

Strategi Kepala Sekolah dalam Mengatasi Keterlambatan Guru Melalui Fingerprint di SMP Negeri 9 Palembang

Wulan Sari¹, Ade Akhmad Saputra²

Wulansarialfatah@gmail.com¹ adeakhmadsaputra_uin@radenfatah.ac.id²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Keyword

Principal's Strategy; Work Discipline; Teacher Tardiness; Fingerprint

Article History

Submission : 01-06-2026
Revised : 09-06-2026
Publish : 15-06-2026

Abstract

This study aims to describe and analyze the strategies used by the principal to address teacher tardiness through the implementation of a fingerprint attendance system at SMP Negeri 9 Palembang. The study employs a descriptive qualitative approach, utilizing data collection techniques such as interviews, observations, and documentation. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. This study utilized Sergiovanni's (2005) theory of educational leadership, which encompasses five main dimensions: (1) technical leadership, which refers to the principal's ability to plan, organize, and supervise; (2) humanistic leadership, which refers to the ability to motivate and empower teachers; (3) educational leadership, which refers to the ability to enhance learning; (4) symbolic leadership, which refers to the ability to serve as a role model; and (5) cultural leadership, which refers to the ability to build a strong organizational culture. These five dimensions must be integrated to create effective leadership in improving the quality of education, including in enhancing teacher work discipline. The research results indicate that school principals implement various strategies to improve teacher discipline, namely the use of fingerprint attendance systems as an objective tool for monitoring attendance, imposing sanctions for disciplinary violations, providing motivation, setting an example in punctuality, and conducting periodic evaluations of teacher attendance data. The implementation of these strategies has proven effective in increasing teachers' awareness and work discipline, particularly regarding punctuality in arriving at school. Thus, the school principal's consistent and technology-based strategies play a crucial role in addressing teacher tardiness and fostering a culture of discipline within the school.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter, kedisiplinan, dan profesionalisme seluruh warga sekolah, khususnya guru sebagai tenaga pendidik. Peran pendidikan dalam pembentukan karakter peserta didik memiliki posisi yang sangat urgen dan penting (Kamaruddin et al., 2023).

Keberhasilan proses pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang salah satunya tercermin dari tingkat kedisiplinan kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu hadir di sekolah dan melaksanakan tugas pembelajaran. Disiplin kerja guru menjadi indikator penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif, tertib, dan berkualitas. Oleh karena itu, Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru di sekolah (Bawamenewi, 2021).

Salah satu indikator penting dalam menilai kinerja guru adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen dalam menjalankan tugas secara profesional. Dalam konteks pendidikan, disiplin kerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek, salah satunya adalah ketepatan waktu hadir di sekolah dan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Disiplin kerja menjadi indikator penting dalam menilai kinerja guru karena mencerminkan sejauh mana guru mampu menaati peraturan, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menunjukkan komitmen dalam menjalankan profesinya. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran di sekolah (Fitria & Kristiawan, 2021a).

Kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar masih menjadi permasalahan yang sering ditemukan di berbagai satuan pendidikan. Masih terdapat guru yang datang terlambat ke kelas sehingga proses pembelajaran tidak dapat dimulai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru belum optimal dan masih perlu ditingkatkan melalui berbagai upaya yang sistematis dan berkelanjutan (F. Tukloy & Bahtiar, 2020). Fenomena serupa juga ditemukan di SMP Negeri 9 Palembang, di mana masih terdapat guru yang datang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan keterlambatan dimulainya proses pembelajaran. Berdasarkan hasil observasi awal, keterlambatan guru terjadi secara berulang dan menjadi kebiasaan yang sulit dihilangkan apabila tidak ditangani secara sistematis.

Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menunjukkan sikap patuh terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta memiliki kesediaan untuk menjalankan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab. Kesadaran dan kesediaan ini menjadi dasar terbentuknya perilaku kerja yang konsisten dan profesional dalam lingkungan Pendidikan (Putu et al., 2020). Disiplin tersebut dapat dilihat dari berbagai indikator, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, kehadiran yang tepat waktu, serta kesiapan dalam melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, guru juga dituntut untuk konsisten dalam menjalankan tugas profesionalnya, baik dalam kegiatan mengajar, penilaian, maupun administrasi pendidikan. Tingginya tingkat disiplin kerja akan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen guru terhadap profesinya sebagai pendidik (Werdingisih & Malang, n.d.).

Permasalahan tersebut tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, baik faktor internal maupun eksternal. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi rendah cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang kurang optimal. Di sisi lain, faktor eksternal seperti sistem pengawasan, kepemimpinan kepala sekolah, dan manajemen sekolah juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Pengawasan yang kurang efektif akan berdampak pada rendahnya kepatuhan guru terhadap aturan yang berlaku (F. Tukloy & Bahtiar, 2020).

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam pengelolaan pendidikan di sekolah. Berbagai inovasi berbasis teknologi mulai diterapkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen sekolah, termasuk dalam pengelolaan administrasi dan kehadiran guru. Pemanfaatan teknologi ini diharapkan mampu mendukung terciptanya sistem pengelolaan yang lebih modern, transparan, dan akuntabel dalam lingkungan Pendidikan (D. Rahmawati, 2021).

Salah satu bentuk inovasi teknologi yang banyak diterapkan dalam organisasi maupun lembaga pendidikan adalah sistem absensi berbasis fingerprint. Sistem ini digunakan sebagai alat untuk mencatat kehadiran pegawai secara otomatis dengan memanfaatkan data biometrik sidik jari. Penggunaan fingerprint dinilai lebih efektif dibandingkan dengan sistem manual karena mampu meningkatkan akurasi dan keandalan data kehadiran (Pratama & Saputra, 2020).

