

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Covid-19 atau *Corona Virus Disease* yang merebak dan menjadi wabah dari Wuhan pada Desember 2019, menimbulkan rasa kepanikan yang tinggi. Kewaspadaan beragam negara muncul karena virus ini menular begitu cepat dan mudah, terlebih antivirus Covid-19 belum ditemukan sehingga pencegahan dilakukan terhadap virus ini ke beragam negara. Akan tetapi, usaha yang dimaksudkan ternyata belum berhasil. Dibuktikan oleh merebaknya virus ini di 200 negara di dunia bahkan lebih (Jamaluddin, Ratnasih, Gunawan, & Paujiah, 2020) serta dinyatakan sebagai wabah pandemi. Persoalan yang terbaru pun lahir satu per satu, mulai dari persoalan pendidikan, sosial, hingga ekonomi. Beragam kebijakan serta penerapan protokol kesehatan diaplikasikan guna memangkas mata rantai tersebarnya Covid-19. Pada sektor pendidikan, diterapkan kebijakan guna menghambat Covid-19 agar tidak menular yakni *School from home* (SFH). Dilakukan penutupan sekolah-sekolah dan pembelajaran diganti dengan daring (Sudrajat, 2020). Hal ini sangat tidaklah mudah bagi siswa maupun guru karna banyak masalah muncul baik dari siswa, orang tua maupun guru, dimana guru harus mempunyai kompetensi-kompetensi yang dapat menunjang pada pembelajaran pada saat pandemi ini dimana siswa tidak semudah menangkap pembelajaran seperti pada saat pembelajaran tatap muka disekolah.

Demikian pula dampak dari Covid-19 dirasakan pada lingkungan pendidikan, yakni kegiatan mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah, kini harus dikerjakan dari rumah atau diistilahkan dengan *work from home* (WFH), yakni bekerja dari rumah. Diterapkannya WFH oleh pemerintah ini berpeluang menurunkan kinerja guru sebab motivasi dan semangat guru biasa didapatkan dari pembelajaran secara tatap muka langsung dengan para muridnya (Cahyaningrum, Shalahuddin, Agustina, Karunia, & Simbolon, 2022).

Work from home (WFH) merupakan alternatif untuk meminimalisir risiko tersebarnya virus covid-19. Dari 100% profesi dimana 79% profesi yang

merupakan profesi guru, mereka merasa terganggu dengan merasakan kendala dikarenakan sering terjadinya *misscommunication* dan kehilangan motivasi pada saat bekerja sehingga mengganggu kinerjanya. Banyak faktor yang mengakibatkan kinerja menjadi buruk karena adanya rasa khawatir yang bertambah sebab konflik antarperan yang dihadapi individu ketika mencoba menyelaraskan tuntutan dari keluarga dan pekerjaan. Pada masa pandemi ini, berubahnya mekanisme pekerjaan itu menjadi persoalan yang riskan bagi guru wanita, terlebih guru dengan seorang anak dan diharuskan bekerja WFH, maka kewalahan pun dialami dengan beban kerja yang perlu dituntaskan dan stres yang muncul pada pekerjaan yang tak kondusif (Retnowati, Aprianti, & Agustina, 2020).

Pada saat daring, peran guru sangat penting dimana para siswa dan orang tua menemukan berbagai kendala mulai dari fasilitas untuk pembelajaran yang kurang mendukung, rendahnya kapasitas literasi para siswa, susah akses internet dan kapabilitas siswa siswi untuk belajar mandiri yang masih minim. Masalah-masalah tersebut tentunya harus dijadikan diskusi dan mencari solusi bagaimana para siswa-siswi untuk dapat menyelesaikan proses pembelajarannya saat daring (Sari, 2021). Hal tersebut bisa dilihat bahwa kesuksesan guru dipengaruhi oleh kualitas guru sedangkan mutu seorang guru bisa ditinjau melalui kinerja guru yang bersangkutan (Pianida, 2018).

Peran guru amat esensial dalam memberi bimbingan dan materi pada para siswa sehingga mampu melahirkan mutu *output* yang terbaik. Guru wanita pun dituntut amat berat karena berperan ganda sebagai ibu rumah tangga, bila dilaksanakan dengan kontinu maka kinerja sebagai guru dapat dipengaruhi (Annisa, 2021). Di sisi lain dengan adanya kebijakan pemerintah terkait bekerja dan belajar dari rumah menyebabkan guru perempuan menghadapi tantangan yang semakin kompleks di lingkungan keluarga. Hal ini menuntut guru mempunyai peran yang berlainan pada satu waktu di lokasi yang sejenis yaitu rumah, sebagai seorang ibu, seorang istri dan juga sebagai seorang guru.

