

ABSENSI *FINGER PRINT* DAN PERILAKU TIDAK ETIS TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MADRASAH

Mohammad Holis

Kandidat Doktor Ilmu Sosial dan Politik

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

Pos-el: holismad@gmail.com

Abstract: Absensi Finger Print merupakan suatu cara yang diyakini efektif untuk menunjang terhadap perubahan perilaku bagi tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan/staf di satuan kerja yang disebut madrasah. Perilaku Tidak Etis yang dilakukan oleh tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan/staf dalam melakukan Absensi menggunakan Finger Print, seperti 1) datang ke madrasah hanya Finger Print kemudian pulang kembali dan baru kembali setelah waktu Finger Pulang berakhir; 2) Memanfaatkan kelemahan mesin Finger Print dengan cara menggunakan jari teman sekantor untuk cadangan memanipulasi kehadiran; 3). Hanya cenderung mengutamakan Finger Print dibandingkan dengan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan/staf.

Kata Kunci: Absensi, Finger Print, Guru, Staf, Peserta Didik, Perilaku Tidak Etis

Abstract: The presence of finger print is an effective way to support the behaviour changing for educator/teacher and school staff at Islamic school. Non ethical behaviours done by educators/teacher and school staff in checking by using finger print such as 1) they came to the Islamic school to check in and out their presence by using finger print only, 2) they used the weaknesses of finger print by using colleagues' digit to manipulate their presence, 3) they considered the finger print as most important than their main job as an educator/a teacher and also a school staff of Islamic school.

Key word: presence, finger print, teacher, staff, learner, non ethical behaviour

Pendahuluan

Peraturan Menteri Agama Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah, menyebutkan bahwa Madrasah adalah satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dan kejuruan dengan kekhasan agama Islam yang mencakup Rauldatul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah dan Madrasah Aliyah Kejuruan.

Madrasah Tsanawiyah yang selanjutnya di singkat MTs adalah satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam pada jenjang pendidikan Menengah Pertama, MTs, atau bentuk lain yang sederajat, diakui sama atau setara dengan Sekolah Menengah Pertama atau MTs.

Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan sistem pembelajaran di MTs ada yang disebut Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (UU No.20 THN 2003, PSL 39 (2). Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. (UU No. 20 tahun 2003 psl 1, BAB 1 ◊ Ketentuan umum). yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No.20 THN 2003, PSL 39 (1).

Max Weber dalam *The Theory of Economy and Social Organization* menyebutkan suatu bentuk organisasi yang ditandai oleh hirarki, spesialisasi peranan, dan tingkat kompetensi yang tinggi ditunjukkan oleh pejabat yang terlatih untuk mengisi peran-peran di sebut birokrasi⁶¹.

⁶¹ Ian Craid Penerjemah Paul S. Baut dan T. Efendi, *Teori-teori social modern: dari Parson sampai Habermas* (Jakarta: Rajawali Pres, 1992), hlm. 23.

Sehingga madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan tanpa mengabaikan peserta didik, merupakan satu bentuk organisasi dalam bidang pendidikan, karena mengelola dengan kompetensi yang spesifik untuk melahirkan tindakan peserta didik (*masyarakat*) rasional dan etis dengan cara efisien dengan sistem pengawasan menggunakan absensi finger print.

Bagi masyarakat modern, citra dan konsep tenaga pendidik (guru) sangat jauh berbeda dengan konsep masa lampau yakni orang yang berilmu, arif, etis dan bijaksana. Namun demikian tenaga pendidik (guru) saat ini hanya dilihat tidak lebih sebagai fungsionaris pendidikan yang bertugas mengajar atas dasar kualifikasi keilmuan dan akademis tertentu⁶².

Namun demikian Islam memandang bahwa tenaga pendidik (guru) bukan hanya mengajarkan knowledge saja, tetapi lebih dari itu yakni membentuk watak dan Perilaku peserta didik sebagai makhluk sosial dengan akhlakul karimah.

