

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan tempat yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah suatu usaha untuk menyiapkan peserta didiknya melalui kegiatan bimbingan-bimbingan, pengajaran dan pelatihan sebagai peranan masa yang akan datang (UU SPN No.20 Tahun 2003). Komponen tenaga kependidikan guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas siswanya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sesuai yang diharapkan. “guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan” (Zainal Aqid, 2002:233)

Sumber daya manusia selalu diinginkan pada setiap organisasi yang, loyal, profesional, berdedikasi tinggi, dan terjamin kesejahteraannya, dan sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting bagi organisasi, karena yang menggerakkan seluruh roda suatu organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus dapat memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Mphil (2014) menjelaskan kinerja pegawai adalah

mengharapkan teori yang berarti bahwa pegawai termotivasi dalam kinerjanya adalah dengan performa yang lebih untuk menerima hadiah dan bonus.

Sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan kinerja yang optimal sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Christi (2010) banyak peneliti studi pada kinerja menyimpulkan bahwa partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dalam faktor penting yang berdampak pada kinerja pegawai. Peran guru atau pegawai dalam pengambilan keputusan meningkatkan kinerja guru dan pegawai yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara pribadi guru atau pegawai dan sektor publik.

Dalam hal ini kualitas, seorang guru dapat dilihat dari kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga untuk menghitung kinerjanya yang baik di perlukan alat penghitung kinerja yang baik pula sesuai dengan meningkat kinerjanya diperlukan evaluasi yang baik agar kualitas guru di Indonesia pada umumnya dan di Jepara pada khususnya semakin meningkat. Untuk melihat kualitas seorang guru dan mengukur kinerja seorang guru kita dapat melihat Presensi fingerprint, kompensasi dan beban kerjanya seorang guru tersebut, sehingga kita dapat melihat sejauh mana pengaruh presensi fingerprint kompensasi dan beban kerja seorang guru terhadap kinerja guru di sekolah tempatnya bekerja.

Kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya mengemban amanat suatu pendidikan seperti yang telah digariskan

dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Berbagai cara dan upaya harus dilakukan dengan baik dan terarah agar kinerja guru terus berkembang dan dapat tercapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Jasmani dan Mustofa (2013, 156) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui kompensasi. Kompensasi merupakan satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru. Masalah kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan bagian kesejahteraan guru. Menurut Nursakinah, (2019) Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, kompensasi sangatlah penting bagi seorang guru, karena merupakan sumber penghasilan yang akan berdampak pada kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Selain faktor kompensasi dan presensi fingerprint yang otomatis, kinerja seorang guru juga dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang berlebihan yaitu dorongan waktu, setiap tugas yang dibebankan diharapkan dapat diselesaikan dengan cepat, tepat dan cermat, dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat menambah suatu dorongan dan menghasilkan kinerja yang baik. Namun, dorongan waktu membuat timbulnya banyak kesalahan atau membuat kondisi kesehatan seseorang berkurang Everly & Giordano (dalam Munandar, 2001; 384-389).

SMP Negeri 1 Pecangaan merupakan lembaga pendidikan di Jepara yang berprestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik, yang diraih baik siswa maupun guru. Selain itu SMP Negeri 1 Pecangaan merupakan sekolah piloting (percontohan) yang didukung oleh guru-guru yang berprestasi dan bisa menciptakan metode pembelajaran sehingga memudahkan anak didiknya untuk memahami pelajaran. Terbukti dengan terlihat dari prestasi dalam lomba-lomba yang diadakan di tingkat kabupaten maupun provinsi, dan merupakan sebuah lembaga yang terakreditasi A dan Sekolah RSBI, meskipun RSBI ini akhirnya tidak bisa berjalan terus karena ada kebijakan pemerintah untuk penghapusan Sekolah RSBI.

SMP Negeri 1 Pecangaan berupaya untuk meningkatkan mutu sekolah yang dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan beban kerja dari guru tersebut sebab kinerja guru masih belum maksimal dikarenakan masih ada guru yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan data tentang beban kerja guru yang didapat pada SMP Negeri 1 Pecangaan masih terdapat guru yang mendapatkan 5 unit pelajaran yang belum sesuai pada bidang studinya dengan beban kerja yang telah ditetapkan oleh dinas pendidikan tersebut yaitu beban kerja guru minimal 24 jam tatap muka per minggu sesuai dengan bidang studi. Pada tahun 2019, masih terdapat 1 unit pelajaran yang guru bidang studinya belum bekerja sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan.

