

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Guru

“Kinerja ialah menggambarkan keadaan dimana secara utuh atas perusahaan selama tertentu, hasil atau kinerja yang dipengaruhi oleh aktivitas operasional perusahaan dalam manfaat sumber daya, Menurut Mulyadi (2005) kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan sebagian atau seluruh kegiatan atau langkah dari suatu organisasi pada suatu masa tertentu”.

“Kinerja guru mempunyai perincian tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan patokan atau ukuran kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, berkaitan dengan kinerja guru yang dimaksud adalah aktivitas atau kegiatan guru dalam proses pembelajaran, berkaitan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia no.120 tahun 2003 tentang sisdiknas pasal 139 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas mengatur dan melakukan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan observasi. Dan dalam undang-undang no.14 tahun 2005 bab IV pasal 20 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan kewajiban profesionalnya, guru bertanggung jawab merencanakan pembelajaran melaksanakan sistem pembelajaran yang baik serta menilai dan memperkirakan hasil pembelajaran”.

2.1.1.2. Indikator Kinerja Guru

Indikator dari kinerja guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004) tentang kinerja guru, yaitu :

1) Menguasai bahan yang akan diajarkan

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.

2) Mengelola program belajar mengajar

Kemampuan seorang guru dapat dilihat dari metode atau proses dari penyusunan program kegiatan pembelajaran.

3) Mengelola kelas

Aktifitas pembelajaran di kelas adalah awal dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas.

4) Menggunakan media/sumber pelajaran

Kepandaian dalam menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia sebagai media cetak, media visual dan media audiam. melainkan kemampuan guru disini lebih ditekankan pada pelaksanaan objek nyata yang ada disekitar lingkungan sekolahnya. Dalam kenyataannya di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (by utilization) seperti globe, peta gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design) seperti

membuat media foro, film, pembelajaran berbasis computer, dan sebagainya.

5) Menguasai landasan-landasan kependidikan

Berupaya mengambil keputusan dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan, karena siswa memiliki kepedulian yang sangat beraneka ragam model seorang guru harus menggunakan multi metode yaitu menyeragamkan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas.

6) Mengelola interaksi belajar mengajar

Metode pembelajaran dapat dilakukan dengan tanya jawab dan penugasan atau dengan cara diskusi dengan pemberian tugas dan sebagainya, dimaksudkan untuk mempertemukan kebutuhan para peserta didik, dan menghindari terjadinya kebosanan yang dialami peserta didik.

7) Menilai prestasi siswa

Prestasi siswa dinilai dari hasil belajar mengajar adalah suatu aktivitas atau cara mengetahui siswanya tercapai atau tidak tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan

Pada tahapan ini guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan-pendekatan dan cara-cara penilaian, penyusunan alat-alat penilaian, penyusunan, dan penggunaan hasil penilaian yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran.

Indikator yang difungsikan dalam penelitian ini merupakan mengadopsi indikator yang di atas.

2.1.1.3. Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja Guru

Untuk meningkatkan kinerja guru terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, faktor ini pada akhirnya secara psikologis akan berpengaruh terhadap “gaya” yang digunakan oleh guru dalam mengajar siswanya, yaitu dengan cara mengetahui dan mendiskripsikan karakteristik sifat atau perilaku apakah siswa tersebut memiliki kemampuan dalam belajar atau apakah siswa tersebut rajin dalam belajar dengan kata lain tidak bermalas-malasan. Karena pada dasarnya sifat siswa itu ada empat macam, ada yang memiliki kemampuan dalam berfikir tapi malas belajar, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam berfikir dan malas belajar, bekerja serta ada yang memiliki kemampuan dalam berfikir dan rajin belajar.

Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010) mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik guru (personal/individu) atau sumber daya manusia dan faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Uraian dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal/individu

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan (*ability*), percaya diri, berani, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

2. Faktor manajer

Meliputi aspek kualitas pengarahan dan team leader dalam memberikan, dorongan, motivasi, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru.

