

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya pendidikan sudah menjadi kebutuhan dasar bagi manusia. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional pasal 7 tertulis bahwa “Pendidikan merupakan usaha sabar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan negara”. Di era modern ini penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran sangat penting dalam upaya menciptakan generasi penerus bangsa yang kompeten dan mampu bersaing.

Guru saat ini dituntut untuk dapat melaksanakan kegiatan belajar yang bersifat kooperatif, sehingga dapat memikat peserta didik untuk ikut terjun aktif dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Guru hanya sebagai fasilitator sehingga guru diharuskan untuk menguasai berbagai macam bentuk dari metode dan model pembelajaran. Di tangan guru yang profesional akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas secara akademik, keahlian, spiritual, moral dan kematangan emosional.

Guru dalam melaksanakan tugasnya sering kali dihadapkan dengan berbagai kendala yang dapat menghasilkan tinggi rendahnya kinerja. Kinerja adalah perilaku karyawan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi standar perilaku yang ditentukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendasari baik secara internal maupun eksternal diantaranya adalah: kondisi internal yaitu kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan dan kepribadian, kondisi eksternal yaitu lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana (Srinalia, 2015). Kinerja guru yang kurang maksimal akan menciptakan kualitas pembelajaran yang kurang maksimal juga. Akibatnya, kualitas pendidikan dan sumber daya manusia yang dihasilkan akan rendah.

Dengan pengukuran kinerja, kita dapat mengetahui apakah pelaksanaan kinerja menyimpang dari rencana yang telah ditentukan atau hasil kerja yang dicapao sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini lembaga sekolah rutin mengevaluasi kinerja guru, agar dapat mengetahui penyebab menurunnya kinerja guru, berikut tabel pengukuran kinerja guru di Sekolah Alam Al Giva:

Tabel 1
Pengukuran Kinerja Guru pada Sekolah Alam Al Giva

Tahun	Merencanakan Pembelajaran	Melaksanakan Pembelajaran di kelas	Hasil belajar siswa	Melaksanakan tugas tambahan dari sekolah
2019	98%	90%	98%	100%
2020	70%	70%	80%	60%
2021	70%	76%	83%	70%
2022	80%	87%	87%	80%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Dari tabel di atas dapat dilihat kinerja guru menurun, penurunan yang sangat signifikan pada tahun 2020, dimana kasus covid 19 pertama kali memasuki Indonesia. Seperti kita ketahui bahwa setelah covid 19 masuk ke Indonesia banyak faktor yang mempengaruhi, perubahan metode bekerja menjadi bekerja dari rumah, yang menyebabkan para guru kesulitan mengoptimalkan mengajar dari rumah.

Profesi sebagai guru sering dinilai fleksibel dalam waktu dan tuntutan pekerjaannya tidak terlalu tinggi, sehingga menjadi salah satu alternatif profesi yang dipilih oleh banyak individu. Seiring dengan berjalannya waktu, kenyataannya tuntutan dan waktu seorang guru berubah, tenaga pengajar memberikan andil yang besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, seorang tenaga pendidik harus memiliki kemampuan dan keahlian yang mumpuni agar mampu meningkatkan kinerjanya. Menurunnya kinerja guru salah satunya diakibatkan oleh konflik. Konflik merupakan bagian dari faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu konflik yang sering terjadi di sekolah adalah konflik peran. Konflik ini sering terjadi di kalangan guru, dimana di satu sisi ia harus menjalankan tanggung jawab pekerjaan sebagai guru, di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, hal ini menyebabkan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga atau disebut *work family conflict*. Adapun masalah mengenai konflik, peneliti telah melakukan pra survey yang dilakukan pada guru di Sekolah Alam Al Giva, berikut tabel data hasil pra survey yang sudah dilakukan:

Tabel 2
Data Pra Survey Konflik Peran di Sekolah Alam Al Giva

No	Konflik	Jumlah Jawaban	Dalam Persen (%)
1	Pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga	8	20%
2	Kesulitan untuk menyeimbangkan waktu antara urusan keluarga dan urusan pekerjaan	20	50%
3	Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan	4	10%
4	Sering adanya konflik yang terjadi dilingkungan keluarga	8	20%
	Total	40	100%

Sumber: Pra Survey Konflik Peran

Dapat dilihat dari tabel survey di atas, bahwa peneliti melakukan pra survey kepada 40 guru di Sekolah Alam Al Giva, dengan hasil hampir sebagian guru mempunyai banyak konflik antara keluarga dan pekerjaan, oleh karena itu guru sulit menyeimbangkan waktu antara urusan keluarga dan urusan pekerjaan, dengan presentase paling besar yaitu 50%.

