplikasi di smartphone yang terhubung dengan internet. Sistem ini memanfaatkan titik lokasi dalam proses pengabsenannya, sehingga memastikan keakuratan data yang dikumpulkan. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) mengatur hak-hak pengguna biometrik, termasuk perlindungan data pribadi, transparansi, dan pengelolaan data (UU PDP, 2022). Penggunaan sistem absensi Pusaka memiliki keunggulan dibandingkan dengan presensi manual karena lebih akurat, tidak dapat diwakilkan, dan tidak menerima data lokasi palsu, sehingga meningkatkan integritas data kehadiran pegawai.

(Dalimunthe & Area, 2022) menjelaskan bahwa sistem absensi online memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan. Kelebihan sistem ini mencakup kemampuan untuk menghindari kecurangan melalui penggunaan data yang akurat, di mana pegawai diwajibkan untuk mengambil foto dan menentukan lokasi saat melakukan absensi. Selain itu, penerapan absensi online mengurangi antrean, karena absensi dilakukan melalui smartphone, dan tidak memerlukan perawatan khusus, sehingga menghemat biaya operasional. Sistem ini juga memungkinkan

perhitungan jam kerja yang akurat, pemantauan secara real-time, serta rekapitulasi data yang lebih mudah. Namun, kekurangan yang perlu diperhatikan adalah ketergantungan pada jaringan internet yang stabil; absensi tidak dapat dilakukan jika koneksi internet terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem absensi online menawarkan banyak keuntungan, tantangan teknis tetap perlu diatasi untuk memastikan efektivitasnya.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang berfokus pada fenomena alami. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Abdussamad, 2021), penelitian kualitatif adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, dengan pendekatan holistik terhadap latar dan individu. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kolaka. Indikator untuk mengukur efektivitas pegawai organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Tangkilisan dalam Zelgi, (2024), meliputi pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Data dianalisis melalui tahapan yang dikemukakan oleh Miles dalam Abdussamad, (2021), yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data diperoleh melalui tiga teknik pengumpulan, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan informan penelitian terdiri dari Kepala Sekolah, Guru, dan Staf di MAN 2 Kolaka.

4. Hasil dan Pembahasan

Efektivitas penerapan aplikasi absensi online, khususnya sistem Pusaka di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kolaka, berdampak signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai. Penelitian ini menelaah efektivitas penerapan absensi Pusaka Kemenag dalam konteks peningkatan kedisiplinan pegawai. Menurut Mardiasno dalam Dalimunthe et al, (2022), efektivitas merupakan tolak ukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, yang dapat dikatakan efektif jika kegiatan yang dilakukan memberikan pengaruh besar terhadap sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan beberapa indikator berdasarkan teori Tangkilisan, sebagai berikut:

Pencapaian Target

Peningkatan disiplin pegawai merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas suatu sistem manajemen kehadiran. Berdasarkan teori efektivitas yang dikemukakan oleh Tangkilisan, penerapan sistem absensi online Pusaka Kemenag menunjukkan hasil yang signifikan dalam mencapai target yang ditetapkan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa implementasi absensi online ini berhasil meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai, yang tercermin melalui peningkatan kehadiran secara konsisten dan akurat. Hal ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi absensi berbasis digital dapat menjadi instrumen yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja di lingkungan organisasi.

Tabel 1. Jumlah Kehadiran Pegawai dengan Absensi *Fingerprint* 2023

| No | Nama | Kehadiran | Kehadiran Normal Hari |
|----|----------------------|-----------|-----------------------|
| 1. | Mardiana, S.Ag | 276 | 298 |
| 2. | Satria, S.Pd | 269 | 298 |
| 3. | A.Baso Mustafa, S.Ag | 268 | 298 |
| 4. | Hartiana, S.Ag | 271 | 298 |
| 5. | Nazwar, S.Pd | 264 | 298 |
| 6. | Jusnati, S.Pd | 273 | 298 |