3. Faktor tim

Meliputi kualitas dorongan dan semangat yang diberikan oleh rekan didalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kesetiakawanan dan kerukunan anggota lain.

4. Faktor sistem

Meliputi sistem kerja, yaitu fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kualitas kerja dalam organisasi (sekolah)

5. Faktor kontekstual (situalisonal)

Meliputi desakan dan tekanan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.4. Efek Kinerja Guru

Suatu kinerja yang baik akan memberikan dampak pada orang lain, (Mangkunegara 2002) mengungkapkan adanya karakteristik yang dapat dijadikan acuan untuk menyebut kinerja seseorang baik atau tidak. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari seorang pegawai yang memiliki suatu kinerja yang baik adalah bagaimana seorang guru/pegawai bertanggung jawab dalam mengambil resiko, memiliki tujuan yang jelas serta rencana kerja untuk karirnya, dan mengambil kesempatan-kesempatan yang menunjang kinerjanya menjadi semakin baik.

2.1.2. Presensi Fingerprint

2.1.2.1. Pengertian Presensi Fingerprint

Finger print sebagai bentuk presensi bagi guru/pegawai. Presensi adalah suatu aktivitas atau kegiatan rutinitas yang dilakukan oleh guru/pegawai untuk membuktikan bahwa dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu perusahaan. Menurut Heriawanto (2004), pelaksanaan pembuatan dan pengisian daftar hadir atau absensi manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menghambat suatu organisasi untuk memantau kedisiplinan guru/pegawai dalam hal ketepatan waktu datang dan jam pulang guru/pegawai setiap harinya.

Cahyana dalam Faisal, (2006:26) menyatakan bahwa “pencatatan presensi pegawai merupakan salah satu faktor pengelolaan sumber daya manusia (SDM)”. Alat untuk pencatatan presensi Fingerprint pegawai yang sederhana memerlukan banyak campur tangan pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Disamping itu dapat

memberikan harapan pada pegawai yaitu manipulasi kehadirannya apabila kepengawasan tidak dilakukan dengan semestinya.

Menurut Suparno dalam Fatoni dan Noptriansyah, (2011:4), dari jarak seluruh sistem biometrik, identifikasi sidik jari adalah metode yang paling tua dan paling banyak digunakan serta sudah terbukti sukses. Saat ini metode identifikasi Fingerprint mulai banyak digunakan untuk membantu dalam proses absensi pegawai.

Ada banyak Teknologi-teknologi biometrik yang dapat digunakan yaitu tangan, sidik jari, bentuk wajah, suara, dan retina. Akan tetapi yang sering digunakan adalah teknologi sidik jari, karena teknologi sidik jari jauh lebih akurat dan murah dibandingkan dengan teknologi lainnya.

Sidik jari dapat digunakan sebagai alat identifikasi yang dapat digunakan dalam aplikasi teknologi informasi seperti:

- a) *Access System Security*, yaitu akses untuk memasukkan ke suatu area pada ruangan tertentu yang restricted.
- b) *Authentification System*, yaitu akses untuk data yang bersifat rahasia dan terbatas (misalnya data pada militer, perbankan, dan diplomatik).

2.1.2.2. Tujuan Penggunaan Fingerprint

Penggunaan presensi fingerprint memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktifitas pada guru terhadap Instansi yang bermulal dari kedisiplinan dan kehadiran guru di tempat kerja.

- 2) Memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam proses absensi pada guru dan dapat meningkatkan ketepatan waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kepegawaian.
- 3) Meningkatkan bentuk paperless pada organisasi yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional dimulai dengan sistem absensi sidik jari dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.
- 4) Memberikan informasi yang selengkap-lengkapya kepada pimpinan yang berhubungan dengan kedisiplinan guru berupa absensi kehadiran kerja guru, yang merupakan salah satu dari syarat kerja serta memberikan informasi ketaatan pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja guru.