Absensi merupakan kegiatan rutinitas yang dilakukan oleh tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan/staf tata usaha tanpa mengabaikan peserta didik/siswa untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir ke madrasah. Absensi sangat erat hubungannya dengan disiplin tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan/stanf tata usaha yang ditetapkan madrasah dengan merujuk peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Menurut Cahyana menyatakan bahwa “pencataan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) atau Human Resources Managemen”⁶³. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan/staf tata usaha dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji, produktivitas dan kemajuan madrasah secara umum. Pada alat pencatat absensi tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan/stanf tata usaha yang konvensional memerlukan banyak intervensi bagian administrasi,

⁶² . Siswanto, *Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam* (Surabaya: Pena Salsabila, 2014), hlm. 27.

⁶³ Ahamad Faisal, *Disiplin Pegawai dari masa kemasa*, (USS Press, 2006), hlm. 26.

SDM maupun kejujuran tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan/staf tata usaha yang sedang dicatat kehadirannya.

Apabila supervisi kontiyu pada proses ini tidak dilakukan sebaik-baiknya, maka akan ada kecendrungan dan memberikan peluang manipulasi data kehadiran.

Teknologi manual di madrasah dianggap sudah tidak memenuhi kebutuhan organisasi, untuk mendukung meningkatkan efektifitas dan efisinsi kinerja tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan/staf tata usaha serta meningkatkan disiplin kerja yaitu menggunkana mesin Absensi sidik jari (*finger print*).

Absensi sidik jari (*finger print*) adalah mesin yang menggunakan sidik jari denga teknologi biometric, ada beberapa teknologi biometric yang digunakan yaitu sidik jari, tangan, bentuk wajah, suara retina. Namun yang paling banyak digunakan adalah teknologi sidik jari, karena dianggap lebih murah dan akurat dengan teknologi yang lainnya.

Kajian Teori

Dalam analisisnya terhadap masyarakat, Durkheim banyak dipengaruhi Auguste Comte dan Herbert Spencer yang menggunakan analogi biologi, memandang masyarakat sebagai sistem yang terdiri dari bagian-bagian yang saling bergantung satu sama lainnya. Pendidikan merupakan bagian yang masyarakat dan berhubungan dengan institusi yang lain.

Durkheim memandang masyarakat modern sebagai keseluruhan organis yang mempunyai realitasnya sendiri. Keseluruhan organis tersebut memiliki seperangkat kebutuhan atau fungsi-fungsi tertentu yang harus dipenuhi oleh bagian-bagian yang menjadi anggotanya agar dalam keadaan normal tetap langgeng. Bilamana kebutuhan tertentu tersebut tidak terpenuhi maka akan berkembang suatu keadaan yang bersifat patologis, patologi dalam masyarakat modern, menurut Durkheim, berupa kemerosotan moralitas untum yang melahirkan *anomi*. Moralitas umum itu harus masuk dalam kurikulum dan tenaga pendidik/guru harus memiliki komitmen untuk mentransformasikannya kepada peserta didik/siswa disekolah/madrasah, dengan memulai dari tenaga pendidik/guru itu

sendiri. Dari sini dapat dimaklumi mengapa secara moral tenaga pendidik/guru harus bisa “digugu dan ditiru”.

Durkheim memandang pendidikan harus bisa menjalankan fungsi “baby sitting” artinya pendidikan bisa memelihara dan mencegah generasi muda dari kemungkinan mengidap patologi social modern, yaitu *anomie*. Persoalan masyarakat modern lebih bersifat “perawatan” atau “penyembuhan”. Oleh karena itu pendidikan harus bisa berfungsi sebagai tempat perawatan dan penyembuhan (*the healing place in the society*)⁶⁴. Implikasi perspektif Durkheim terhadap pendidikan sebagai berikut:

Teori	Masyarakat	Pendidikan	Prioritas Kebijakan	Strategi Perencanaan
Fungsionalisme Durkheim	<ul style="list-style-type: none"> • Integrasi institusi sosial • Tertib social berdasarkan consensus • Homeostatic, mencari keseimbangan antarinstansi 	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan kesatuan utuh dengan institusi lain • Fungsi sosialisasi • Fungsi seleksi dan alokasi • Penciptaan pengetahuan baru • Fungsi “babysitting” mencegah jadi anjal dan pengangguran 	<ul style="list-style-type: none"> • Peluang sama, <i>meritocracy</i>, semua bisa mengembankan kompetensi • Memaksimalkan bakat • Mendekatkan pendidikan dengan sector masyarakat lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem pendidikan selektif • Human capital • Pendidikan sebagai investasi • Hindari kendala mobilitas social • Pembelajaran berbasis “bank concept”

⁶⁴ Zainuddin Maliki, *Sosiologi Pendidikan*, Jogjakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), hlm. 94-95.