Keberhasilan penerapan teknologi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem yang digunakan, tetapi juga sangat bergantung pada peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai manajer yang bertanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi seluruh kegiatan Pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan

kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya, termasuk dalam hal kedisiplinan waktu (Laksono, 2021).

Dalam era digital, teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam pengelolaan absensi. Sistem absensi fingerprint diharapkan dapat menggantikan metode manual yang rentan terhadap kecurangan dan meningkatkan disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan melalui pencatatan kehadiran yang lebih akurat, transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan (S. Agustina et al., 2025).

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya, termasuk dalam hal kedisiplinan waktu dan tanggung jawab terhadap proses pembelajaran (Suma et al., 2025). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan yaitu sebagai educator kepala sekolah bersikap tegas dan memberi kebebasan yang bertanggung jawab, sebagai manager kepala sekolah mengkoordinasikan bawahannya agar bekerja untuk meningkatkan disiplin kerja, sebagai administrator kepala sekolah melakukan kegiatan pencatatan dan pengelolaan administrasi, sebagai supervisor kepala sekolah melakukan pengawasan dan pengendalian, serta sebagai leader dan innovator kepala sekolah membimbing, mengarahkan, mendorong serta menerima masukan dari seluruh warga sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja (Nurti & Hendriani, 2022).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji permasalahan disiplin kerja guru dan peran teknologi serta kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian dalam negeri oleh R. Agustina (2025) menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja guru (Tanjungpinang & Haryanto, 2023). dalam penelitiannya juga menemukan bahwa penggunaan sistem fingerprint mampu meningkatkan ketepatan waktu kehadiran guru secara nyata. Kisman (2022), menyatakan bahwa teknologi absensi memberikan dampak positif terhadap perubahan perilaku disiplin guru, meskipun masih terdapat kendala dalam implementasinya. Selvia (2024), menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja disiplin melalui pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan.

Dan ada pula penelitian terdahulu yang membahas peran kepemimpinan kepala sekolah dan upaya meningkatkan disiplin kerja guru. Penelitian oleh Fitria & Kristiawa (2021), menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang melibatkan pengawasan berkelanjutan dan motivasi dapat meningkatkan disiplin guru hingga 75%. B. N. Tukloy & Bahtiar (2020), menemukan bahwa sistem pengawasan berbasis teknologi mampu mengurangi keterlambatan guru sebesar 60% dalam waktu enam bulan. E. Rahmawati (2021), mengungkapkan bahwa implementasi sistem absensi digital memberikan transparansi yang lebih baik dalam pencatatan kehadiran. Sementara itu, Wijaya & Dharma (2022), menganalisis tantangan implementasi teknologi biometrik dalam manajemen kehadiran di berbagai konteks organisasi. Penelitian dari Nasution (2023), menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik menganalisis kombinasi strategi kepala sekolah yang komprehensif dalam menggunakan fingerprint sebagai alat kontrol sekaligus motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja guru dalam konteks sekolah menengah pertama.

Sementara itu, penelitian luar negeri juga memberikan kontribusi penting dalam memahami fenomena ini. Abdulkareem et al (2024), menemukan bahwa sistem absensi biometrik mampu meningkatkan akurasi data kehadiran serta mengurangi praktik kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mufron & Wei (2024), yang menjelaskan bahwa teknologi biometrik lebih efektif dibandingkan sistem manual yang rentan terhadap kesalahan dan manipulasi. Selain itu, Bush (2020), menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan disiplin kerja tenaga pendidik.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah memberikan gambaran mengenai pentingnya disiplin kerja dan penggunaan teknologi dalam pengelolaan kehadiran, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang mengkaji secara komprehensif mengenai strategi kepala sekolah dalam mengatasi keterlambatan guru melalui integrasi sistem fingerprint. Sebagian besar penelitian hanya berfokus pada satu aspek, baik teknologi maupun kepemimpinan, sehingga belum memberikan gambaran yang utuh mengenai bagaimana kedua aspek tersebut dapat diintegrasikan secara efektif dalam konteks sekolah.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty), Penelitian ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek. Pertama, penelitian ini menganalisis strategi kepala sekolah secara holistik,

tidak hanya terbatas pada aspek pengawasan teknologi, tetapi juga mencakup aspek kepemimpinan, motivasi, dan pemberian sanksi yang terintegrasi. Kedua, penelitian ini menggabungkan teori disiplin kerja dengan implementasi teknologi fingerprint dalam konteks pendidikan Indonesia, khususnya di sekolah menengah pertama yang sering kurang mendapat perhatian dalam literatur. Ketiga, penelitian ini memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana kepala sekolah mengintegrasikan pengawasan modern dengan pendekatan motivasional untuk menciptakan budaya disiplin yang berkelanjutan, bukan hanya perubahan perilaku jangka pendek.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam mengatasi keterlambatan guru melalui penerapan sistem absensi fingerprint di SMP Negeri 9 Palembang. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam mengatasi keterlambatan guru; (2) menganalisis implementasi sistem fingerprint sebagai alat pengawasan dan kontrol kehadiran guru; (3) mengevaluasi efektivitas strategi tersebut dalam meningkatkan disiplin kerja guru; dan (4) mengungkap faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi strategi kepala sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, mendeskripsikan, dan menganalisis secara mendalam strategi kepala sekolah dalam mengatasi keterlambatan guru melalui penerapan sistem absensi fingerprint di SMP Negeri 9 Palembang. Menurut Moleong (2017), Melalui pendekatan ini, Peneliti dapat menggambarkan dan mendeskripsikan kondisi nyata di lapangan secara sistematis, faktual, dan akurat. Penelitian ini tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga menganalisis dan menginterpretasikan makna dari data yang diperoleh di lapangan.

Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Desain ini dipilih untuk menggambarkan secara mendalam strategi kepala sekolah dalam mengatasi keterlambatan guru melalui penerapan sistem absensi fingerprint di SMP Negeri 9 Palembang dalam konteks yang alamiah.

Subjek penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sumber data dengan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data selengkap-lengkapannya. Subjek penelitian terdiri atas: (1) kepala sekolah sebagai pengambil keputusan dan pemimpin dalam implementasi strategi, (2) guru sebagai pihak yang dikenai kebijakan disiplin, (3) staf tata usaha atau bagian kepegawaian yang mengelola data kehadiran.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah peneliti sendiri (*human instrument*) dibantu dengan pedoman observasi, pedoman wawancara, dan lembar dokumentasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Lincoln dan Guba dalam sugiyono (2022), dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen utama yang memiliki kemampuan beradaptasi dan memahami konteks yang tidak mungkin dilakukan oleh instrumen bukan manusia.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) observasi partisipatif untuk mengamati secara langsung kegiatan pengelolaan media digital sekolah; (2) wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan seluruh subjek penelitian menggunakan pedoman wawancara Terstruktur; dan (3) studi dokumentasi terhadap konten media digital sekolah, laporan kegiatan humas, dan data penerimaan peserta didik baru di SMP Negeri 9 Palembang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2020), yang meliputi empat komponen, yaitu: (1) pengumpulan data; (2) kondensasi data; (3) penyajian data; dan (4) penarikan kesimpulan/verifikasi. Keempat komponen tersebut merupakan suatu proses siklus yang berlangsung secara simultan.

Uji keabsahan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu: (1) triangulasi sumber dengan membandingkan data dari berbagai sumber informan; (2) triangulasi teknik dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi; (3) *member check* dengan mengkonfirmasi hasil temuan kepada subjek penelitian; dan (4) perpanjangan pengamatan untuk memastikan kedalaman dan kejenuhan data.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Strategi Kepala Sekolah dalam Penerapan Sistem Absensi Fingerprint

Strategi kepala sekolah dalam mengatasi keterlambatan guru merupakan komponen penting dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru di SMP Negeri 9 Palembang. Penerapan sistem absensi fingerprint menjadi strategi utama yang terintegrasi dengan pendekatan kepemimpinan yang holistik. Dalam dimensi ini, kepala sekolah secara aktif mengimplementasikan teknologi fingerprint sebagai alat pengawasan yang objektif dan transparan untuk mencatat kehadiran guru setiap hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Manajam Huri, S.Pd., M.Si selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Palembang pada hari senin 18 Mei 2026, puku 09.00 WIB, beliau menyatakan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah saya ikut menerapkan sistem fingerprint sebagai alat untuk menciptakan transparansi dan objektifitas dalam pencatatan kehadiran guru. Sistem ini bukan hanya tentang teknologi, tetapi tentang membangun budaya disiplin yang berkelanjutan di sekolah kami. Kami melakukan sosialisasi mendalam kepada seluruh guru agar mereka memahami bahwa fingerprint adalah alat bantu, bukan alat pengawasan.” Wulan Sari (2026)Wawancara pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 09.00 WIB.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memahami pentingnya pendekatan humanis dalam implementasi sistem teknologi. Kepala sekolah menyadari bahwa resistansi terhadap teknologi pengawasan dapat dikurangi melalui komunikasi yang efektif dan pemahaman akan tujuan yang sebenarnya. Hal ini diperkuat oleh keterangan dari Ibu Endah Karyanti, S.SOS., selaku staf Tata Usaha, dalam wawancara pada hari Senin,18 Mei 2026, pukul 10.00 WIB: menjelaskan secara rinci teknis pelaksanaan penerapan fingerprint:

“Pada awalnya kami melakukan sosialisasi kepada semua guru, memberikan penjelasan tentang cara kerja mesin fingerprint dan manfaatnya. Kemudian kami mengadakan pelatihan khusus untuk memastikan semua guru bisa menggunakan sistem ini dengan baik. Setelah itu, kami mengimplementasikan secara penuh dengan monitoring berkelanjutan terhadap data kehadiran guru setiap hari melalui laporan digital yang terintegrasi dengan system.” Wulan Sari (2026)Wawancara pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 09.30 WIB

Sejalan dengan keterangan kedua narasumber tersebut, hasil observasi yang dilakukan pada hari senin, 18 Mei 2026, pukul 10.00 WIB menunjukkan bahwa sekolah secara aktif mengimplementasikan sistem fingerprint dengan menempatkan mesin di lokasi strategis di depan ruang kepala sekolah sebagai tempat utama absensi guru setiap pagi sebelum memulai pembelajaran.