2.1.2.3. Indikator Presensi Fingerprint

Berikut ini faktor-faktor keunggulan menggunakan absensi fingerprint, Mohamad Arya Gandhi (2017:25) dan sebagai indikator indikatornya adalah :

1) Kenyamanan

Dimulai dari registrasi yang simpel, guru atau pegawai tidak perlu repot-repot membawa kartu pegawai maupun kertas atau kartu. Setiap pegawai tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah diregistrasi.

2) Keamanan

Dengan menggunakan absensi fingerprint tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari setiap pengguna berbeda-beda atau unik. Jadi

pengguna tidak bisa saling menitip absen seperti yang dilakukan ketika menggunakan kartu.

3) Efektivitas Waktu

Absensi fingerprint dapat memiliki kecepatan pembacaan sampai $\leq 0,5$ detik. Dalam pendataan dapat terpusat pada satu database.

4) Efisiensi Biaya

Dengan adanya presensi fingerprint ini dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa saja membuat ambruknya perusahaan/instansi.

Setiap instansi pada umumnya menginginkan para pegawainya agar mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para guru/pegawai dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik sehingga semangat kerjanya pun meningkat dan hasil kinerjanya meningkat

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi guru atau pegawai atas jasa yang telah diberikan kepada lembaga untuk memungkinkan guru atau pegawai dalam mempertahankan harkat dan martabatnya sehingga memungkinkan guru atau pegawai mempertahankan keberadaannya baik pada taraf kehidupan yang wajar, layak serta bebas tanpa adanya ketergantungan pada orang lain khususnya yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan hidupnya, misalnya kebutuhan primer untuk sehari-harinya maupun kebutuhan sekundernya (Yusuf and Anwar 2017).

- 1) Menurut Dressler (2009:46) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka.
- 2) Menurut Hasibuan (2006:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 3) Menurut Kadarisman (2012: 49) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.
- 4) Thomas H Stone dalam (Yusuf and Anwar 2017), seperti dalam Suwatno H dan Priansa Juni Donni, menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.
- 5) Sedangkan menurut Edwin B Flippo dalam (Yusuf and Anwar 2017) menyatakan kompensasi adalah merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.
- 6) Nurzaman (2014: 179) mengatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Pemberian kompensasi bertujuan membantu pegawai memenuhi kebutuhan

diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

- 7) Mulyasa (Marzuki, 2008: 17) (dalam Prasajo, 2012: 13) yaitu “kompensasi adalah balas jasa yang diberikan dinas pendidikan dan sekolah kepada tenaga kependidikan, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran, hadiah atau upah baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung kepada pegawai untuk prestasi kerja dan pelayanan yang diberikan kepada perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain gaji dan upah, kompensasi juga terdiri dari, pakaian seragam, perumahan, fasilitas perumahan fasilitas kendaraan, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap (Yusuf and Anwar 2017).

2.1.3.2. Indikator Kompensasi

Robert L Mathis dan John H Jackson dalam (Yusuf and Anwar 2017) menyatakan bahwa indikator kompensasi atau komponen program kompensasi adalah gaji pokok, upah, tunjangan, bonus, insentif, asuransi kesehatan dan dana pensiun. Indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2004: 445) sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

Upah atau gaji adalah penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung, hadiah atau dari perusahaan kepada pegawai pada pekerjaan atau aktivitas tertentu yang diberikan umumnya berlaku pada tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Tambahan kompensasi yang diberikan oleh instansi di luar gaji atau upah.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi pegawai, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

4) Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena pegawai telah bekerja sesuai dengan tujuan bebandan dan tanggungjawabnya

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini mengambil indikator diatas.

2.1.3.3. Faktor-faktor mempengaruhi kompensasi

Menurut Robbins (2009: 361) sejumlah faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut.