Diolah dari Saha, Lawrence J, "Bringing People Back in: Sociology and Educational Planning" dalam Ballantine " The Sosiologi of Education: A Systematic Analisis, dalam Sosilogi Pendidikan, Gadjah Mada University Press, 2010:93

Adapun teori yang berhubungan dengan bahasan diatas sebagai berikut:

1. Teori Patologi

Patologi merupakan bahasa kedokteran yang secara etimologi memiliki arti "*ilmu tentang penyakit*". Siswanto mendefinisikan bahwa patologi guru adalah penyakit atau bentuk Perilaku tenaga pendidik/guru yang menyimpang dari nilai-nilai etis, aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan perundangan-undangan serta norma-norma yang berlaku dalam lembaga pendidikan⁶⁵.

Patologi ini menunjukkan adanya kecenderungan mengutamakan kepentingan sendiri, mempertahankan status quo, resisten terhadap perubahan, cenderung terpusat (*centralized*), dan dengan kewenangannya yang besar seringkali memanfaatkan kewenangannya itu untuk kepentingan pribadi. Hal itu merupakan suatu tantangan besar bagi pengembangan pendidikan utamanya pendidikan Islam yang disebut "*madrasah*".

2. Teori Atribusi

Teori ini memandang bahwa tindakan yang dilakukan seseorang disebabkan oleh atribut penyebab⁶⁶. Tindakan kepala madrasah atau kepala tata usaha yang diberi wewenang mengawasi tetap dipengaruhi oleh atribut penyebab. Perilaku tidak etis dan curang dapat dipengaruhi oleh adanya manajemen pengendalian internal dan monitoring oleh kepala madrasah atau kepala tata usaha.

Sehingga untuk mendapatkan hasil monitoring yang abash, diperlukan pengendalian internal madrasah yang efektif dan efisien. Karena keefektifan dan keefisienan atribut penyebab juga menjadi

⁶⁵ Siswanto , *Pendidikan Islam Kontekstual Diskursus Pendidikan Islam dalam Pergulatan Pemikiran Komtemporer* (Surabaya: Pena Salsabila, 2013), hlm. 28

⁶⁶ Philip Robinson Penerjemah Hasan Basri, *Beberapa Perspektif Sosiologi Pendidikan Philip Robinson* (Jakarta: Rajawali, 1986), hlm. 17

faktor yang mempengaruhi adanya kecenderungan berperilaku tidak etis.

Salah satu faktor yang menjadi penyebab Perilaku tidak etis dalam birokrasi pendidikan “madrasah” salah satunya adalah kesesuaian kompensasi, dengan kompensasi yang sesuai Perilaku tidak etis dapat berkurang meskipun bukan satu-satunya indikator. Karena tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan mendapatkan kepuasan dari kompensasi kinerja pembelajaran dan tidak melakukan Perilaku yang tidak etis.

Teori ini tidak lepas dari Perilaku orang dalam sebuah organisasi termasuk organisasi di madrasah yaitu perilaku pimpinan (*kepala madrasah, kepala tata usaha*) dan perilaku bawahan (*Tenaga Pendidik/Guru dan Kependidikan/Staf Tata Usaha*), jadi kepemimpinannya tidak terlepas dari cara berfikir, berperasaan, bertindak, bersikap dan berperilaku dalam kinerja di sebuah organisasi termasuk di madrasah sebagai organisasi dibidang pelaksanaan pendidikan.