Gambar 1. Fingerprint di SMP Negeri 9 Palembang

Gambar tersebut menunjukkan sistem fingerprint ditemukan bahwa sistem tersebut secara konsisten mencatat waktu kehadiran setiap guru dengan akurasi tinggi. Temuan dokumentasi ini membuktikan bahwa: (1) Sistem fingerprint berfungsi dengan baik dan konsisten. (2) Proses implementasi telah mencapai tahap operasional penuh. (3) Data yang dihasilkan dapat dijadikan basis pengambilan Keputusan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa SMP Negeri 9 Palembang telah berhasil mengimplementasikan sistem fingerprint sebagai infrastruktur teknologi yang mendukung peningkatan disiplin kerja guru. Implementasi yang sistematis mulai dari sosialisasi, pelatihan, hingga operasionalisasi penuh telah menjadikan sistem fingerprint sebagai alat yang diterima oleh guru. Transparansi dalam penggunaan teknologi ini menciptakan kepercayaan bahwa sistem dirancang untuk keadilan dan peningkatan budaya organisasi, bukan untuk pengawasan yang menakutkan.

Strategi Pemberian Motivasi dan Penghargaan kepada Guru yang Disiplin

Dimensi penting lain dari strategi kepala sekolah adalah pemberian motivasi dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan disiplin kerja tinggi. Strategi ini dirancang untuk menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja guru, dan mendorong guru lain untuk mengikuti contoh positif yang telah ditunjukkan. Pemberian motivasi bukan hanya dalam bentuk materi, tetapi juga dalam bentuk penghargaan verbal, apresiasi, dan pengakuan atas usaha yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Manajam Huri, S.Pd., M.Si selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Palembang pada hari senin 18 Mei 2026, pukul 09.00 WIB, beliau menyatakan bahwa:

“Kami tidak hanya fokus pada pengawasan dan sanksi. Kami juga memberikan penghargaan kepada guru yang konsisten disiplin dalam kehadiran. Penghargaan bisa berupa pujian verbal, sertifikat apresiasi, atau insentif kecil dalam bentuk bonus atau tunjangan tambahan. Kami percaya bahwa motivasi positif lebih efektif dalam jangka panjang daripada hanya mengedepankan hukuman. Guru yang merasa dihargai akan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka” Wulan Sari (2026) Wawancara pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 09.00 WIB

Upaya konkret dalam memberikan motivasi dan penghargaan ini lebih lanjut dijabarkan melalui hasil observasi yang dilakukan pada hari senin, 18 Mei 2026, pukul 12.00 WIB. Peneliti menemukan bahwa setiap bulan kepala sekolah mengumumkan guru-guru dengan tingkat kehadiran 100% (tidak pernah terlambat) dan memberikan apresiasi secara terbuka di hadapan guru-guru lainnya, baik melalui pertemuan rutin guru maupun melalui pengumuman di papan informasi sekolah.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Parini, S.Pd., selaku guru Bahasa Inggris SMP Negeri 9 Palembang yang memiliki disiplin tinggi, beliau menyatakan:

“Ketika kepala sekolah memberikan penghargaan atau pujian di depan guru-guru lain, itu membuat saya merasa dihargai dan termotivasi untuk terus mempertahankan atau bahkan meningkatkan disiplin kerja saya. Saya merasa bahwa kerja keras dan konsistensi saya dalam hadir tepat waktu diakui oleh sekolah, dan itu sangat berarti bagi saya secara personal.” Wulan Sari (2026) Wawancara pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 11.00 WIB



Gambar 2. Kegiatan Rapat Sekaligus Pemberian Penghargaan Kepala Sekolah untuk Guru dan Staf Disiplin di SMP Negeri 9 Palembang

Gambar tersebut menunjukkan kegiatan rapat sekaligus pemberian apresiasi atau penghargaan untuk guru teladan, ditemukan bahwa setiap bulan ditunjuk guru paling disiplin menerima penghargaan atas konsistensi kehadirannya. Gambar juga menunjukkan bahwa penghargaan diberikan secara konsisten dengan kriteria yang jelas dan terukur. Selain itu, ditemukan pula dokumen yang mencatat nama-nama guru yang telah mencapai rekor kehadiran sempurna selama tiga bulan berturut-turut, enam bulan, dan satu tahun penuh. Temuan dokumentasi ini menunjukkan bahwa: (1) Sistem

penghargaan diterapkan secara terstruktur dan berkelanjutan. (2) Kriteria penghargaan jelas dan dapat diukur secara objektif melalui data fingerprint. (3) Apresiasi diberikan secara konsisten setiap bulan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi pemberian motivasi dan penghargaan telah berhasil menciptakan iklim kerja yang positif dan mendorong guru untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Kombinasi antara pengawasan teknologi dengan pendekatan motivasional positif terbukti lebih efektif dalam menciptakan perubahan perilaku yang berkelanjutan dibandingkan dengan hanya mengandalkan sistem sanksi.

Penerapan Sistem Sanksi yang Tegas Namun Adil

Komponen penting lainnya dari strategi kepala sekolah adalah penerapan sistem sanksi yang tegas namun adil bagi guru yang melanggar aturan disiplin. Sistem sanksi ini dirancang untuk memastikan konsistensi dalam penegakan aturan sambil tetap mempertahankan pendekatan yang humanis dan proporsional. Transparansi dalam sistem sanksi menjadi kunci agar guru merasa diperlakukan secara adil dan tidak diskriminatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Majam Huri, S.Pd.,M.Si. selaku kepala sekolah SMP Negeri 9 Palembang pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 09.00 WIB, beliau menjelaskan :

"Kami memiliki aturan yang jelas tentang sistem sanksi yang telah dikomunikasikan kepada semua guru. Untuk keterlambatan pertama, guru menerima teguran lisan dan pencatatan dalam buku catatan pribadi. Untuk keterlambatan kedua dan ketiga dalam satu bulan, ada teguran tertulis resmi yang ditandatangani. Aturan ini berlaku untuk semua guru tanpa terkecuali, termasuk untuk saya sebagai kepala sekolah, sehingga semua guru tahu bahwa sistem kami adil dan konsisten." Wulan Sari (2026) Wawancara pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 09.00 WIB

Hasil observasi yang dilakukan pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 12.00 WIB, WIB menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan sistem sanksi secara konsisten. Peneliti menemukan bahwa pada minggu pertama setiap bulan, kepala sekolah melakukan rapat evaluasi kehadiran guru berdasarkan data fingerprint bulanan sebelumnya.