| | | | |
|-----|-------------------------|-----|-----|
| 7. | Mushabirah, S.Ag | 271 | 298 |
| 8. | Mahyuddin, S.Pd | 258 | 298 |
| 9. | Basruddin, S.Pd | 267 | 298 |
| 10. | Abd Asis, S.Pd | 265 | 298 |
| 11. | Wasnah, S.Pd | 270 | 298 |
| 12. | Tasbihuddin Mus, S.Pd | 264 | 298 |
| 13. | Nurhayani, S.Pd | 279 | 298 |
| 14. | Abdullah, S.Pd | 272 | 298 |
| 15. | Mustamal, S.Pd | 272 | 298 |
| 16. | Rusdi, S.Pd | 265 | 298 |
| 17. | Sri Ismu JW, S.Sos | 271 | 298 |
| 18. | Ilmiyana Hasan, S.Pd | 261 | 298 |
| 19. | Enda Trohandayana, S.Pd | 258 | 298 |
| 20. | Lisnawati, S.Pd | 265 | 298 |
| 21. | Irmawati Samad, S.Pd | 265 | 298 |
| 22. | Aspiani, S.Pd | 263 | 298 |
| 23. | Herpianti, S.Pd | 271 | 298 |
| 24. | Anas Tonti, S.Pd | 271 | 298 |
| 25. | Uslinda, S.Pd | 271 | 298 |
| 26. | Yuspitasari, S.Pd | 270 | 298 |
| 27. | Indra Aeni, S.Pd | 261 | 298 |
| 28. | Firdawati, S.Pd | 270 | 298 |
| 29. | Husrana, S.Pd | 268 | 298 |
| 30. | Ika Prestianti, S.Pd | 259 | 298 |
| 31. | Sri Wahyuni, S.Pd | 263 | 298 |

Dari tabel di atas, total kehadiran guru pada tahun 2023 mencapai 8.291 kali dari 31 guru, dibandingkan dengan kehadiran normal yang seharusnya 9.238 kali. Persentase kehadiran pegawai yang menggunakan sistem absensi sidik jari (fingerprint) tercatat sebesar 89,75%. Angka ini menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik, meskipun masih terdapat selisih antara kehadiran aktual dan target. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kehadiran untuk mencapai kinerja optimal.

Tabel 2. Jumlah Kehadiran Pegawai dengan Absensi Pusaka Kemenag 2024

| No | Nama | Kehadiran | Kehadiran Normal Hari |
|-----|-------------------------|-----------|-----------------------|
| 1. | Mardiana, S.Ag | 280 | 296 |
| 2. | Satria, S.Pd | 281 | 296 |
| 3. | A.Baso Mustafa, S.Ag | 278 | 296 |
| 4. | Hartiana, S.Ag | 276 | 296 |
| 5. | Nazwar, S.Pd | 280 | 296 |
| 6. | Jusnati, S.Pd | 279 | 296 |
| 7. | Mushabirah, S.Ag | 279 | 296 |
| 8. | Mahyuddin, S.Pd | 290 | 296 |
| 9. | Basruddin, S.Pd | 282 | 296 |
| 10. | Abd Asis, S.Pd | 288 | 296 |
| 11. | Wasnah, S.Pd | 279 | 296 |
| 12. | Tasbihuddin Mus, S.Pd | 286 | 296 |
| 13. | Nurhayani, S.Pd | 289 | 296 |
| 14. | Abdullah, S.Pd | 280 | 296 |
| 15. | Mustamal, S.Pd | 281 | 296 |
| 16. | Rusdi, S.Pd | 277 | 296 |
| 17. | Sri Ismu JW, S.Sos | 281 | 296 |
| 18. | Ilmiyana Hasan, S.Pd | 285 | 296 |
| 19. | Enda Trohandayana, S.Pd | 275 | 296 |
| 20. | Lisnawati, S.Pd | 284 | 296 |
| 21. | Irmawati Samad, S.Pd | 283 | 296 |

| | | | |
|-----|----------------------|-----|-----|
| 22. | Aspiani, S.Pd | 284 | 296 |
| 23. | Herpianti, S.Pd | 279 | 296 |
| 24. | Anas Tonti, S.Pd | 287 | 296 |
| 25. | Uslinda, S.Pd | 289 | 296 |
| 26. | Yuspitasari, S.Pd | 282 | 296 |
| 27. | Indra Aeni, S.Pd | 291 | 296 |
| 28. | Firdawati, S.Pd | 281 | 296 |
| 29. | Husrana, S.Pd | 279 | 296 |
| 30. | Ika Prestianti, S.Pd | 278 | 296 |
| 31. | Sri Wahyuni, S.Pd | 288 | 296 |