Dampak yang akan ditimbulkan dari *work family conflict* sangat luas, salah satunya dampak individu, misalnya guru akan stress, beban berlebihan dan gangguan kesehatan. Dampak selanjutnya adalah dampak keluarga, misalnya pasangan dan anak menjadi terlantar, atau pekerjaannya menjadi tidak optimal. Jika kondisi tersebut tidak ditangani secara serius maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja guru yang akan mempengaruhi produktivitas guru tersebut.

Adapun faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja guru yaitu berdasarkan hasil observasi pada guru di Sekolah Alam Al Giva selama masa pandemi Covid-19, terdapat indikasi terjadinya penurunan kinerja guru. Hal ini

ditunjukkan karena adanya guru yang kesulitan dalam menyesuaikan perubahan metode pembelajaran. Pekerjaan yang dilakukan oleh guru dimasa pandemi adalah *Work from Home* (WFH). *Work from Home* adalah pekerjaan yang dilakukan dari jarak jauh. Daring adalah proses pembelajaran yang dilakukan jarak jauh dengan terhubung jaringan (*Online*), tetapi hal ini dinilai kurang efektif dan efisien. Berikut hasil survei yang sudah dilakukan oleh lembaga survey jekpat, yaitu lembaga survey terpercaya nomer satu di Indonesia.

Tabel 3
Mengukur Keefektivan *Work from Home*

No	Nama	Nilai / Skor
1	<i>Work from Office</i> (WFO)	4,29
2	<i>Work from Anywhere</i> (WFA)	4
3	<i>Hybrid</i>	3,91
4	<i>Work from Home</i> (WFH)	3,67

Sumber: Lembaga Survei Jekpat

Dapat dilihat pada tabel di atas, *Work from Office* (WFO) paling efektif dengan skor 4,29. Bekerja dari mana saja (*Work from Anywhere*) memiliki efektivitas tertinggi kedua dengan skor 4, lalu bekerja *Hibrida* (Kantor/Rumah) memiliki efektivitas 3,91. Terakhir bekerja dari rumah (*Work from Home*) dianggap paling tidak efektif dengan skor hanya sebesar 3,67.

Minimnya pengetahuan guru akan teknologi tentu akan sangat mempengaruhi kualitas pengajaran. Banyak kendala dihadapi oleh pihak sekolah, guru maupun siswa pada saat WFH. Salah satunya kebiasaan anak yang lebih fokus belajar saat tatap muka langsung di kelas dan mendengarkan penjelasan guru lebih lagi metode pembelajaran di Sekolah Alam sebagian

besar berkegiatan praktek. Oleh sebab itu peneliti melakukan pra survey tentang apa saja kendala yang dialami pada saat WFH. Berikut tabel hasil survey yang dilakukan di Sekolah Alam Al Giva:

Tabel 4
Survey Kendala yang dialami Guru saat WFH
di Sekolah Alam Al Giva

No	Kendala yang dialami	Setuju	Tidak Setuju
1	Gangguan jaringan internet kurang stabil	39	1
2	Tingkat stres kerja bertambah	35	5
3	Siswa kurang kondusif saat belajar daring	38	2
4	Pengeluaran biaya lebih besar (biaya listrik dan internet)	35	5
5	Konstrasi saat mengajar berkurang	34	6

Sumber: Pra Survey Kendala WFH

Peneliti melakukan pra survey kepada 40 guru di Sekolah Alam Al Giva, tabel diatas menunjukkan sebagian guru setuju bahwa banyak kendala yang dialami saat *Work from Home* (WFH). Hal ini tentunya sangat mempengaruhi hasil belajar siswa, melihat dari proses dan kinerja pembelajaran yang dilakukan oleh para guru yang belum bisa dikatakan maksimal dikarenakan berbagai halangan.