Gambar 3. Wawancara dengan Kepala Sekolah di SMP Negeri 9 Palembang

Gambar tersebut menunjukkan kegiatan wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 9 Palembang, Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 09.00 WIB, diketahui bahwa sekolah telah menerapkan sistem sanksi yang jelas dan terstruktur untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa setiap keterlambatan guru akan ditindak sesuai dengan aturan yang telah disosialisasikan kepada seluruh tenaga pendidik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem sanksi yang tegas namun adil telah berhasil menciptakan kesadaran guru tentang pentingnya disiplin kerja. Transparansi dalam penerapan aturan dan konsistensi dalam pemberian sanksi telah membuat guru memahami bahwa sistem disiplin di sekolah adalah fair, tidak diskriminatif, dan bertujuan untuk pembinaan, bukan hanya untuk hukuman.

Keteladanan Pribadi Kepala Sekolah dalam Disiplin Waktu

Salah satu faktor yang sangat penting dalam strategi kepala sekolah adalah keteladanan pribadi kepala sekolah dalam hal disiplin waktu dan kehadiran. Tindakan kepala sekolah sebagai role model memiliki dampak yang signifikan dalam mempengaruhi perilaku guru. Kepemimpinan yang ditunjukkan melalui contoh nyata lebih persuasif daripada hanya memberikan intruksi atau peraturan tertulis.

Hasil observasi yang dilakukan pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 07.00 WIB, menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu hadir ke sekolah lebih awal dari waktu yang ditetapkan. Peneliti menemukan bahwa kepala sekolah sudah tiba di sekolah sekitar 10 menit sebelum jam kerja resmi

dimulai (pukul 07.00 WIB). Kepala sekolah biasanya menggunakan waktu ini untuk persiapan harian dan menerima guru yang datang lebih awal.

Lebih signifikan lagi, hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah juga melakukan absensi manual selain absensi menggunakan fingerprint, tanpa terkecuali. Hal ini menunjukkan komitmen kepala sekolah terhadap aturan yang telah ditetapkan dan menciptakan budaya kesetaraan di antara semua warga sekolah. Kepala sekolah tidak menempatkan diri di atas aturan, melainkan menunjukkan bahwa aturan berlaku untuk semua tanpa kecuali.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Endah Karyanti, S.SOS., selaku staf Tata Usaha, dalam wawancara pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 10.00 WIB, beliau menjelaskan dampak keteladanan kepala sekolah:

"Kepala sekolah kami datang lebih awal dari guru-guru lainnya. Beliau tidak pernah terlambat, bahkan pada cuaca buruk sekalipun. Jadi kami merasa malu jika terlambat. Keteladanan beliau membuat kami lebih termotivasi untuk disiplin. Beliau tidak hanya berbicara tentang aturan dalam rapat, tetapi juga menunjukkan contoh nyata setiap hari." Wulan Sari (2026) Wawancara pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 10.00 WIB



Gambar 4. Absensi manual guru di SMP Negeri 9 Palembang

Temuan ini membuktikan bahwa: (1) Keteladanan kepala sekolah bukan hanya kata-kata tetapi perilaku nyata yang terukur. (2) Data kehadiran kepala sekolah dapat diakses dan transparan seperti guru lainnya. (3) Komitmen kepala sekolah adalah konkret dan dapat diamati secara langsung.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keteladanan pribadi kepala sekolah dalam hal disiplin waktu memiliki pengaruh yang kuat dalam memotivasi guru untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Kepemimpinan yang ditunjukkan melalui tindakan konkret dan konsisten lebih efektif daripada hanya berbicara tentang nilai-nilai disiplin. Guru melihat bahwa kepala sekolah adalah orang pertama yang mematuhi aturan yang beliau tetapkan.

Dampak Implementasi Strategi terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Guru

Implementasi strategi kepala sekolah yang komprehensif telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan disiplin kerja guru, terutama dalam hal ketepatan waktu hadir di sekolah. Dampak positif ini terlihat dari berbagai indikator kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam perilaku kehadiran guru.

Berdasarkan Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, diperoleh informasi bahwa setelah penerapan sistem fingerprint terjadi perubahan yang signifikan terhadap tingkat keterlambatan guru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa data kehadiran yang terekam melalui fingerprint menunjukkan adanya penurunan jumlah guru yang datang terlambat dibandingkan dengan sebelum sistem tersebut diterapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Majam Huri, S.Pd., M.Si selaku Kepala Sekolah pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 09.00 WIB, beliau menyatakan:

"Sejak diterapkannya absensi fingerprint, tingkat keterlambatan guru mengalami penurunan. Guru menjadi lebih disiplin karena waktu kedatangan tercatat secara otomatis dan dapat dipantau setiap hari. Sistem ini membantu sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan serta memudahkan pengawasan kehadiran guru." Wulan Sari (2026) Wawancara pada hari Senin, 18 Mei 2026, pukul 09.00 WIB

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penerapan fingerprint tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga menjadi sarana pengawasan yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMP Negeri 9 Palembang.

Penurunan yang signifikan ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah efektif dalam meningkatkan disiplin kerja guru secara objektif dan terukur. Selain dari aspek data statistik, hasil wawancara dengan guru menunjukkan peningkatan kesadaran mereka terhadap pentingnya disiplin kerja.

