

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Eksistensi Pendidikan dan pengajaran diakui oleh masyarakat sebagai sarana pencerahan bangsa dan berperan menyiapkan sumber daya manusia. Sejalan perkembangan zaman, tantangan sistem pendidikan semakin meningkat baik dari sisi kualitas dan kuantitas maupun relevansinya. Sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pada akhirnya kualitas barang dan jasa menjadi meningkat serta mampu bersaing dalam kehidupan global. Dalam pembinaan sumber daya manusia, tidak bisa dipisahkan dari “semua jenis, jalur dan jenjang pendidikan merupakan unsur-unsur yang memberikan kontribusi terhadap rata-rata hasil pendidikan secara nasional. Kelemahan proses dan hasil pendidikan dari sebuah jalur pendidikan akan mempengaruhi indeks keberhasilan pendidikan secara kerseluruhan”.

Indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa

tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberadaan gurunya, baik dari wawasan keilmuan yang dimiliki guru, relevansi keilmuan yang dimiliki guru dengan mata pelajaran yang diajarkannya, pengalaman mengikuti Diklat yang pernah diikutinya serta iklim kerja di lingkungan sekolah yang bersangkutan.

Danim (2002:38), mengungkapkan salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai⁴. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru. Dan bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi guru.

Oleh karena itu, hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat ke depannya untuk menentukan berbagai kebijakan baik kebijakan bagi sekolah maupun yayasan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi.

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya.

Ada beberapa hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada mutu pendidikan? Dilihat sistem pendidikan nasional kita, dengan sering terjadinya pergantian kurikulum secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri, sehingga perubahan tersebut dapat menjadi beban psikologis bagi guru yang dapat membuat guru frustrasi. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal dan tidak demikian halnya guru profesional.

Menurut Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 menyebutkan bahwa terdapat empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang harus dikuasai guru. Oleh karena itu, guru harus senantiasa meningkatkan kompetensinya agar dapat tercapai tujuan pendidikan yang bermutu. Dengan demikian, empat kompetensi dasar guru di atas dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja guru.

Untuk itu, menurut (Muhlisin, 2010:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam dan dapat menjadi perhatian pihak sekolah maupun pemerintah agar dapat memberikan gambaran yang jelas karena merupakan faktor yang lebih berperan dan urgen dan yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu yang perlu dikaji adalah kehadiran (absensi) melalui penerapan absensi elektronik seperti yang telah ada di SMK Taman Siswa Medan dan iklim kerja sekolah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah, dan seluruh stakeholder sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Supardi (2013 : 19) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.

Berdasarkan temuan awal di lapangan, peneliti menduga ada beberapa faktor yang menentukan mutu kinerja para guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Taman Siswa, yaitu (absensi) yang berkaitan dengan disiplin kerja dan iklim kerja sekolah. Untuk menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya dan produktivitasnya di sekolah, iklim kerja sekolah sangat penting. Hal ini sesuai dengan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan pada Pelaksanaan Rencana Kerja di Bidang Budaya dan Lingkungan 7

Sekolah/Madrasah bagian (a) yang berbunyi “Sekolah/Madrasah menciptakan suasana, iklim, dan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran yang efisien dalam prosedur pelaksanaan”.

Sementara peningkatan mutu dapat diperoleh, antara lain melalui suasana yang kondusif yang selaras dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah dan antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Iklim kerja dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*colleagial*), tingkat keintiman (*intimate*) serta kerja sama (*cooperative*). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi iklim kerja tersebut berpotensi meningkatkan kinerja guru.

Iklim kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang kepala sekolah karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan peserta didik. Dengan demikian hendaknya sekolah berkembang secara dinamis mengarah pada yang lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara dalam pengembangan organisasi sekolah adalah tercapainya iklim kerja yang kondusif. Variabel ini memberikan sumbangan yang cukup berarti dalam menjelaskan performansi guru karena suasana kerja yang baik akan memberikan dorongan berprestasi yang tinggi terhadap guru.

Iklim dari suatu organisasi akan mempengaruhi perilaku dan sikap anggota yang ada dalam organisasi tersebut, iklim menjadi kurang kondusif disebabkan karena lingkungan organisasi dan anggota organisasi yang berinteraksi kurang

mempunyai rasa sosial. Untuk itu penciptaan iklim yang berorientasi dan dapat mementingkan pekerja, dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan. Semua iklim kerja merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Iklim kerja diperlukan untuk menjalankan kehidupan, mengkondisikan sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi bersama dalam sebuah tim. Iklim yang berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai.