1. Jabatan dan kinerja karyawan. Jenjang waktu seorang karyawan bekerja di perusahaan dan bagaimana kinerjanya.

2. Jenis pekerjaan. Memberikan imbalan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut.
3. Jenis bisnis. Termasuk dalam jenis industri apa pekerjaan yang dilakukan.
4. Serikat buruh. Apakah perusahaan memiliki serikat buruh.
5. Padat tenaga kerja atau modal. Apakah perusahaan merupakan perusahaan padat tenaga kerja atau padat modal.
6. Filosofi manajemen. Imbalan mengikuti dengan filosofi yang dimiliki perusahaan.
7. Lokasi. Pekerjaan yang dilakukan dapat pemberian kompensasi sesuai dengan lokasi dimana ia bekerja.
8. Profit perusahaan. Tergantung pada tingkat laba perusahaan.
9. Ukuran perusahaan. Perusahaan itu apakah perusahaan kecil atau besar.

Cascio FW, seperti dalam (Yusuf and Anwar 2017), penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi individual perlu disediakan. Agar berhasil sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan empat hal yaitu 1: (1) untuk memenuhi kebutuhan dasar kualitas penghargaan harus cukup; (2) pasar kerja eksternal harus adil; (3) keadilan dalam perusahaan; dan (4) perusahaan yang berkaitan dengan kebutuhan mereka sesuai perlakuan individu.

2.1.3.4. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi yang jelas dapat menunjang dampak positif kompensasi bagi guru, staf atau pegawai. Secara khusus Davis dan Werther, seperti dinyatakan

Sigit, menguraikan tujuan pemberian kompensasi antara lain: memperoleh personil yang berkualifikasi; mempertahankan pegawai yang ada; menjamin keadilan; penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan; pengendalian biaya. Menurut Suwatno dan Priansa, tujuan kompensasi terdiri dari beberapa tujuan sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja. Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara institusi pendidikan (sekolah) dengan guru, staf dan pegawai dalam kerangka organisasi, di mana kepala sekolah dan guru, staf serta pegawai saling membutuhkan.
- 2) Kepuasan kerja. Sekolah memberikan kompensasi atas kemampuan, keterampilan, pengetahuan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan untuk pencapaian tujuan organisasi sekolah.
- 3) Pengadaan efektif. Dengan memberikan Program kompensasi yang, maka calon pegawai yang kualitasnya baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul.
- 4) Motivasi. Dengan adanya Kompensasi yang baik akan merangsang serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang baik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.
- 5) Menjamin keadilan. Pemberian kompensasi berkaitan dengan keadilan eksternal dan internal. Keadilan internal yaitu tentang pembayaran kompensasi ada hubungannya dengan nilai-nilai relatif suatu jabatan, tugas dan prestasi kerja. Keadilan eksternal yang berkaitan dengan pembayaran

bagi pegawai pada suatu tingkat sekolah yang sama dengan pembayaran yang diterima pegawai lainnya yang bekerja di sekolah lain.

- 6) Disiplin. yang akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja merupakan pemberian kompensasi. Perilaku kedisiplinan suatu pegawai tampak sebagai bentuk wujud terima kasih pada pegawai terhadap sekolah atas kompensasi yang telah mereka terima.
- 7) Pengaruh serikat kerja. Keberadaan suatu instansi tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat pekerja.
- 8) Pengaruh pemerintah. Pemerintah menjamin pekerjaan atas penghidupan yang layak bagi masyarakat.

Hasibuan (2006:120) mengatakan tujuan kompensasi untuk karyawan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama. Dengan adanya kompensasi terjalinlah kerja sama antara Instansi dengan pegawai. Pegawai mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan instansi wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.
2. Kepuasan kerja. Untuk memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya, pegawai akan memenuhi status sosial, kebutuhan fisik, dan egoistiknya.
3. Pengadaan efektif. Instansi akan lebih mudah apabila adanya program kompensasi yang diterapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified.
4. Motivasi. Manajer akan lebih mudah memotivasi pegawainya, jika balas jasa yang diberikan lebih besar, manajer akan lebih mudah memotivasi pegawainya.