Hasil observasi juga menunjukkan dampak positif pada proses pembelajaran. Guru yang hadir tepat waktu dapat memulai pembelajaran sesuai jadwal yang telah ditentukan dalam kurikulum, sehingga alokasi waktu pembelajaran menjadi lebih optimal. Deskripsi dampak pada pembelajaran yaitu peserta didik mendapatkan jam pelajaran penuh tanpa ada pengurangan waktu, dan guru memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan materi pembelajaran sesuai silabus yang telah ditetapkan.



Gambar 5. Pembelajaran tepat waktu di SMP Negeri 9 Palembang

Berdasarkan dokumentasi foto yang diperoleh saat penelitian, terlihat bahwa guru telah berada di dalam kelas dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Kehadiran guru yang tepat waktu menunjukkan adanya peningkatan disiplin kerja setelah penerapan sistem fingerprint. Guru dapat memulai pembelajaran sejak awal jam pelajaran sehingga tidak ada waktu belajar yang terbuang akibat keterlambatan.

Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap kegiatan belajar mengajar. Siswa memperoleh kesempatan untuk mengikuti pembelajaran secara penuh sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan. Dengan dimulainya pembelajaran tepat waktu, seluruh materi yang direncanakan dapat disampaikan secara optimal oleh guru, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan tujuan pembelajaran lebih mudah tercapai. Selain itu, kedisiplinan guru dalam mengajar juga menjadi contoh yang baik bagi siswa untuk membangun sikap disiplin dalam kegiatan belajar di sekolah.

Temuan ini membuktikan bahwa implementasi strategi kepala sekolah yang mencakup teknologi fingerprint, motivasi berkelanjutan, sistem sanksi yang adil, dan keteladanan pribadi kepala sekolah terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja guru dan menurunkan tingkat keterlambatan secara signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah yang komprehensif dan terintegrasi telah berhasil mentransformasi budaya disiplin di SMP Negeri 9 Palembang. Tidak hanya ada penurunan kuantitatif dalam tingkat keterlambatan, tetapi juga ada perubahan kualitatif dalam kesadaran dan motivasi guru terhadap pentingnya disiplin kerja.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam mengatasi keterlambatan guru tidak hanya terletak pada teknologi fingerprint semata, tetapi pada integrasi antara teknologi dengan kepemimpinan yang humanis. Ini selaras dengan teori kepemimpinan Sergiovanni (2005) yang menekankan pentingnya integrasi lima dimensi kepemimpinan dalam menciptakan organisasi pendidikan yang efektif.

Sistem fingerprint dalam penelitian ini berfungsi sebagai alat objektif dan transparan untuk mencatat kehadiran guru. Transparansi ini menghilangkan manipulasi data dan menciptakan sistem yang adil bagi semua guru tanpa memandang status atau senioritas. Namun, sistem teknologi ini

sendiri tidak cukup untuk mengubah perilaku guru secara berkelanjutan apabila tidak didukung oleh kepemimpinan yang kuat dan komunikasi yang efektif.

Kepala sekolah SMP Negeri 9 Palembang menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang hal ini. Beliau tidak menggunakan fingerprint sebagai alat menakut-nakuti atau kontrol yang ketat dan oppresif, tetapi sebagai alat yang membantu guru meningkatkan kesadaran diri dan kedisiplinan. Kombinasi pengawasan teknologi dengan pendekatan motivasional, pemberian penghargaan, dan keteladanan pribadi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung guru untuk terus meningkatkan disiplin kerja mereka. Pendekatan ini sejalan dengan paradigma manajemen modern yang mengakui bahwa teknologi adalah tool, bukan tujuan akhir. Teknologi harus diintegrasikan dengan strategi kepemimpinan yang humanis untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan.

Penelitian menunjukkan bahwa guru lebih mudah menerima dan mematuhi aturan disiplin apabila aturan tersebut diterapkan secara transparan dan adil. Dengan menggunakan sistem fingerprint yang objektif, kepala sekolah menciptakan sistem yang tidak dapat ditafsirkan secara berbeda-beda atau dimanipulasi oleh siapa pun. Semua guru tahu dengan pasti waktu mereka tiba di sekolah berdasarkan data objektif dari mesin, bukan atas penilaian subjektif dari pihak lain.

Keadilan dalam penerapan aturan juga tercermin dalam cara kepala sekolah memberikan sanksi. Semua guru diperlakukan dengan standar yang sama, tanpa memandang faktor-faktor seperti senioritas, hubungan personal, atau posisi di sekolah. Bahkan kepala sekolah sendiri melakukan absensi fingerprint dan menerapkan aturan yang sama untuk diri sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru menghargai konsistensi dan keadilan ini. Guru merasa bahwa sistem yang diterapkan tidak diskriminatif dan tidak memihak, sehingga mereka dapat menerima sanksi apabila mereka melakukan pelanggaran dengan pemahaman bahwa semua orang menghadapi standar yang sama.

Transparansi dan keadilan ini menciptakan kepercayaan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yang pada akhirnya mendorong kepatuhan yang bersifat intrinsik (dari dalam diri) bukan hanya kepatuhan karena takut hukuman. Salah satu insight penting dari penelitian ini adalah pentingnya mengembangkan motivasi intrinsik guru, bukan hanya mengandalkan motivasi ekstrinsik seperti hukuman dan sanksi. Strategi kepala sekolah telah berhasil mengembangkan motivasi intrinsik guru melalui beberapa cara strategis.