Dari tabel di atas, total kehadiran guru pada tahun 2024 mencapai 8.751 kali dari 31 guru, sedangkan kehadiran normal yang diharapkan adalah 9.178 kali. Persentase kehadiran pegawai yang menggunakan sistem absensi Pusaka Kemenag mencapai 95,37%. Peningkatan ini menunjukkan efektivitas sistem baru dibandingkan dengan absensi sidik jari (fingerprint) sebelumnya, yang mencatat peningkatan sebesar 5,62%. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan absensi Pusaka Kemenag berhasil meningkatkan kedisiplinan pegawai secara signifikan.

Absensi online adalah sistem absensi yang dirancang secara terstruktur dan disesuaikan dengan prosedur serta peraturan yang berlaku secara sistematis. Penilaian disiplin pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur pencapaian target kebijakan atau program organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, sistem Pusaka Kemenag telah berperan efektif dalam memudahkan pelaksanaan penilaian disiplin pegawai. Hal ini dikarenakan penggunaan teknologi berbasis GPS dan biometrik yang mengharuskan pegawai melakukan absensi secara mandiri, sehingga meminimalisir potensi kecurangan dalam pencatatan kehadiran dan kedisiplinan pegawai.

Temuan tersebut konsisten dengan hasil penelitian Dalimunthe et al., (2022), yang menyatakan bahwa penerapan absensi online merupakan salah satu target pemerintah yang telah berhasil direalisasikan dengan baik. Implementasi sistem ini memberikan dampak positif signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan serta kinerja pegawai. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa penggunaan teknologi absensi berbasis GPS dan biometrik tidak hanya meningkatkan akurasi data kehadiran, tetapi juga memperkuat akuntabilitas individu dalam menjalankan tugasnya, sehingga berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang lebih profesional dan transparan.

Kemampuan Adaptasi

Menurut teori kemampuan beradaptasi yang dikemukakan oleh Tangkilisan dalam Rahmawati et al., (2024), pegawai menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengoperasikan absensi online. Pegawai telah menguasai penggunaan aplikasi absensi, mulai dari aspek teknis hingga pemahaman aturan yang berlaku, sehingga tidak mengalami kesulitan saat melakukan absensi masuk maupun pulang kerja. Kemampuan adaptasi ini sangat penting dalam konteks transformasi digital di lingkungan kerja karena dapat meminimalkan resistensi terhadap perubahan serta mendukung kelancaran operasional. Penguasaan teknologi absensi online berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan akurasi pencatatan kehadiran pegawai.

Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kolaka juga mampu menjalankan pelayanan sesuai dengan prosedur yang berlaku, khususnya dalam penggunaan sistem absensi Pusaka berbasis GPS. Sistem ini membantu pencatatan kehadiran secara akurat dan transparan, sehingga mendukung tata kelola organisasi yang lebih baik. Sejalan dengan temuan Gerungan et al., (2024), kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan teknologi absensi online merupakan faktor kunci keberhasilan implementasi sistem tersebut. Fleksibilitas dan kesiapan pegawai dalam mengadopsi inovasi teknologi menunjukkan kesiapan institusi dalam menghadapi perubahan digital serta

berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi teknologi pegawai perlu terus didorong agar adaptasi terhadap sistem baru dapat berlangsung optimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai. Semangat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan tersebut. Penerapan absensi online Pusaka diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Dengan sistem absensi yang modern dan efisien, pegawai akan terdorong untuk hadir tepat waktu dan berkontribusi secara maksimal, sehingga mendukung peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penerapan absensi online Pusaka di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kolaka menunjukkan adanya peningkatan disiplin kerja pegawai. Sistem absensi yang fleksibel dan adil dapat meningkatkan motivasi, sementara sistem yang terlalu kaku berpotensi menurunkan semangat kerja. Selain itu, tunjangan yang diberikan sebagai bagian dari penerapan absensi ini berfungsi sebagai insentif yang meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja pegawai, sehingga mereka menjadi lebih rajin dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam aspek pelayanan kepada pegawai, penerapan absensi Pusaka Kemenag memberikan dampak positif melalui pendampingan dalam menyelesaikan permasalahan absensi, sehingga kenyamanan pegawai terpenuhi. Penelitian Pramono et al., (2024) menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai meningkat selama penggunaan absensi online, didukung oleh tunjangan tambahan bagi kehadiran optimal. Hal ini menegaskan bahwa pelayanan yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai, serta memperkuat efektivitas sistem absensi dalam mendukung produktivitas organisasi.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap individu terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya, yang berperan penting dalam menjaga kepercayaan pimpinan serta menciptakan kenyamanan dan produktivitas kerja. Penerapan sistem absensi online Pusaka turut mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab atas kehadiran dan kinerja mereka, sehingga terbentuk budaya kerja yang disiplin dan profesional. Pelaksanaan peraturan terkait absensi berjalan dengan baik, di mana tanggung jawab pegawai meningkat seiring dengan semangat kerja yang tumbuh akibat kemudahan penggunaan aplikasi dan tindak lanjut yang cepat dari pusat apabila terjadi kendala. Kondisi ini berkontribusi pada kepuasan pegawai terhadap sistem absensi, yang pada akhirnya mendukung produktivitas dan efisiensi kerja secara menyeluruh.

Selain itu, pegawai, baik guru maupun staf, telah melaksanakan tugas dan kewajiban mereka sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk dalam penggunaan aplikasi absensi serta penyelesaian masalah yang dibantu oleh bagian tata usaha. Penerapan sistem absensi yang jelas dan terstruktur memungkinkan pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga mendorong peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan Tika Aprianti, (2023), yang menunjukkan bahwa penerapan absensi online di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar meningkatkan tanggung jawab pegawai negeri sipil dalam hal kehadiran dan pelaporan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa sistem absensi digital dapat menjadi alat yang efektif dalam memperkuat budaya tanggung jawab dan kinerja pegawai.

Penerapan sistem absensi berbasis fingerprint melalui Pusaka Kemenag di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kolaka telah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja, yang didefinisikan oleh Hasibuan dalam Rahmawati et al., (2024) sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk menaati hukum dan norma sosial, menjadi lebih mudah dicapai dengan implementasi sistem absensi yang modern dan akurat. Dengan adanya sistem ini, pegawai dituntut untuk hadir tepat waktu dan mencatat kehadiran mereka secara langsung, yang meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin dalam lingkungan kerja.

Sejalan dengan pendapat Suparman et al. (2022), ciri-ciri disiplin kerja seperti ketepatan waktu, hasil kerja yang maksimal, dan tanggung jawab yang tinggi semakin terlihat di MAN 2 Kolaka. Sistem absensi fingerprint tidak hanya memfasilitasi pencatatan kehadiran secara efisien, tetapi juga menciptakan transparansi dalam pengelolaan absensi. Hal ini mendorong pegawai untuk mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi, karena mereka menyadari bahwa kehadiran mereka akan tercatat secara akurat dan berpengaruh pada evaluasi kinerja serta tunjangan yang diterima. Dengan demikian, penerapan Pusaka Kemenag melalui sistem absensi fingerprint menjadi faktor kunci dalam membangun budaya disiplin kerja yang positif di MAN 2 Kolaka.

Sistem absensi online untuk guru memberikan sejumlah keuntungan yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kehadiran. Pertama, sistem ini meningkatkan produktivitas dengan memudahkan proses absensi, sehingga guru dapat fokus pada kegiatan pembelajaran. Kedua, efisiensi akses sistem absensi online memungkinkan guru untuk melakukan absensi di mana saja, mengurangi waktu yang terbuang untuk antrean. Ketiga, transparansi dalam pengelolaan absensi menciptakan kepercayaan antara pihak sekolah dan guru, karena data absensi yang akurat berpengaruh pada penghitungan gaji dan izin cuti. Selain itu, dengan keharusan mengambil foto dan menentukan lokasi saat absensi, sistem ini mengurangi potensi kecurangan. Dengan demikian, absensi online tidak hanya mempermudah administrasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan disiplin dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan sistem ini sejalan dengan kebutuhan modernisasi dalam dunia pendidikan yang semakin bergantung pada teknologi.