Sehingga dengan demikian segala tindakan dan keputusan pimpinan ataupun orang yang diberi wewenang untuk memimpin yakni kepala madrasah itu disebabkan atribut penyebab, termasuk tindakan tidak etis atau menyimpang karena penggunaan Absensi Finger Print yang di anggap lebih efisien dalam melakukan pengendalian internal di madrasah

3. Teori Perkembangan Moral

Perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya teori ini berpandangan bahwa penalaran moral, yang merupakan dasar dari Perilaku etis dan ia mengikuti perkembangan dari keputusan moral seiring penambahan usia. Perkembangan moral pada prinsipnya berhubungan dengan keadilan dan perkembangannya berlanjut selama kehidupan. Kemudian mengkatagori dan mengkasifikasikan respon yang dimunculkan ke dalam tiga tingkatan yakni pra-konvensional, konvensional dan post konvensional⁶⁷.

⁶⁷ Ian Craid Penerjemah Paul S. Baut dan T. Efendi, *Teori-teori social modern: dari Parson sampai Habermas* (Jakarta: Rajawali Pres, 1992), hlm.104

Managemen pada post konvensional telah menunjukkan kematangan moral managemen yang tinggi. Kematangan moral menjadi dasar dan pertimbangan managemen dalam merancang tanggapan dan sikap terhadap isu-isu etis. Perkembangan pengetahuan moral menjadi indikasi pembuatan keputusan yang secara etis serta positif berkaitan dengan Perilaku pertanggung jawaban social ekonomi, karena sistem ekonomi secara psikologis harus berbasis moral⁶⁸. Dalam sistem ini pada intelektual "guru" diberdayakan sejauh dan tidak tergoa dengan integrasi birokrasi.

Karena adanya tanggung jawab sosial, managemen dengan moralitas yang tinggi diharapkan tidak melakukan Perilaku menyimpang dan curang dalam kinerjanya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Termasuk adanya Perilaku tidak stis dari managemen kehadiran dalam pembelajaran di madrasah. Moralitas managemen yang tinggi diharapkan akan mampu menurunkan Perilaku tidak etis yang dilakukan managemen madrasah.

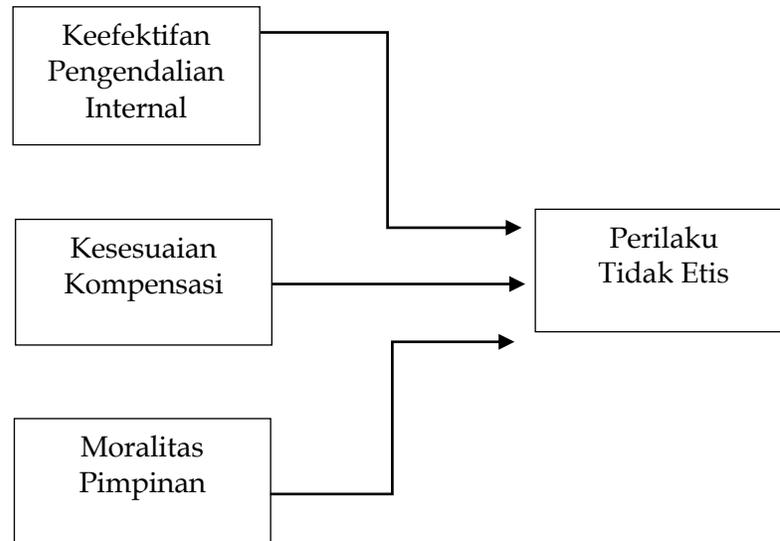
Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang berciri khas Islam⁶⁹, adalah bagian yang tidak terpisahkan untuk terus berupaya agar semua stakeholder yang terlibat dalam managemen madrasah mulai dari tenaga pendidik/guru, tenaga kependidikan/staf tata usaha dan seluruh peserta didik bahkan wali murid sebagai masyarakat secara umum, diharapkan mampu melibatkan dirinya untuk dapat mengendalikan Perilaku tidak etis atau menyimpang.

Tiga teori di atas yakni patologi, atribusi dan perkembangan moral adalah turunan dari paham fungsionalisme yang di motori oleh Emile Durkheim sebagai tokoh sentral dari teori itu karena lebih memilih analisis makro karena mencobaca mengaitkan satu fakta sosial dengan fakta sosial yang kemudian akan menghasilkan anekdot yang seakan-akan tidak menghasilkan apa-apa terhadap kebutuhan rasional pendidikan.

