

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki sumber daya yang posisinya tidak bisa tergantikan. Salah satu sumber daya yang mempunyai posisi yang sangat utama adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya tersebut merupakan sebuah perencanaan, pelaksana dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Bukan hanya dalam perusahaan, dalam satuan pendidikan peran sumber daya manusia (guru) juga sangat penting.

Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan dasar, pendidikan formal, dan pendidikan menengah.

Posisi guru dalam dunia pendidikan adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya proses pembelajaran. Guru memiliki peran yang penting dalam kegiatan belajar mengajar karena guru merupakan tenaga kependidikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik, sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas yang baik pula.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan

wewenangannya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja memiliki spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru juga dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria/spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki guru. Didalam kinerja guru terdapat 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Barnawi dan Arifin, 2012:98)

Jasmani (2013: 155) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performane* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru dikatakan 100% apabila seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a), yaitu melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Perencanaan meliputi menyusun silabus, menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), menentukan metode yang digunakan, menentukan media yang digunakan, membuat rencana bahan ujian.

Pelaksanaan ialah proses belajar mengajar yang sesuai dengan RPP sesuai dengan kurikulum yang berlaku, serta menyelesaikan laporan administrasi secara tepat. Evaluasi adalah melakukan evaluasi sesuai dengan RPP dan kurikulum yang berlaku, membuat laporan kegiatan, seperti laporan kegiatan harian, mingguan dan juga laporan kegiatan bulanan.

Berdasarkan wawancara penulis kepada ibu pengawas TK Kecamatan Mojowarno, terdapat penurunan jam kerja. Hal ini berarti para guru tidak memenuhi jam kerja sesuai aturan yang telah berlaku. Seperti diketahui jam kerja untuk guru yang sudah sertifikasi adalah 8 jam kerja sedangkan untuk guru belum sertifikasi 5 jam kerja dan dari tabel 1.1. diketahui bahwa terdapat beberapa guru yang tidak memenuhi jam kerja yang telah ditentukan.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Presensi Lembaga Taman Kanak-Kanak Kecamatan Mojowarno Pada Gugus Soeharto di Tahun 2020.

No	Nama Lembaga	Bulan		
		Januari	Februari	Maret
1.	Tk Al – Ali	95 %	89 %	88 %
2.	Tk Al Qodir	94 %	91 %	87 %
3.	Tk Dahlia	95 %	93 %	91 %
4.	Tk Islam Swaru	89 %	88 %	87 %
5.	Tk Muslimat As – Shuffi	95 %	94 %	92 %
6.	Tk Muslimat Darussalam	92 %	89 %	87 %
7.	Tk Muslimat Rejoslamet	94 %	93%	89 %
8.	Tk Tunas Harapan Karanglo	94 %	89 %	88 %
9.	Tk Muslimat Al-Ummah	91 %	90%	87 %

Sumber : Bidang Administrasi Korwilker Pendidikan Kecamatan Mojowarno, 2020

Penurunan kinerja guru juga dapat dilihat dari hasil rekapitulasi supervisi dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas TK. Pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan dengan menilai 4 dimensi kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Setiap dimensi memiliki indikator yang digunakan acuan, seperti pada dimensi kompetensi pedagogik terdiri dari 7 indikator, dimensi kompetensi kepribadian terdiri dari 3 indikator, dimensi kompetensi sosial terdiri dari 3 indikator, dan dimensi kompetensi profesional terdiri dari 3 indikator. Menurut Buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2020:48), setiap indikator akan diberi nilai dengan skor 1-4. Penilaian kinerja guru dilakukan sebulan sekali oleh kepala sekolah, kemudian kepala sekolah menyetorkan data tersebut ke pengawas TK Kecamatan. Penilaian mengacu pada Buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2020:46). Berikut ini rekap hasil Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru dalam 3 bulan terakhir:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Hasil PKG PAUD Kecamatan Mojowarno Pada Gugus Soeharto Bulan Januari Tahun 2020