5. Stabilitas karyawan. Dengan adanya kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif Stabilitas pegawai akan terjamin.
6. Disiplin. Pegawai akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku apabila ada program pemberian balas jasa yang cukup besar sehingga disiplin pegawai akan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh. Pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya jika adanya program kompensasi yang baik,
8. Pengaruh pemerintah. Intervensi pemerintah dapat dihindari, jika adanya program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku.

2.1.4. Beban Kerja

2.1.4.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan aktivitas atau kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu instansi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010;16). Beban kerja merupakan suatu konsep yang multi definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat, Cain (2007)

- 1) Beban kerja menurut Permendagri No. 12/2008 adalah jumlah pekerjaan yang harus dibebankan oleh suatu jabatan pada unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

- 2) Menurut Menpan (1997) dalam Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Menurut Nkweke dan Dollah (2011:669) beban kerja guru merupakan pekerjaan pengajaran akademik dan administrasi yang Quality and didelegasikan kepada guru untuk mencapai tujuan dan hasil yang telah ditentukan sekolah.
- 4) Menurut Meshkati (1988) dalam Tarwaka (2014:104) Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi mengingat kerja manusia bersifat fisik dan mental, maka mereka punya tingkat pembebanan yang berbeda-beda.
- 5) Dalam Moekijat (2006:152) mengemukakan bahwa analisis beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas.
- 6) Sedarmayanti (2009:82) untuk mencapai efisiensi beban kerja perlu dipenuhi syarat-syarat berhasil guna (efektif), ekonomis, pelaksanaan kerja yang dapat di pertanggung jawabkan, pembagian kerja yang jelas berdasarkan pada beban kerja, wewenang dan tanggung jawab yang masuk akal, serta metode kerja yang efektif untuk dapat dilaksanakan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah hasil kali volume kerja yang harus dibebankan oleh suatu jabatan pada unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.2. Indikator Beban Kerja

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara (Kepmenpan) Tahun 2004, bahwa indikator yang mempengaruhi beban kerja adalah waktu Kerja (merupakan suatu proses untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan) dan jumlah pekerjaan (merupakan banyak atau sedikitnya pekerjaan yang dikerjakan).

Beban kerja sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja, beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyak organisasi, atau pemegang jabatan dengan menggunakan teknik analisis jabatan yang dilakukan secara teratur, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Moekijat (1995) mengemukakan, bahwa analisis beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta bentuk-bentuk jabatan dan pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas.

Menurut Tarwaka (2011:131) dimensi ukuran pada beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu : (1) beban waktu (time load), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja. (2) beban usaha mental (mental effort load) yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. (3) beban tekanan Psikologis

(psychological stres load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi. Peneliti menggunakan indikator yang diambil dari penelitian Putra (2012) antara lain yaitu :

1. Target yang harus dicapai

Pemikiran perorangan mengenai besarnya target yang harus dicapai yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, contohnya untuk melinting, menggiling, mengangkut dan mengepak. Pandangan individu mengenai hasil suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Timbul perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang merupakan suatu kesan yang dimiliki oleh setiap individu tentang pekerjaannya.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, lingkungan kerja dan organisasi kerja serta faktor internal.

Sedarmayanti (2009: 82) untuk mencapai efisiensi beban kerja perlu dipenuhi syarat-syarat berhasil guna efektif, ekonomis, pelaksanaan kerja yang dapat di pertanggung jawabkan, pembagian kerja yang nyata berdasarkan rasionalitas wewenang, beban kerja, dan tanggung jawab, serta prosedur kerja yang praktis untuk dapat dilaksanakan. Menurut Rodahl (1989) dalam Tarwaka (2014:105), bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun eksternal.