Dari ketiga teori itu maka Perilaku tidak etis atau menyimpang dapat di analogikan kerangka berfikirnya sebagai berikut:

⁶⁸ Paulo Freire, *Sekolah Kapitalisme yang Licik*, Jogjakarta: LKis, 1998), hlm. xix

⁶⁹ Peraturan Menteri Agama Nomor 90 tahun 2013 tentang penyelenggaraan pendidikan madrasah



4. Teori Disiplin Pegawai

Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memenuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan⁷⁰. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku⁷¹

Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau hukuman pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi, karena Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku⁷²

Ada 2 bentuk disiplin kerja yang diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman kerja dalam sebuah organisasi yakni:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah

⁷⁰ Muchidarsah, Psikologi Perkembangan (Jakarta: PT Indah, 2003), hlm.133.

⁷¹ Hasibuan, Pendidikan Disiplin Bagi Peserta didik (Surabaya: Hasanah, 2002), hlm.193

⁷² Sedarmayanti, *Disiplin Di Sekolah* (Surabaya:2010), hlm. 381

ditentukan yang tujuannya pegawai (*tenaga pendidik/guru dan staf*) berdisiplin diri

2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi tersebut. Pada disiplin korektif pegawai (*tenaga pendidik/guru dan staf*) yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai pertauran yang berlaku yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai (*tenaga pendidik/guru dan staf*), menegakkan aturan dan memberikan pelajaran kepada pelanggar⁷³.

Terdapat beberapa indikator kedisiplinan dalam teori disiplin pegawai, indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai (*tenaga pendidik/guru dan staf*) suatu organisasi seperti madrasah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Ada target dengan visi, misi dan tujuan yang jelas, melalui tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai (*tenaga pendidik/guru dan staf*) yang dibebankan kepada pegawai (*tenaga pendidik/guru dan staf*) yang bersangkutan agar sungguh-sungguh dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di madrasah dengan baik. Dalam Qur'an Surat 18:60 Allah Berfirman: Dan (*ingatlah*) ketika Musa berkata kepada pembantunya, "Aku tidak berhenti (*berjalan*) sebelum sampai ke pertemuan dua laut; atau aku akan berjalan (*terus sampai*) bertahun-tahun⁷⁴".

2. Teladan Pimpinan

Modeling pimpinan (*kepala madrasah dan kepala tata usaha*), dalam menjalankan tugas kepemimpinannya dengan menampilkan sosok yang mampu menjadi teladan dan inspirasi bagi bawahan dimana pimpinan harus mampu menjadi contoh disiplin yang baik,

⁷³ Zainuddin Maliki, *Sosiologi Pendidikan* (Jogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2010), hlm.129

⁷⁴ Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan, Kementerian Agama Republik Indonesia, Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2010), hlm 30

jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Sebagaimana Qur'an Surat 60:6 Allah berfirman: Sungguh pada mereka itu (*Ibrahim dan umatnya*) terdapat suri tauladan yang baik bagimu; yaitu bagi orang yang mengharap (pahala) Allah dan (keselamatan pada) hari kemudian, dan barang siapa berpaling, maka sesungguhnya Allah, Dialah yang Maha Kaya, Maha Terpuji. Dan Surat 61:2-3, Allah berfirman: Wahai orang-orang yang beriman mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu terjakan?. (Itu) sangat di benci di sisi Allah jika mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan⁷⁵.

Disiplin yang baik dari pimpinan (*kepala madrasah dan kepala tata usaha*), akan menjadi bagian yang tak terpisahkan dan disiplin bawahan akan semakin baik pula.

3. Balas Jasa

Disiplin juga berkaitan dengan kebutuhan primer para pegawai (*tenaga pendidik/guru dan staf*), balas jasa ada didalamnya, sehingga salah satu peran yang penting untuk menciptakan disiplin pegawai (*tenaga pendidik/guru dan staf*) dengan cara balasa jasa. Sebagaimana Qur'an menjelaskan dalam Surat 4: 85-86 Allah berfirman: Barang siapa memberikan pertolongan dengan pertolongan yang baik niscaya dia akan memperoleh bagian dari (pahala) nya. Dan barang siapa memberi pertolongan dengan pertolongan yang buruk, niscaya dia akan memikul bagian dari (dosa)nya. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. Ayat selanjutnya yakni: Dan apabila kam dihormati dengan suatu (salam) penghormatan, maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik atau balaslah (penghormatan itu yang sepadan) dengannya. Sungguh Allah memperhitungkan segala sesuatu⁷⁶.