Penerapan sistem presensi PNS dengan menggunakan sistem presensi berbasis online, hal tersebut bertujuan agar pegawai khususnya guru di lingkungan



sekolah dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Sistem memanipulasi absensi tersebut sudah dijalani puluhan tahun dan seakan membudaya dikalangan pegawai negeri. Dilihat dari hasil pengamatan bulan November 2019-Januari 2020, masih terdapat beberapa gejala bekerja tidak tepat waktu sesuai jadwal masuk yang telah ditentukan. Beberapa pendidik atau guru juga masih ada yang tidak mentaati jadwal pulang seperti pulang lebih awal dari jadwal sebenarnya. Sehingga, kinerja guru mengalami penurunan sebagai akibat presensi tanda tangan.

Maka dari itu kesimpulannya bahwa presensi tanda tangan memiliki banyak kelemahan terutama untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS). Maka dari itu dibentuklah sebuah media yang dapat mendisiplinkan pegawai negeri supaya kehadirannya tepat waktu. Pemerintah jepara melalui Badan Kepegawaian daerah (BKD) memberikan penggunaan sistem informasi presensi fingerprint secara online.

Kemajuan sekolah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia utamanya kinerja. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh guru sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak yang memberikan kontribusi kepada Instansi, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dibutuhkan strategi peningkatan kinerja agar dapat meningkatkan kinerja guna tujuan organisasi dapat dicapai. Organisasi perlu mengetahui sasaran kinerjanya agar rencana pengembangan kinerja tersebut dapat berhasil. Seorang guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang besar, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika hasil kerja lebih besar daripada yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam peraturan terdapat konsekuensi kinerja yang akan dikenakan kepada guru diantaranya akan mengurangi atau memotong jumlah tunjangan penghasilan/kompensasi yang diperoleh guru yang bersangkutan berdasarkan hasil laporan kehadiran selama 1 bulan. Dengan adanya sanksi pengurangan atau memotong jumlah tunjangan penghasilan/kompensasi, maka secara otomatis tunjangan tambahan penghasilan/kompensasi yang akan diterima akan berkurang padahal beban kerja yang dilakukan oleh guru masih sama.

Selain itu banyaknya sebagian guru yang tidak hadir, terlambat dan lain-lain yang menunjukkan rendahnya kinerja dari ukuran kuantitas kerja. Berikut hasil rekap presensi guru SMP Negeri 1 Pecangaan selama 3 tahun :

**Tabel 1. 1**  
**Rekap Absensi SMP Negeri 1 Pecangaan**

KET	TAHUN																		
	2018					2019										2020			
	AGT	SEPT	OKT	NOP	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUNI	JULI	AGT	SEPT	OKT	NOP	DES	JAN	FEB
Hari Kerja	1250	1200	1350	1250	650	1250	1250	850	1150	750	850	750	1300	1250	1350	1250	750	1125	747
Hadir	1158	1105	1255	1159	528	1185	1203	799	1120	723	789	681	1222	1198	1293	1189	695	1041	682
DL	48	28	57	49	58	21	30	23	36	28	18	10	35	28	28	18	23	48	30
Terlambat	26	43	24	18	29	13	2	13	6	15	32	45	4	6	9	10	6	26	35
PC	4	9	3	4	24	23	23	3	21	3	15	19	25	3	9	13	14	0	0
Sakit	6	2	6	6	2	0	3	0	0	0	4	1	6	2	6	6	3	0	0
Cuti	5	8	2	7	5	3	3	8	0	14	4	5	5	8	2	7	5	8	0
TK	3	5	3	7	4	5	3	4	6	1	3	5	3	5	3	7	4	2	0

Sumber : SMP Negeri 1 Pecangaan

SMP Negeri 1 Pecangaan dalam meningkatkan kinerja gurunya diperlukan suatu penghargaan atau reward guna meningkatkan kinerja guru. Kompensasi yang berupa reward tersebut perlu dilakukan mengingat kurang optimalnya kinerja guru. Adanya kompensasi sering menjadi alasan bagi banyak guru terkait

dengan kinerjanya. Maka dari itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru saling terkait. Penerapan fingerprint yang menandakan disiplin kerja guru atas beban kerja yang sesuai dengan studi yang diampu menjadi dasar penetapan kompensasi yang diberikan sehingga harapannya kinerja guru meningkat dan optimal.