No	Nama Lembaga	Kompetensi				Nilai PKG
		Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional	
1	TK Al - Ali	24	11	11	12	90%
2	TK Al Qodir	25	10	11	11	89%
3	TK Dahlia	26	11	11	11	92%
4	TK Islam Swaru	24	11	11	11	89%
5	TK. M. As-Shuffi	24	10	12	12	90%
6	TK. M. Darussalam	24	11	12	11	90%
7	TK. M. Rejoslamet	25	10	11	11	89%
8	TK Tunas Harapan	27	10	10	10	89%
9	TK. M. Al - Ummah	26	10	11	10	89%

Sumber : Bidang Administrasi Korwilker Pendidikan Kecamatan Mojowarno, 2020

Tabel 1.3. Rekapitulasi Hasil PKG PAUD Kecamatan Mojowarno Pada Gugus Soeharto Bulan Februari Tahun 2020

No	Nama Lembaga	Kompetensi				Nilai PKG
		Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional	
1	TK Al – Ali	24	10	11	11	87%
2	TK Al Qodir	25	9	10	11	85%
3	TK Dahlia	26	9	10	10	85%
4	TK Islam Swaru	27	9	10	9	84%
5	TK. M. As-Shuffi	26	10	10	10	87%
6	TK. M. Darussalam	25	9	10	11	85%
7	TK. M. Rejoslamet	26	9	10	9	84%
8	TK Tunas Harapan	27	9	10	9	84%
9	TK. M. Al - Ummah	25	10	11	10	87%

Sumber : Bidang Administrasi Korwilker Pendidikan Kecamatan Mojowarno, 2020

Tabel 1.4. Rekapitulasi Hasil PKG PAUD Kecamatan Mojowarno Pada Gugus Soeharto Bulan Maret Tahun 2020

No	Nama Lembaga	Kompetensi				Nilai PKG
		Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional	
1	TK Al - Ali	25	9	10	9	82%
2	TK Al Qodir	26	8	10	9	82%
3	TK Dahlia	24	9	10	10	82%
4	TK Islam Swaru	23	10	10	10	82%
5	TK. M. As-Shuffi	26	8	9	9	81%
6	TK. M. Darussalam	24	10	9	10	82%
7	TK. M. Rejoslamet	23	9	9	9	78%
8	TK Tunas Harapan	27	8	9	9	82%
9	TK. M. Al - Ummah	24	9	10	9	81%

Sumber : Bidang Administrasi Korwilker Pendidikan Kecamatan Mojowarno, 2020

Penilaian Kinerja yang dilakukan mengacu pada Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru (2020:46) yang terdiri dari 4 dimensi kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Setiap dimensi kompetensi memiliki indikator yang

digunakan sebagai acuan untuk penentuan nilai pada penilaian kinerja guru (PKG) yang dilakukan. Pada dimensi kompetensi pedagogik terdiri dari 7 indikator, kompetensi kepribadian terdiri dari 3 indikator, kompetensi sosial terdiri dari 3 indikator dan kompetensi professional terdiri dari 3 indikator.

Hasil PKG Paud Kecamatan Mojowarno pada Gugus Soeharto pada bulan januari adalah 89%, bulan februari 85%, dan bulan maret 81%. Dari tabel 1.2, tabel 1.3, dan tabel 1.4 diketahui bahwa kinerja guru pada bulan Januari – Maret mengalami penurunan. Pencapaian kinerja yang fluktuatif juga dapat terlihat dalam tabel 1.2, tabel 1.3, dan tabel 1.4, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian kinerja guru belum optimal. Kinerja guru dapat dikatakan optimal apabila telah memenuhi nilai yang ditetapkan. Pengukuran kinerja didasarkan pada apa yang dilakukan oleh sumberdaya manusia tersebut sesuai dengan bidang dan tugas yang dibebankan kepadanya. Karena itu, pengukuran kinerja guru mengacu pada pelaksanaan tugas guru yakni melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sehingga kinerja guru yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kinerja dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yang berpedoman pada Buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja (2010:46).