4. Keadilan

Pemimpin (*kepala madrasah dan kepala tata usaha*) yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil dan bijaksana terhadap semua bawahannya (*tenaga pendidik/guru dan staf*) karena keadilan jika dijadikan sebagai dasar kebijakan dalam memberikan

⁷⁵ Ibid., 50.

⁷⁶ Ibid

balas jasa (pengakuan) atau punishment akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik bagi bawahan. Sejalan dengan Firman Allah dalam Surat Al-Maidah Ayat 8. Allah berfirman: Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena (adil) itu lebih dekat dengan takwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sungguh Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan⁷⁷.

Pembahasan Perilaku Tidak Etis

Dalam Wikipedia disebutkan bahwa Perilaku manusia adalah sekumpulan Perilaku yang dimiliki oleh manusia dan dipengaruhi oleh adat, sikap, emosi, nilai, etika, kekuasaan, persuasi, dan atau genetika. Perilaku seseorang dikelompokkan ke dalam Perilaku wajar, Perilaku dapat diterima, Perilaku aneh, dan tidak etis atau menyimpang. Dalam sosiologi Perilaku dianggap sebagai sesuatu yang tidak ditujukan kepada orang lain dan karenanya Perilaku merupakan tindakan sosial yang sangat mendasar.

Menurut Skinner sebagaimana dikutip oleh Soekidjo Notoatmojo perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap rangsangan dari luar (*stimulus*). Perilaku dapat dikelompokkan menjadi dua yakni:

- a. Perilaku tertutup (*covert behaviour*), Perilaku tertutup terjadi bila respon terhadap stimulus tersebut masih belum bisa diamati orang lain (dari luar) secara jelas. Respon seseorang masih terbatas dalam bentuk perhatian, perasaan, persepsi, dan sikap terhadap stimulus yang bersangkutan. Bentuk "*unobservable behavior*" atau "*covert behavior*" apabila respon tersebut terjadi dalam diri sendiri, dan sulit diamatidari luar (orang lain) yang disebut dengan pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*)
- b. Perilaku terbuka (*Overt behavior*), apabila respon tersebut dalam bentuk tindakan yang dapat diamati dari luar (orang lain) yang

⁷⁷ Ibid

disebut praktek (*practice*) yang diamati orang lain dari luar atau "*observable behavior*"⁷⁸.

Perilaku sangat dipengaruhi oleh citra diri atau "*cara orang memandang dirinya*" dan "*harga diri*" atau cara orang merasakan persepsi itu sendiri. Karena perilaku itu bukan motivasi tetapi citra diri (*self image*) dan harga diri (*self esteem*)⁷⁹.

Perilaku terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespon, maka teori Skinner ini disebut teori "*S-O-R*" (*Stimulus-Organisme-Respon*). Berdasarkan batasan dari Skinner tersebut, maka dapat didefinisikan bahwa Perilaku adalah kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka pemenuhan keinginan, kehendak, kebutuhan, nafsu, dan sebagainya. Kegiatan ini mencakup:

- a. Kegiatan kognitif: pengamatan, perhatian, berfikir, yang disebut Pengetahuan
- b. Kegiatan emosi: merasakan, menilai yang disebut sikap (*afeksi*)
- c. Kegiatan konasi: keinginan, kehendak yang disebut tindakan (*practice*)

Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmojo Perilaku adalah suatu aktifitas dari manusia dari manusia itu sendiri. Dan pendapat diatas disimpulkan bahwa Perilaku (aktivitas) yang ada pada individu tidak timbul dengan sendirinya, tetapi akibat dari adanya rangsang yang mengenai individu tersebut⁸⁰.