Pengaruh absensi sidik jari (fingerprint) terhadap kinerja guru yang diteliti oleh Halina (2018) menyatakan bahwa hasil analisis regresi linear sederhana terdapat pengaruh secara signifikan antara absensi sidik jari terhadap kinerja guru rumpun PAI di MTS Negeri 2 Kota Bengkulu. Penelitian ini juga didukung oleh Sepda et al (2016) yang menyebutkan bahwa penerapan presensi fingerprint dalam kategori baik dan berpengaruh secara tidak langsung signifikan dan positif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Elianur (2018) menyebutkan bahwa hasil uji analisis regresi linear sederhana secara parsial, Persepsi absensi fingerprint tidak berpengaruh terhadap guru tersertifikasi Kabupaten Bengkulu Tengah meskipun persepsi finger print guru tersertifikasi di Kabupaten Bengkulu Tengah berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 138.8. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Puspitasari (2020) yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh antara melakukan presensi biometric dan kinerja guru di Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja dosen yang diteliti oleh Ridwan dan Sopandi (2018) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dan signifikan secara parsial antara variabel kompensasi terhadap kinerja dosen. Hal

ini mengindikasikan bahwa hasil tersebut bisa digunakan sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan mengenai pemberian kompensasi agar tercipta kepuasan kerja yang imbasnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru. Penelitian tersebut juga searah dengan Zulkifli (2016), Pitri (2017) yang menunjukkan pula bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) yang meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen mengemukakan bahwa secara parsial tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dosen. Sedangkan secara simultan juga tidak adanya pengaruh antara Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja dosen. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Rusmani et al (2019) yang menyebutkan pula tidak terdapat pengaruh secara langsung antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru.

Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja dosen yang dilakukan penelitian oleh Zulkifli (2016) menyebutkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap Kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur. Penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian Masykur et.al (2019), Alfianoor dan Abdurrahman (2019), Yuni (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dan hasil yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru dengan judul: “Pengaruh



Presensi Fingerprint, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pecangaan Jepara”

## **1.2. Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Maka ruang lingkup dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil obyek di SMP Negeri 1 Pecangaan.
2. Penelitian ini dibatasi pada subjek penelitian yaitu Guru.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan rendahnya kinerja guru SMP Negeri 1 Pecangaan yang disebabkan oleh presensi fingerprint, kompensasi dan beban kerja, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Presensi Fingerprint berpengaruh pada kinerja Guru?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh pada kinerja Guru?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh pada kinerja Guru?
4. Apakah Presensi Fingerprint, Kompensasi, dan Beban Kerja berpengaruh pada Kinerja Guru?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Presensi Fingerprint berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pecangaan.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pecangaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pecangaan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Presensi Fingerprint, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pecangaan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Setiap orang yang melakukan kegiatan pasti mempunyai tujuan tertentu, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung manfaat bagi diri sendiri maupun pihak lain.

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

1. Bagi Penulis
  - a. Menentukan faktor yang menyebabkan rendahnya presensi fingerprint, kompensasi, beban kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Pecangaan.
  - b. Mengukur besarnya pengaruh presensi fingerprint, kompensasi, beban kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pecangaan baik secara simultan maupun parsial.
  - c. Sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan fakta yang terjadi di lapangan.
  - d. Memberikan kontribusi terhadap sekolah dalam hal peningkatan presensi fingerprint, kompensasi, beban kerja dan kinerja guru.

## 2. Bagi Peneliti Lain.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan acuan untuk memungkinkan peneliti lain dalam melakukan penelitian mengenai tema yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan atau pun sekedar melengkapi.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi sekolah dalam hal kebijakan strategi sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk menjaga, memperbaiki atau meningkatkan presensi fingerprint, kompensasi, beban kerja dan kinerja guru di masa yang akan datang.