2.1.4.4. Beban Kerja Fisik dan Mental

Menurut Tarwaka (2014:107), Beban kerja fisik dan mental adalah pekerjaan yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik atau "*manual operation*" dimana performance kerja sepenuhnya akan tergantung pada usaha manusia yang berperan sebagai pengendali tenaga maupun sumber tenaga. Disamping itu juga. Menurut Astrand & Rodahl (1977) dalam Tarwaka (2014:108) bahwa dua metode objektif penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan, yaitu cara penilaian langsung dan cara penilaian tidak langsung.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Permenakertrans Nomor: 51 tahun 2011 tentang NAB Faktor Fisika dan Kimia menetapkan kategori beban kerja menurut kebutuhan kalori sebagai berikut:

1. Beban kerja ringan : 100-200 Kilo kalori/jam
2. Beban kerja sedang : >200-350 Kilo kalori/jam.
3. Beban kerja berat : >350-500 Kilo kalori/jam

Menurut Grandjean (1993) dalam Tarwaka (2013:122) setiap kegiatan mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan yang diterima untuk mengingatkan informasi pada masa lampau. Penilaian beban kerja mental merupakan nilai penting didalam penelitian dan peningkatan hubungan antara manusia dengan mesin, mencari tingkat kepuasan, kenyamanan, keselamatan dan efisiensi yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi bahan capaian implementasi ergonomi. Cara pengukuran beban kerja mental secara subjektif salah satunya adalah metode dengan menggunakan Indeks Beban Tugas dan National Aeronautics & Space Administration – NASA (NASA Task Load Index – TLX). Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2014:133)

Nilai rata-rata dari masing-masing indikator dikelompokkan dalam kelas interval. Selanjutnya dari indikator tersebut diformulasikan dalam bentuk no. butir pertanyaan yang masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu penulis melakukan penelitian yang menjadi salah satu acuan penulis sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Dari penelitian terdahulu, judul penelitian penulis, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama. Tetapi penulis mengangkat beberapa penelitian dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis sebagai referensi. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu:

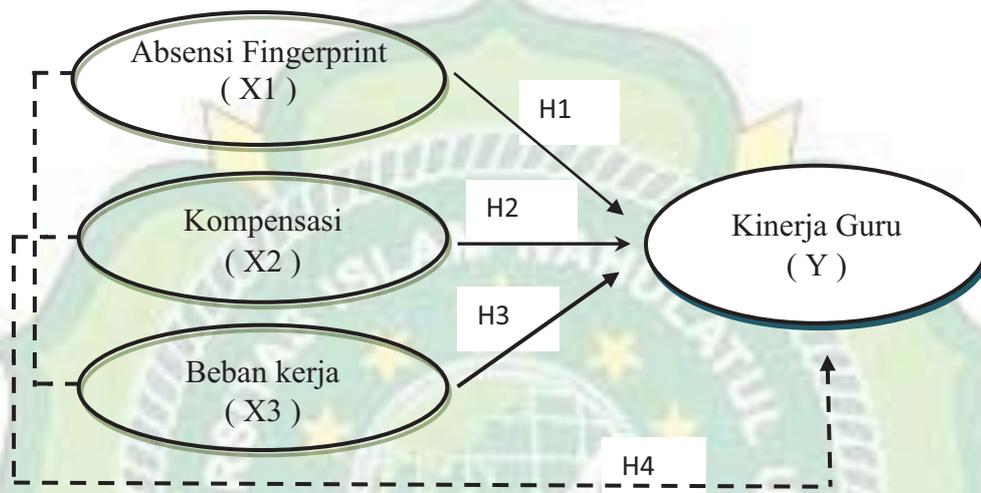
Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Carona Elianur (2018).	Pengaruh Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi Di Kabupaten Bengkulu Tengah	Independen : Finger Print Dependen : Kinerja Guru	Persepsi absensi finger print, Kinerja guru tersertifikasi guru tersertifikasi di Kabupaten Bengkulu Tengah berada pada tingkatan baik Persepsi absensi finger print tidak berpengaruh terhadap kinerja guru tersertifikasi di Kabupaten Bengkulu Tengah
2	Nahdlatul Aulia dan Dian Puspitasari (2020)	Pengaruh Penerapan Presensi Biometrik Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan	Independen: Presensi Biometrik Dependen: Kinerja Guru	Presensi Biometrik jenis fingerprint yang diterapkan di Sekolah Dasar di Kecamatan Grati tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
3	Lia Sepda Kristin, I Nyoman Saputra, Sarbini (2016)	Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (Fingerprint) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi kerja di SMA Negeri 5 Malang	Independen: Presensi Fingerprint Dependen: Kinerja Guru	Penerapan presensi sidik jari fingerprint dalam kategori baik dan berpengaruh secara tidak langsung signifikan dan positif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
4	Muhamma d Arifin (2017).	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Independen : 1 : Kompen sasi 2 : Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja	Secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Dosen tidak memiliki pengaruh, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan

		Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).		terhadap Kinerja Dosen. Kompensasi dan Kepuasan Kerja, secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen
5	Alisyah Pitri (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar	Independen: Kompensasi Dependen: Kinerja Guru	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 3 Batusangkar
6	Taufik Ridwan dan Karna Sopandi (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Pertiwi	Independen: 1. Kepemimpinan 2. Kepala Sekolah, 3. Kompetensi Guru, 4. Kompensasi Dependen: Kinerja Guru	Secara parsial kompensasi guru berpengaruh secara signifikan dan cukup besar terhadap kinerja guru.
7	Putri Yuni Astuti (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Dumai	Independen: 1. Kepemimpinan 2. Iklim kerja 3. Beban Kerja Dependen: Kinerja Guru	Variabel Beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Dumai.
8	Muhammad Masykur, Hadi sunaryo, M Khoirul Anwarodin BS (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja (Di SMKN 1 Pujon Kabupaten Malang)	Independen: 1. Beban Kerja 2. Komitmen Organizational 3. Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Guru	Beban kerja dengan indicator tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja, dan factor internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Pujon Malang.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT)

Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh Presensi fingerprint, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. H₁ : Pengaruh Presensi Fingerprint terhadap Kinerja Guru
2. H₂ : Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Guru
3. H₃ : pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Guru
4. H₄ : pengaruh secara simultan presensi fingerprint, kompensasi dan beban kerja terhadap Kinerja Guru

2.4. Rumusan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Presensi fingerprint terhadap Kinerja guru

Fingerprint menurut Moch. Tofik adalah teknologi yang menunjang untuk keperluan absensi, yang didalamnya mencakup penyimpanan data, pemasukan, jam masuk dan jam pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan

yang digunakan untuk pengambilan peraturan-peraturan yang dilakukan oleh pimpinan (Tofik 2010:9)

Cahyana, menyatakan bahwa pencatatan presensi fingerprint pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Adanya kemungkinan manipulasi absensi merupakan kelemahan sistem yang lazim, hilangnya kesalahan pencatatan maupun catatan kehadiran seorang pegawai. Kemungkinan akan terjadinya (*buddy punching*) di mana teman sekantor yang lain mencatatkan waktu kerja yang bukan dirinya. Hal ini membuat pencatatan waktu kehadiran pegawai menjadi tidak tepat, pencatatan presensi sederhana dapat dibandingkan dengan menggunakan kartu magnetik (*bar code*), dan pencatatan presensi dengan fingerprint. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dirumuskan anggapan sebagai berikut :

H₁ : Presensi fingerprint berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

2.4.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru

Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, mengungkapkan hasil dari penelitiannya adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Muryanto (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda juga menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan secara

parsial terhadap kinerja karyawan. Firdaus, (2014:1-14) dalam penelitiannya “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Djakarta Diara Palembang” menemukan bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja. Kurniadi (2012) juga mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

2.4.3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru

Lisnayetti (2006) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja Soesatyo (2014). Setyawan dan Kuswati (2006;109) mengatakan bahwa jika beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pemberian beban kerja yang sesuai, maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika pegawai diharapkan untuk lebih banyak melakukan tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Shah, et al (2011) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan

penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena ada kaitannya dengan kinerja dan besaran gaji yang akan diterima pegawai.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