Faktor kehadiran juga diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, apalagi SMK Taman Siswa sudah menggunakan system absensi canggih *Fingerprint*. Salah satu perkembangan teknologi informasi yang penting adalah semakin dibutuhkannya penggunaan alat pengolah data yang berfungsi untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Komputer merupakan salah satu cara atau sarana yang dapat membantu dalam sistem informasi yang akan menghasilkan nilai lebih dari pada sebuah sistem yang diolah secara manual, juga akan menghasilkan suatu sistem informasi yang efisien dan mempunyai produktivitas yang tinggi.

Perkembangan tersebut tidak hanya melahirkan era informasi global, tetapi juga melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Disamping kecanggihan teknologi tersebut, perusahaan atau institusi dituntut untuk mampu menghadapi tingkat persaingan yang tinggi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di era globalisasi tersebut kini merambat ke bidang pendidikan yang dimulai dari sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga penyedia layanan pendidikan yang sangat membutuhkan efisiensi dan efektifitas kerja yang dihasilkan oleh suatu sistem informasi. Untuk menunjang berbagai aktivitas disekolah yang akurat dan cepat salah satunya pada bagian Tata Usaha (TU).

Sistem presensi guru dan pegawai yang saat ini berjalan pada SMK Taman Siswa Medan menggunakan sistem presensi *Fingerprint* yaitu peralatan absensi canggih yang merekam sidik jari pegawai saat jam datang dan jam pulang. Para guru tidak bisa lagi menitip absen kepada rekannya, karena peralatan ini hanya merekam sidik jari guru yang bersangkutan, selain itu peralatan ini bekerja secara online dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut.

Fingerprint ini juga memudahkan bagi administratornya untuk merekap absensi para karyawan dan dihitung setiap bulan secara otomatis untuk menyajikan informasi presensi dan penggajian dengan menggunakan Ms. Excel. Sistem pengidentifikasian sidik jari dulu hanya digunakan di kalangan aparat keamanan untuk menemukan jati diri korban atau tersangka kejahatan. Kini kegunaannya telah bergeser hingga ke perusahaan-perusahaan komersial hingga ke lembaga pendidikan dan juga sekolah sekolah. Sidik jari manusia merupakan bukti materi yang sangat penting. Tidak ada sidik jari yang identik di dunia ini sekalipun di antara dua saudara kembar. (Ulfadewihasnita, 2012: 2) mengemukakan bahwa “Dalam dunia sains pernah dikemukakan bahwa jika ada

lima juta orang di bumi, kemungkinan munculnya dua sidik jari manusia yang sama baru akan terjadi lagi 300 tahun kemudian”

Mengingat betapa akuratnya mengidentifikasi seseorang lewat sidik jari, diciptakanlah sebuah alat pendeteksi sidik jari dengan sistem elektronik. Alat ini pertama kali digunakan Federal Bureau Investigation atau lebih populer dengan sebutan FBI di Amerika Serikat sekitar tahun 1960-an. Sebelum penggunaan absensi canggih ini SMK Taman Siswa Medan sudah menggunakan absensi yang manual ataupun sistem konvensional. Namun berdasarkan hasil wawancara penulis kepada pihak sekolah bahwasannya sistem konvensional ini memiliki banyak kelemahan diantaranya terbukanya peluang manipulasi, kesalahan pencatatan, maupun hilangnya catatan kehadiran seorang karyawan. Selain itu kemungkinan terjadinya kecurangan dimana rekan sekerja yang lain mencatatkan waktu kerja yang bukan dirinya sangat besar. Hal ini membuat pencatatan waktu kehadiran karyawan menjadi tidak akurat.

Kenyataan di SMK Taman Siswa Medan pemakaian absensi *fingerprint* dimulai tanggal 1 Januari 2015. Penerapan sistem absensi berbasis sidik jari (*biometrics*) dalam proses pengambilan informasi diharapkan kehadiran guru bisa mencapai 100% akurat karena didasarkan pada sidik jari masing-masing guru, serta proses pencatatan dan pelaporannya menjadi otomatis oleh *software* khusus. Kesalahan maupun manipulasi catatan dapat dihilangkan karena intervensi pegawai administrasi menjadi minimal. Informasi yang akurat merefleksikan kondisi yang sebenarnya menjadi landasan untuk pengambilan keputusan serta kebijakan dan kemajuan suatu instansi atau lembaga.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Guru dan Pegawai di SMK Taman Siswa Medan
Menggunakan *Fingerprint* periode 11 Januari 2016 – 24 April 2016