5. Simpulan

Efektivitas penerapan Pusaka Kemenag dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kolaka telah berjalan dengan baik. Pencapaian target penerapan absensi online Pusaka terbukti efektif, dengan peningkatan sebesar 5,62%, kehadiran pegawai dari 89,75% pada sistem absensi fingerprint menjadi 95,37% pada sistem Pusaka. Kemampuan beradaptasi pegawai juga meningkat berkat sosialisasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rapat bersama guru dan staf, sehingga mereka memahami cara penggunaan dan aturan sistem absensi. Indikator kepuasan kerja menunjukkan bahwa penerapan absensi online Pusaka memberikan kepuasan kepada pegawai, tercermin dari peningkatan kedisiplinan. Sistem ini memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai, didukung oleh kemudahan penggunaan dan tunjangan kinerja. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas juga meningkat berkat aplikasi yang *user-friendly* dan pendampingan dalam menyelesaikan masalah absensi. Saran untuk meningkatkan efektivitas lebih lanjut adalah melakukan evaluasi berkala terhadap sistem absensi dan memberikan pelatihan tambahan untuk memastikan semua pegawai dapat beradaptasi dengan baik.

Daftar Pustaka

- Abdussamad. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Aprianti, T. (2023). Efektivitas Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 28–44. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i3.2002>
- Dalimunthe, N. W., & Area, U. M. (2022). *Eefektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Skripsi Oleh : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan*.
- Desmarini, K. R. (2020). *admin, +12.+JMKSP+Desmarini*. 5(1).
- Dobrolyubova, E. (2021). Measuring outcomes of digital transformation in public administration: Literature review and possible steps forward. *Network of Institutes and Schools of Public Administration in Central and Eastern Europe. The NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, 14(1), 61–86.
- Faradiba et all. (2021). 3) 1,2,3. 2(1).
- Gerungan, G. F., Lengkong, V. P. K., Trang, I., Absensi, A., Dalam, D., Disiplin, M., & Pegawai, K. (2024). *Analysis Of Digital Attendance In Improving Employee Work Discipline At THE Jurnal EMBA Vol . 12 No . 4 Oktober 2024 , Hal . 568-575*. 12(4), 568–575.
- Halidun et al. (2022). *Eektivitas Penerapan Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai*. 1, 69–88.
- Hernawan, D., Karimah, & Pratidina, G. (2024). Efektivitas Penerapan Presensi Online Pegawai ASN Pada Aplikasi Super Apps Pusaka (Studi Kasus: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor). *Karimah Tauhid*, 3(4), 3990–4003. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i4.12713>
- Kitsios, F., Kamariotou, M., & Mavromatis, A. (2023). Drivers and outcomes of digital transformation: The case of public sector services. *Information*, 14(1), 43.
- Osborne, S. P., Cucciniello, M., Nasi, G., & Zhu, E. (2022). Digital transformation, artificial intelligence and effective public services: challenges and opportunities. *Global Public Policy and Governance*, 2(4), 377–380.
- Pramono, J., Si, M., Suranto, D. J., & Si, M. (2024). *Efektivitas Penerapan Sistem Presensi Online Dalam Menunjang Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Sukoharjo*. 8(2).
- Rahmawati et al. (2024). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 8(1), 1787–1798.
- Rahmawati, S. R., Adhirajasa, U., & Sanjaya, R. (2020). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI*. 2(1), 31–41.
- Sudrajat, A. (2022). Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Badan Kepegawaian Negara (BKN)*.
- Suparman, R. C., Sugiyanto, E., Studi, P., Ilmu, M., Publik, A., & Nasional, U. (2022). *Pengaruh Budaya Digital Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Wfjh Di*. 7, 244–260.
- UU PDP, 2022. (2022). *UU Perlindungan Data Pribadi*. 016999.
- Widari, B. E. S. I., Firmansyah, M., & Singandaru, A. B. (2023). Efektivitas Penerapan Absensi Online Berbasis Gps Dalam Upaya Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Di Setda Kota Mataram. *Jurnal Oportunitas : Ekonomi Pembangunan*, 2(2), 54–62. <https://doi.org/10.29303/oportunitas.v2i2.550>
- Zelgi, P. M. (2024). *Efektivitas Penerapan Absensi Pendeteksi Wajah (Face)*. 2020.