Penurunan kinerja guru TK di kecamatan Mojowarno pada gugus soeharto, menurut observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti disebabkan adanya konflik peran ganda dan stres kerja yang dialami guru. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya guru-guru yang sering datang terlambat, dikarenakan mereka harus menyelesaikan pekerjaan dirumah masing-masing,

terkadang juga mereka mengantar anak-anaknya berangkat ke sekolah terlebih dahulu. Bukan hanya datang terlambat, beberapa guru juga pulang lebih awal atau pulang sebelum jam pulang. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 yang diketahui bahwa beberapa guru yang tidak memenuhi jam kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan wawancara dan observasi penulis terdapat beberapa guru yang membawa anaknya ke sekolah atau tempat bekerja. Hal ini tentu akan mengganggu kinerja guru tersebut, karena mereka harus membagi konsentrasi dalam mengawasi anak didik dan juga anak mereka sendiri. Bukan hanya itu saja, beberapa guru yang sibuk berkomunikasi via telepon dengan pengasuh mereka. Hal ini tentu akan mengurangi kinerja guru, karena para tenaga pendidik tidak bisa dengan leluasa mengawasi anak didik mereka. Meskipun komunikasi yang dilakukan pada jam istirahat namun hal tersebut tidak bisa dapat dibenarkan, karena pada jam istirahat guru juga harus tetap mengawasi anak didik mereka, apalagi guru TK. Mereka harus mengetahui anak didiknya bermain apa? Dengan siapa? Dan apakah permainannya membahayakan atau tidak?

Dari tabel 1.5 terlihat bahwa hampir sebagian guru TK di Kecamatan Mojowarno pada Gugus Soeharto membawa anaknya ke tempat kerja, hal ini tentu akan mengganggu kinerja guru tersebut. Seperti pada tabel rekapitulasi hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) selama 3 bulan terakhir, dari tabel 1.2, 1.3, 1.4 terlihat dari hasil penilaian yang dilakukan pada dimensi professional rata-rata nilai yang diperoleh adalah 3. Sedangkan untuk dimensi kompetensi yang

lain adalah < 3 . Hal ini berarti dengan membawa anak ke tempat bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja pada dimensi kompetensi profesional. Selain itu, untuk dimensi yang lain sebetulnya juga belum bisa dikatakan optimal, karena tidak dapat memenuhi nilai yang telah yang ditentukan.

Penurunan kinerja dapat dilihat dari para guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Seperti keterlambatan mengumpulkan laporan administrasi bulanan, laporan mingguan bahkan beberapa sekolah tidak membuat laporan bulanan. Banyaknya sekolah yang pada saat pembelajaran tidak sesuai dengan RPPM dan RPPH yang telah dibuat. Selain itu terdapat penurunan kinerja yang terlihat dari beberapa guru yang terkadang suka menunjukkan sikap mudah marah jika dalam menghadapi anak didik, lebih banyak diam dan melamun sendiri baik saat istirahat maupun saat proses pembelajaran. Merasa malas bekerja dengan menunda pekerjaan dan ada beberapa karyawan yang sering mengalami sakit kepala pada saat bekerja. Hal tersebut terlihat dalam kenyataan dan fakta dari observasi penulis.

Tabel 1.5. Rekapitulasi Data Guru Yang Membawa Anak ke Tempat Bekerja di Kecamatan Mojowarno Pada Gugus Soeharto Tahun 2020

No	Nama Lembaga	Bulan		
		Januari	Februari	Maret
1	Tk Al – Ali	45%	49%	54%
2	Tk Al Qodir			
3	Tk Dahlia			
4	Tk Islam Swaru			
5	Tk Muslimat As – Shuffi			
6	Tk Muslimat Darussalam			
7	Tk Muslimat Rejoslamet			
8	Tk Tunas Harapan Karanglo			
9	Tk Muslimat Al – Ummah			

Sumber : Data Wawancara ke 9 Lembaga TK Kecamatan Mojowarno yang Sudah Diolah, 2020

Wanita yang telah menikah dan bekerja adalah seorang wanita dengan peran ganda. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga secara otomatis memikul peran ganda, baik peran di lingkungan pekerjaan maupun di keluarga. Konflik peran sering timbul pada seorang yang memiliki peran ganda. Menurut Greenhaus (1985:77), konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dapat dikatakan seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya.