Menurut Soekidjo Notoatmojo Perilaku dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Perilaku pasif adalah respon internal, yaitu yang terjadi dalam diri manusia dan yang tidak secara langsung dapat dilihat orang lain. (tanpa tindakan berfikir, berpendapat, bersikap) artinya seseorang

⁷⁸ Soekidjo Notoatmojo, *Ilmu Perilaku Kesehatan* (Surabaya: Rineka Cipta, 2010), hlm. 19

⁷⁹ SiriNam S. Khalsa, *Pengajaran Disiplin dan Harga Diri Strategi, Anekdote, dan Pelajaran Efektif untuk Keberhasilan Manajemen Kelas* (Jakarta: Indeks, 2008). hlm 31

⁸⁰ Soekidjo Notoatmojo, *Ilmu Perilaku Kesehatan* (Surabaya: Rineka Cipta, 2010), hlm. 118

yang memiliki pengetahuan positif untuk mendukung hidupm sehat tetapi ia belum melakukannya secara konkrit.

- b. Perilaku aktif adalah Perilaku yang dapat diamati secara langsung (melakukan tindakan), misalnya seseorang yang tahu bahwa hadir dan melakukan absensi menggunakan finger print dengan jujur sesuai prosedur, jika tidak dilakukan dengan prosedur yang benar maka disebut sebagai Perilaku tidak etis atau menyimpang⁸¹.

Bukley et al (1998) dalam Saron: Menjelaskan bahwa Perilaku tidak etis merupakan suatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Dengan mengacu pada teori diatas dapat dijelaskan bahwa indikator dari Perilaku tidak etis atau menyimpang dalam manajemen kehadiran di madrasah, ada 3 hal yang harus menjadi concern yakni:

1. Keefektifan Pengendalian Internal

Efektifitas pengendalian internal dalam sebuah organisasi satuan kerja seperti madrasah merupakan proses yang yakini efektif untuk dijalankan yang dapat memberikan keyakinan tentang pencapaian target kehadiran tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan ke madrasah 37,5 Jam per pekan⁸², kepatuhan terhadap regulasi, efentifitas dan efisiensi tata administrasi birokrasi.

Dengan sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh pimpinan madrasah diharapkan mampu mengurangi adanya Perilaku tidak etis atau menyimpang yang dilakukan oleh tenaga pendidik/guru dan kependidikan/staf tata usaha untuk meminimalisir kepentingan pribadi.

Pengendalian internal merupakan salah satu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengikur sumber daya madrasah. Pengendalian internal yang efektif diyakini dapat mengurangi Perilaku tidak etis. Pengendalin internal yang efektif memberikan peluang kepada tegana pendidk/guru dan kependidikan/staf tata usaha untuk melakukan suatu Perilaku yang tidak etis menjadi tertutup.

⁸¹ Ibid., 120-121

⁸² Edaran dirjenpendis kemenag Republik Indonesia Tahun 2013

Disamping untuk menekan terjadinya Perilaku tidak etis atau menyimpan, maka sistem pengendalian internal melalui supervisi kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga/madrasah diharapkan mampu untuk mengurangi dan menekan adanya tindakan tidak etis atau menyimpang yang dilakukan oleh tenaga pendidik/guru dan kependidikan/staf tata usaha yang cenderung melakukan tindakan tidak etis atau menyimpang untuk meminimalisir kepentingan pribadi, salah satu contoh tindakan tidak etis atau menyimpang adalah menggunakan sidik jari orang lain untuk menggantikan sidik jari dirinya sendiri untuk menggantikan ketika tidak hadir ke madrasah dengan alasan pribadi dan tidak mendapatkan rekomendasi dari kepala madrasah.

2. Kesesuaian Kompensasi

Jika merujuk pada teori atribusi diatas, Kompensasi disini diartikan seberapa besar penghargaan yang dapat diberikan oleh pihak madrasah/kementerian agama dalam menghargai Perilaku jujur dan disiplin yang ditunjukkan oleh tenaga pendidik/guru dan kependidikan/staf tata usaha, sehingga dengan demikian pemberian kompensasi yang sesuai dengan Perilaku yang etis dalam tindakan, kedisiplinan dalam kehadiran ke madrasah dan profesionalitas dalam pembelajaran menjadikan jaminan bahwa tenaga pendidik/guru dan kependidikan/staf tata usaha dihargai, "dimulyakan" agar tidak melakukan Perilaku tidak etis atau menyimpang dalam melakukan absensi finger print (*sidik jari*) di madrasah.