Dari uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui berapa besar pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work from Home* terhadap kinerja guru di Sekolah Alam Al Giva dengan judul **“PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA GURU”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menyusun identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kurangnya dukungan dan pelatihan yang diberikan kepada guru, sehingga menghambat kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran.
2. Terdapat guru yang kesulitan mengelola kelas dengan efektif, sehingga mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan pembelajaran dikelas.
3. Keterbatasan metode penilaian, sehingga menghambat guru dalam menilai dan mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang pencapaian siswa.
4. Terdapat pemberian tugas tambahan yang berlebih kepada guru, yang menyebabkan kelelahan dan kurangnya waktu untuk melaksanakan pembelajaran dikelas.
5. Terdapat ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guru yang dapat menyebabkan penurunan kualitas hubungan dengan keluarga.
6. Fokus guru yang terbagi dengan kehidupan pribadi, sehingga mempengaruhi kualitas pengajaran dan kinerjanya.
7. Terdapat keterbatasan ruang dan fasilitas saat WFH yang dapat mengganggu produktivitas dan kinerja guru.
8. Perubahan metode pembelajaran saat WFH meningkatkan stres pada guru yang mempengaruhi kinerjanya.
9. Kedekatan dengan keluarga saat WFH dapat mengganggu konsentrasi dan fokus guru saat daring.

10. Terdapat gangguan rutinitas perjalanan menuju kesekolah, membuat guru sulit menyesuaikan diri lagi dalam persiapan mengajar.
11. Terdapat masalah menurunnya kesehatan dan keseimbangan guru saat WFH dapat mempengaruhi menurunnya kinerja mereka.
12. Terdapat masalah keterbatasan sumber daya dan akses ketika WFH yang dapat menghambat kreativitas dan produktivitas guru.
13. Terdapat masalah gangguan waktu yang tidak terjadwal saat bekerja sehingga menyebabkan guru sulit memisahkan waktu bekerja dan kepentingan pribadi.

C. Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian terdapat batasan-batasan penelitian, hal ini bertujuan untuk memberikan ruang lingkup yang jelas, sehingga yang diperoleh mudah dilihat dan jelas arahnya. Berdasarkan identifikasi masalah dan faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja guru menurut Ahmad (2017:11) dapat digolongkan dalam dua macam yaitu faktor intern meliputi kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat minat yang dimiliki, kemampuan dan minat, motif yang dimiliki, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan kerja, faktor ekstren yaitu lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas dan aktivitas guru di sekolah, oleh sebab itu pembahasan dalam penelitian ini yaitu pengaruh *Work Family Conflict* yang diambil dari faktor ekstren dalam subfaktor lingkungan keluarga dan *Work from Home* diambil dari faktor ekstern dalam subfaktor lingkungan kerja, maka

pembahasan dalam penelitian ini hanya sebatas pada pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work from Home* terhadap Kinerja Guru di Sekolah Alam Al Giva.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Alam Al Giva ?
2. Apakah *Work from Home* berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Alam Al Giva ?
3. Apakah *Work Family Conflict* dan *Work from Home* berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Alam Al Giva ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Guru di Sekolah Alam Al Giva.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Guru di Sekolah Alam Al Giva.
3. Untuk mengetahui *Work Family Conflict* dan *Work from Home* terhadap Kinerja Guru di Sekolah Alam Al Giva.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan baik secara teoritis maupun secara praktis bagi pihak-pihak yang terkait.

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan khusus dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai *Work Family Conflict* dan *Work from Home* terhadap Kinerja Guru.
- b. Sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya khususnya berkaitan dengan masalah Sumber Daya Manusia.

2. Keunggulan Praktis

a. Bagi diri sendiri

Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu di bangku kuliah dan memperluas wawasan mengenai *Work Family Conflict* dan *Work from Home* terhadap Kinerja Guru.

b. Bagi Sekolah Alam Al Giva

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam pengembangan program di sekolah untuk mendukung keseimbangan *Work Family Conflict* dan dapat menjadi panduan untuk implementasi *work from home* dimasa depan, termasuk strategi yang efektif, teknologi yang diperlukan, kebijakan keamanan dan dukungan guru yang tepat saat menjalani *work from home*.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan bagi universitas dan diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia SDM.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Penelitian

Agar skripsi ini tersusun dengan baik dan memudahkan penulisan, maka penulisan dibagi kedalam tiga sistematika sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi landasan teori yang digunakan untuk menjelaskan pengertian dari ke tiga variable yang ada didalamnya terdapat penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti, serta metode

penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan mengenai objek dan penelitian.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.