Konflik peran ganda pada wanita karir cenderung menyebabkan stres kerja. Arifin (2003:154) mengungkapkan bahwa konflik ditempat kerja yang berkepanjangan, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja.

Seperti yang diketahui peran sumber daya manusia, dalam hal ini guru, mempunyai beban kerja yang cukup rumit. Meskipun kelihatannya guru hanya bekerja hanya sampai siang hari tetapi tidak dapat dipungkiri banyak tugas juga yang harus dikerjakan selain mengajar, seperti merencanakan pembelajaran harian (RPPH), pembelajaran mingguan (RPPM), pembelajaran puncak tema,

menyelesaikan laporan harian, laporan bulanan, serta menyelesaikan administrasi yang lain. Selain itu 97% guru TK Wanita Kecamatan Mojowarno pada Gugus Soeharto mempunyai tugas tambahan yaitu sebagai tenaga administrasi (operator), kepala sekolah yang memiliki tugas tambahan mengajar, guru yang memiliki tugas tambahan sebagai tukang kebun. Adanya beban kerja yang berlebih akan menyebabkan benturan– benturan atau tekanan- tekanan yang terjadi pada dirinya sehingga dapat menimbulkan stres kerja bagi sumberdaya manusia tersebut.

Menurut Wijono (2010) stres kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi dan kemampuan kerja seseorang. Stres kerja yang berkepanjangan atau menahun akan mengakibatkan ketegangan yang terus menerus sehingga menimbulkan kinerja yang menurun.

Hasil penelitian terdahulu oleh Sry Rosita (2012) “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi” hasil penelitiannya mengatakan bahwa Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi, penelitian yang dilakukan oleh Cythia Imelda T dan Jean R.A (2010) “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum dr. M. Haulussy Ambon”, hasil penelitian mengatakan konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja Perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon.

Penelitian yang dilakukan oleh Arfiena, Harsono, dan Tri Maryati (2013) “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo”, hasil penelitiannya mengatakan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka kinerja pegawai akan rendah, begitupun pada stres kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dialami maka kinerja pegawai akan rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Arfiena, Harsono, dan Tri Maryati (2013) “pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo”, hasil penelitiannya mengatakan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka kinerja pegawai akan rendah, begitupun pada stres kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dialami maka kinerja pegawai akan rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat (2010) “Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono Lumajang” dan penelitian yang dilakukan oleh Cristie Julvia (2010) “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang hasil penelitiannya berbunyi bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruhnya Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru, dengan studi kasus Guru TK Se-Kecamatan Mojowarno.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Guru.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan atau pengetahuan mengenai konflik peran ganda (*Work Family Conflict*), stres kerja, dan kinerja guru.
- b. Sebagai salah satu referensi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia terkait dengan konflik peran ganda (*Work Family Conflict*), stres kerja, dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai informasi dan bahan masukan untuk memperbaiki manajemen terkait dengan konflik peran ganda (*Work Family Conflict*), stres kerja karyawan, dan kinerja guru.
- b. Melalui penelitian ini, di harapkan guru dapat memberikan kontribusi guna meminimalkan konflik peran ganda (*Work Family Conflict*), dan stres kerja yang pada akhirnya dapat menguntungkan kinerja guru.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan penelitian pada penelitian ini adalah meneliti mengenai:

1. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru tahun 2020.

2. Responden

Responden yang diteliti hanya guru TK wanita yang sudah menikah di Kecamatan Mojowarno pada 1 Gugus yaitu Gugus Soeharto.

3. Indikator

Indikator Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) yang digunakan menurut Frone, Russel & Cupper (1992). Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hadyana (2008:375). Indikator yang digunakan dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) PAUD menurut Buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2010:46).

4. Kinerja Guru

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian terhadap kinerja guru bukan kinerja karyawan karena responden dalam penelitian ini adalah Guru TK. Kinerja guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007 adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya. Penilaian yang digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah PKG Paud yang berpedoman pada Buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2010:46).