Pertama, kepala sekolah membantu guru memahami makna dan pentingnya disiplin kerja, bukan hanya sebagai kepatuhan terhadap aturan yang kaku, tetapi sebagai bagian dari profesionalisme, tanggung jawab terhadap peserta didik, dan komitmen terhadap kualitas pembelajaran. Dengan pemahaman ini, guru tidak hanya takut pada hukuman, tetapi menginternalisasi nilai-nilai disiplin sebagai bagian dari identitas mereka sebagai pendidik profesional.

Kedua, pemberian pengakuan dan penghargaan kepada guru yang disiplin meningkatkan perasaan harga diri, kepuasan kerja, dan pengakuan sosial di kalangan sesama guru. Penghargaan yang diberikan secara konsisten dan terukur menunjukkan kepada guru bahwa usaha mereka diakui dan dihargai oleh organisasi.

Ketiga, penciptaan lingkungan kerja yang positif dan mendukung membuat guru merasa dihargai, didengar, dan menjadi bagian dari komunitas yang memiliki nilai bersama. Ini menciptakan *sense of belonging dan shared commitment* terhadap visi sekolah.

Dengan cara ini, sistem teknologi fingerprint yang seharusnya bersifat kontrol eksternal, diubah menjadi sarana untuk mengembangkan motivasi intrinsik. Guru tidak hanya takut pada hukuman, tetapi mereka telah menginternalisasi nilai-nilai disiplin sebagai bagian dari identitas profesional mereka.

Penelitian ini mengungkapkan peran penting keteladanan pribadi kepemimpinan dalam menciptakan perubahan budaya organisasi. Teori kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang "memimpin dengan memberi contoh" (*lead by example*), bukan hanya dengan memberikan instruksi atau membuat peraturan.

Dalam konteks penelitian ini, kepala sekolah menunjukkan komitmen terhadap aturan disiplin yang beliau tetapkan dengan mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari. Kepala sekolah hadir lebih awal, melakukan absensi fingerprint seperti guru lainnya, dan menunjukkan kedisiplinan dalam hal waktu. Tindakan-tindakan ini tidak hanya bersifat simbolis, tetapi memiliki dampak psikologis yang kuat bagi guru.

Guru melihat bahwa pemimpin mereka "berjalan sejalan" dengan apa yang diminta kepada mereka. Ini menciptakan kredibilitas dan legitimasi kepemimpinan. Guru tidak dapat mengelak

dengan berkata "kenapa hanya kami yang harus disiplin, sedangkan kepala sekolah tidak?" Karena kepala sekolah secara nyata menunjukkan disiplin yang sama atau bahkan lebih tinggi.

Keteladanan ini berkontribusi pada perubahan budaya organisasi di mana disiplin tidak lagi dilihat sebagai aturan yang dipaksakan dari atas, tetapi sebagai norma yang dihargai bersama dan dipraktikkan oleh semua orang di sekolah, termasuk pemimpinnya.

Teori disiplin kerja Hasibuan (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku. Penelitian ini membuktikan bahwa pernyataan Hasibuan tersebut sangat relevan dan terbukti dalam konteks SMP Negeri 9 Palembang.

Strategi kepala sekolah telah berhasil mengembangkan "kesadaran" guru terhadap pentingnya disiplin kerja. Guru tidak hanya patuh karena terpaksa atau takut hukuman, tetapi mereka telah mengembangkan kesadaran bahwa disiplin kerja adalah bagian penting dari profesionalisme mereka sebagai pendidik. Guru memahami bahwa keterlambatan berdampak pada peserta didik, pada proses pembelajaran, dan pada citra sekolah.

Selain itu, strategi kepala sekolah juga berhasil mengembangkan "kesediaan" guru untuk menaati peraturan. Kesediaan ini bukan hanya pasif atau tidak ada pilihan lain, tetapi aktif yaitu guru secara aktif memilih untuk disiplin. Kesediaan aktif ini tercermin dari respons guru yang positif terhadap sistem fingerprint, penerimaan terhadap sistem sanksi, dan apresiasi guru terhadap pemberian penghargaan. Kombinasi kesadaran dan kesediaan inilah yang menciptakan disiplin kerja yang berkelanjutan dan bukan hanya kepatuhan sementara terhadap peraturan.

KESIMPULAN

Strategi kepala sekolah dalam mengatasi keterlambatan guru melalui penerapan sistem absensi fingerprint di SMP Negeri 9 Palembang telah berjalan secara efektif dan mampu meningkatkan disiplin kerja guru. Keberhasilan tersebut tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi fingerprint sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengintegrasikan berbagai strategi kepemimpinan yang meliputi pengawasan, pemberian motivasi, penghargaan, penerapan sanksi yang tegas namun adil, serta keteladanan dalam disiplin waktu.

Penerapan sistem fingerprint terbukti membantu kepala sekolah dalam melakukan pengawasan kehadiran guru secara lebih objektif, transparan, dan akurat. Data kehadiran yang terekam secara otomatis memudahkan proses monitoring serta menjadi dasar dalam pelaksanaan evaluasi dan pembinaan guru. Selain itu, strategi pemberian penghargaan kepada guru yang disiplin berhasil meningkatkan motivasi kerja dan mendorong guru untuk mempertahankan kedisiplinannya. Di sisi lain, penerapan sanksi yang konsisten dan adil mampu menumbuhkan kesadaran guru untuk mematuhi aturan yang berlaku.