Maka dengan demikian kesesuaian kompensasi akan berpengaruh terhadap Perilaku etis atau menyimpang bagi tenaga pendidik/guru dan kependidikan/staf tata usaha, karena merasa dihargai kompetensi dan profesionalismenya dalam ikut mendukung proses pembelajaran di madrasah dalam sebuah organisasi dengan absensi menggunakan finger print (*sidik jari*)

3. Moralitas Pimpinan

Moral (*akhlakul karimah*) merupakan dasar dari Perilaku etis, sehingga ketika pimpinan yang terdiri dari beberapa individu yang memiliki tahapan moral yang matang, maka pimpinan

lembaga/madrasah pada tahapan post konvensional menunjukkan kematangan moral pimpinan yang tinggi. Maka kematangan moral manajemen menjadi indikasi pembuatan keputusan yang secara etis serta positif berkaitan dengan Perilaku pertanggung jawaban sosial.

Penutup

Tanggung jawab sosial pimpinan diharapkan mampu bertindak lebih baik dan tidak melakukan tindakan tidak etis atau menyimpang. Karena perilaku yang menyalagunakan kedudukan (*abuse position*), Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), Perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi madrasah (*abuse resource*), serta Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Bahwa suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang karena atribut (*Absensi Finger Print*). Tindakan seorang pimpinan (*kepala madrasah*) yang diberi wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab (*Absensi Finger Print*). Adanya tindakan tidak etis dapat dipengaruhi oleh adanya sistem yang dianggap efektif di satu sisi akan tetapi tidak untuk sisi yang lain, serta adanya sistem pengendalian internal dan monitoring yang baik oleh atasan.

Untuk mendapatkan hasil monitoring yang baik, diperlukan adanya pengendalian internal yang efektif. Kefektifan pengendalian internal juga merupakan factor yang mempengaruhi adanya kecenderungan perilaku tidak etis. Pengendalian internal memegang peran penting dalam lembaga/madrasah untuk meminimalisir terjadinya perilaku tidak etis. Pengendalian internal yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis.

Kesesuaian kompensasi juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi perilaku tidak etis. Dengan kompensasi yang sesuai perilaku tidak etis diharapkan berkurang karena telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi dan tidak melakukan perilaku tidak etis. *Wa Allâh a'lam bi al-Shawâb.**

Daftar Pustaka

Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan. Kementerian Agama Republik Indonesia, Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema. 2010.

- Abu Ahmadi. *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta. 1991.
- Ahamad Faisal. *Disiplin Pegawai dari Masa ke Masa*, Surakarta: USS Press. 2006.
- Faidhullah El-Hasany El-Muqaddas. *Fathur Rahman Lithalibiyati Al-Qur'an*, Jeddah: Al-Haramain. 1990.
- Hasibuan. *Pendidikan Disiplin bagi Peserta didik*, Surabaya: Hasanah. 2002.
- Ian Craid Penerjemah Paul S. Baut dan T. Efendi. *Teori-teori social modern: dari Parson sampai Habermas*, Jakarta: Rajawali Pres. 1992.
- Muchidarsah. *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: PT Indah. 2003
- Paulo Freire. *Sekolah Kapitalisme yang Licik*, Yogyakarta: LKis. 1998
- Philip Robinson Penerjemah Hasan Basri. *Beberapa Perspektif Sosiologi Pendidikan Philip Robinson*, Jakarta: Rajawali. 1986
- Rakhmad Hidayat. *Pengantar Sosiologi Kurikulum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2011
- Soekidjo Notoatmojo. *Ilmu Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta. 2010
- Sirinam S. Khalsa. *Pengajaran Disiplin dan Harga Diri Strategi, Anekdote, dan Pelajaran Efektif untuk Keberhasilan Manajemen Kelas*, Jakarta: Indeks. 2008
- Sedarmayanti, *Disiplin Di Sekolah*, Surabaya: 2010
- Siswanto. *Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, Pena Salsabila. 2013
- _____. *Pendidikan Islam Kontekstual Diskursus Pendidikan Islam dalam Pergulatan Pemikiran Kontemporer*, Pena Salsabila. 2013

Zainuddin Maliki. *Sosiologi Pendidikan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2010