NO	Keterangan	Jumlah	Rata-rata	Persentase
1	Jumlah Guru	32 orang	-	-
2	Hari kerja	84 hari	-	-
3	Tanpa Keterangan	1437 kali	45	53,57%
4	Terlambat	463 kali	15	17,86%
5	Izin / Sakit	15 kali	1	1,2%
6	Datang Tepat Waktu	730 kali	23	27,38%
Total			84	100%

(Sumber : Supervisor SMK Taman Siswa Medan 2016)

Dari Tabel 1.1 diatas dapat terlihat jelas bahwa dengan *Fingerprint* ternyata masing – masing bagian banyak yang melakukan pelanggaran, diantaranya pegawai dan guru yang sama sekali tidak memiliki keterangan berdasarkan data yang diperoleh periode 11 Januari 2016 – 24 April 2016 persentasenya berjumlah 53,57%, kemudian Guru dan Pegawai yang terlambat sebanyak 17,86%, selanjutnya Guru dan Pegawai yang izin dan sakit sebanyak 1,2% kali, terakhir guru dan pegawai yang datang ke sekolah tepat waktu hanya sebanyak 27,38%..

Dari data tersebut diketahui juga bahwa guru dan pegawai yang tidak memiliki keterangan memiliki angka yang fantastis yaitu mencapai 53,57%, . Hal ini disebabkan oleh 2 hal yaitu pegawai atau guru saat itu tidak hadir ke sekolah dan pegawai tidak menggunakan fasilitas *Fingerprint* yang telah disediakan di sekolah. Saat penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah SMK Taman Siswa Medan Hal ini disebabkan oleh beberapa pegawai yang tidak menggunakan

fasilitas *Fingerprint* padahal sidik jari setiap pegawai sudah di *Scanning* oleh supervisor atau administrator sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang usulan penelitian, maka penulis bermaksud mengambil topik skripsi dengan judul **“Pengaruh Penerapan Absensi (*Fingerprint*) dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Taman Siswa Medan T.A 2016/2017”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Adanya kelemahan sistem konvensional seperti terbukanya peluang manipulasi, kesalahan pencatatan, maupun hilangnya catatan kehadiran seorang karyawan. Selain itu kemungkinan terjadinya kecurangan dimana rekan sekerja yang lain mencatatkan waktu kerja yang bukan dirinya sangat besar sehingga membuat pencatatan waktu kehadiran karyawan menjadi tidak akurat.
2. Belum terciptanya iklim kerja yang kondusif di SMK Taman Siswa Medan
3. Terdapat beberapa guru SMK Taman Siswa Medan yang memiliki kinerja yang masih kurang maksimal sehingga prestasi yang diciptakan baik dari guru maupun siswa masih kurang hal ini berkaitan dengan akreditasi sekolah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat terlihat masalah namun, mengingat dan mempertimbangkan waktu, dana, daya dan kemampuan peneliti, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Kehadiran (absensi) yang diteliti adalah absensi yang hanya menggunakan *fingerprint* di SMK Taman Siswa Medan T.P 2016/2017.
2. Iklim kerja yang diteliti adalah iklim kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik di SMK Taman Siswa Medan T.P 2016/2017.
3. Kinerja Guru yang diteliti adalah berdasarkan dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru di SMK Taman Siswa Medan T.P 2016/2017

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah yang ada, dirumuskan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara penerapan *fingerprint* terhadap kinerja guru SMK Taman Siswa Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMK Taman Siswa Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara penerapan *fingerprint* dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMK Taman Siswa Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara penerapan *fingerprint* terhadap kinerja guru SMK Taman Siswa Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMK Taman Siswa Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara penerapan *fingerprint* dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMK Taman Siswa Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian meliputi manfaat secara praktis dan manfaat secara teoritis.

1. Manfaat secara praktis
 - a. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi sekolah yang dapat memberikan gambaran dan pertimbangan kepada sekolah bahwa kinerja guru dalam pembelajaran mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan tujuan pendidikan di sekolah.
 - b. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi guru yaitu sebagai landasan dan pedoman dalam peningkatan kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas sebagai wujud pelaksanaan tugas profesi.
 - c. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi kepala sekolah yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan kebijakan di sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.
 - d. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi siswa yang berguna untuk memanfaatkan optimalisasi kinerja guru dalam pembelajaran guna

meningkatkan mutu pembelajaran siswa dalam menerima pelajaran sehingga prestasi belajar dapat ditingkatkan.

2. Manfaat secara teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pertimbangan strategis bagi para pembaca, khususnya bagi penyelenggara pendidikan di lingkungan Taman Siswa dalam peningkatan kualitas sekolah.
- b. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam mengajar dalam kesehariannya.
- c. Penelitian ini bermanfaat bagi pembaca, yaitu dapat memberikan informasi dan pengetahuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.