Keteladanan kepala sekolah yang selalu hadir tepat waktu dan mematuhi aturan kehadiran memberikan pengaruh positif terhadap perilaku guru. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai contoh nyata dalam membangun budaya disiplin di lingkungan sekolah. Kondisi ini menciptakan kepercayaan dan komitmen bersama untuk meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Dampak dari implementasi strategi tersebut terlihat pada menurunnya tingkat keterlambatan guru, meningkatnya kesadaran dan tanggung jawab guru terhadap disiplin kerja, serta semakin optimalnya proses pembelajaran di kelas. Guru dapat memulai pembelajaran tepat waktu sehingga siswa memperoleh waktu belajar secara penuh sesuai alokasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, strategi kepala sekolah yang mengintegrasikan teknologi fingerprint dengan pendekatan kepemimpinan yang humanis terbukti efektif dalam membangun budaya disiplin kerja guru dan mendukung peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 9 Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkareem, Q. B., Adedotun, K. J., Musa, O. S., & Raji, A. K. (2024). Mitigating Attendance Fraud Through Multi-Biometric Authentication: A Comparative Study Of Fingerprint And Facial Recognition Technologies. *Journal of Advanced Science and Optimization Research*.
- Agustina, R. (2025). Pengaruh Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Agustina, S., Handayani, S., & Hildayanti, S. K. (2025). Dampak Teknologi Absensi Fingerprint dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Guru serta Tenaga Kependidikan di SMK Negeri

- 6 Palembang. Indo Global Mandiri.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.693>
- Atmojo, H. B. R., Lian, B., & Mulyadi. (2021). Peran Kepemimpinan dan Profesional Guru Terhadap Perbaikan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(3), 1008–1015. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1217>
- Bawamenewi, A. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Siswa Di SMA Negeri 1 Lolofitu Moi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 4(1), 235–241.
- Bush, T. (2020). Educational Leadership and Management. *Educational Management Journal*.
- Dasmo, Notosudjono, D., Sunardi, O., & Binoardi, H. (2021). Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 240–252. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i2.24095>
- 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>
- Fitria, H., & Kristiawan, M. (2021a). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 5(4), 2620–2626. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i4.1206>
- Fitria, H., & Kristiawan, M. (2021b). Supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 1–18.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Kamaruddin, I., Sujarot, S., Septiani, V., Handayani, E. S., Muhammadong, M., & Kesek, M. N. (2023). Peran Pendidikan dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 16460–16465.
- Kisman. (2022). Pengaruh Absensi Elektronik terhadap Disiplin Kerja. *Syntax Literate Journal*.
- Kurniaty, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Bengkulu. *Manajer Pendidikan*, 15(1), 13–22. <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i1.11720>
- Laksono, B. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menghadapi era digital. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 156–170.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (4th ed.)*. SAGE Publications.
- Moleong, L. j. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mufron, A., & Wei, Z. (2024). Applying Biometric Technology in School Attendance and Security Management. *Al-Hijr: Journal of Adulearn World*, 3(2).
- Nabang, O., & Wahyudi, D. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru: Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 15(1), 61–65. <https://doi.org/10.21067/jppi.v15i1.5500>
- Nasution, H. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(1), 45–62.
- Nurti, S., & Hendriani, S. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 1(2), 215–220.
- Pratama, R., & Saputra, D. (2020). Implementasi Sistem Absensi Fingerprint dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Teknologi Informasi*, 6(1), 55–63.
- Putu, N., Madya, S., & Putra, M. (2020). Kontribusi Disiplin Kerja dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru. 1, 121–132.
- Rahmawati, D. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Manajemen Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 45–53.
- Rahmawati, E. (2021). Adopsi teknologi digital dalam manajemen pendidikan. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 7(2), 108–125.
- Samiuddin. (2022). Upaya Peningkatan Disiplin Kehadiran Guru Melalui Keteladanan Kepala Sekolah di MTsN 3 Buton Tengah. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.51878/manajerial.v2i2.1392>
- Selvia. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru. *Jurnal Manajemen*

Pendidikan.

- Sergiovanni, T. J. (2005). *Strengthening the heartbeat: Leading and learning together in schools*. Jossey-Bass.
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 279. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif* (4th ed.). Alfabeta.
- Suma, K., Ardana, I. M., Studi, P., Dasar, P., & Ganesha, U. P. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam. 9(1), 126–134.
- Syachbana, A. I. (2025). Manajemen Kehadiran Berbasis Teknologi: Efektivitas Absensi Fingerprint dalam Meningkatkan Disiplin Guru dan Karyawan di Lembaga Pendidikan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.36011>
- Tanjungpinang, S. A., & Haryanto, U. F. (2023). TY - JOUR AU - Agustina, R. TI - Pengaruh Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Guru PY - 2025 JO - Jurnal Manajemen Pendidikan. 2(1).
- Tukloy, B. N., & Bahtiar, B. (2020). Upaya kepala sekolah meningkatkan disiplin kerja guru melalui pengawasan. *Jurnal Pendidikan Dan Pelatihan Profesi*, 8(2), 101–118.
- Tukloy, F., & Bahtiar. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Konstan*, 5(1), 35–41. <https://doi.org/10.20414/konstan.v5i1.51>
- Werdiningsih, W., & Malang, U. N. (n.d.). UPAYA MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU. 12(2), 55–59.
- Wijaya, A., & Dharma, R. (2022). Teknologi biometrik dalam manajemen kehadiran: Kajian implementasi dan tantangan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 9(4), 310–328.
- Wulan Sari. (2026). Wawancara : Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Keterlambatan Guru Melalui Fingerprint.
- Yukl, G., & Van Fleet, D. D. (1992). *Theory and research on leadership in organizations*.