Era globalisasi kini, tiap individu diharuskan sanggup bekerja dan berkompetisi secara efektif dan efisien serta selalu produktif. Individu yang berkinerja tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah

kinerja karyawannya (Omar, Mohd, & Ariffin, 2015). Salah satu permasalahan dan tantangan yang dihadapi guru adalah mengembangkan keterampilan dan karir yang tidak berjalan sesuai tujuan. Banyak guru yang telah lulus dari Lembaga Tenaga Kependidikan justru malah menurun kompetensinya. Dan kenyataannya, kinerja guru dimasa pandemi menurun, hal ini disebabkan karena selama masa pandemi guru mengalami berbagai kendala seperti kesulitan menyampaikan materi pembelajaran (Asmuni, Basar, & Harahap, 2021). Untuk itu, standar kompetensi perlu disiapkan, dijaga dan dibina (Afifah, 2012).

Koopmans (2014) kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dimana individu melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja juga bisa diartikan sebagai tingkat pencapaian individu selama periode tertentu secara keseluruhan (Moehariono, 2009). Penilaian kinerja guru adalah proses yang menggunakan kriteria khusus untuk menetapkan tingkat keberhasilan guru dalam melakukan tugas inti, seperti mengajar. Sudjana (2002) dalam risetnya mengimplikasikan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kemampuan dan kinerja guru. Selain itu, untuk mencapai kinerja yang optimal juga memerlukan kemampuan komunikasi dan hubungan personal antar individu serta kemampuan beradaptasi dengan situasi kerja yang baru (Koopmans et al., 2014). Pada penelitian yang dilakukan oleh Özgenel & Mert (2019) menyatakan bahwa kinerja guru berperan pada efektifitas sekolah yang termasuk didalamnya adalah peningkatan, kualitas, pengembangan, kelayakan dan kinerja. Guru yang terampil, resiliensi dan berdedikasi sangat mendukung profesionalisme.

Dalam pandangan Islam, kinerja atau hasil kerja yaitu wujud nyata atas nilai, keyakinan, serta pemahaman yang dianutnya dan berlandaskan atas berbagai prinsip moral yang kuat serta mampu jadi motivasi guna menciptakan suatu karya berkualitas (Hakim, 2006). Allah SWT berfirman dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Ayat tersebut memberi penjelasan yakni tujuan muslim melakukan kerja supaya melakukan pencarian Ridho-Nya serta memperoleh keutamaan yakni hikmah dan kualitas atas hasil yang didapatkan. Apabila kedua hal itu jadi landasan bekerja seseorang, individu akan mendapatkan berkah dari hasil kerjanya (Maharan, 2017).

Peneliti melakukan FGD (*Focus Group Discussion*) terhadap 5 orang guru sekolah menengah pertama (SMP) dilakukan pada saat pandemi dengan topik pada saat pembelajaran tatap muka, terdapat lima kriteria guru yang berkinerja baik adalah mempunyai kemampuan, disiplin, berpengetahuan, bertanggung jawab, dan semangat tinggi. Hasil FGD dengan lima orang guru, dan dua orang di antaranya selalu datang lebih awal dan percaya bahwa mereka mempunyai kinerja yang baik dengan mengelola waktu mereka dengan baik. Pekerjaan sekolah yang belum tuntas dapat diselesaikan tepat waktu untuk membuat rencana pembelajaran dan melanjutkan pekerjaan di rumah. Sedangkan tiga lainnya mempunyai kinerja yang rendah saat mengajar karena pada saat dirumah sudah tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sekolah yang belum tuntas dirumah karena disibukkan dengan mengurus keluarga dan kurang mengelola waktu dengan baik. Apabila guru dapat menemukan keseimbangan yang baik antara keluarga dan pekerjaan, pekerjaan sebagai guru dan peran mereka sebagai orang tua akan berjalan dengan baik.

Guna peningkatan kinerja guru, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan William Stern (dalam Mangkunegara, 2005) yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu mencakup kapabilitas manajemen dan menggunakan potensi diri seoptimal mungkin. Faktor yang relevan, keterampilan komunikasi yang efektif. Sementara faktor lingkungan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendukung dan dinamis, peluang kerja, masalah keluarga dan kondisi kerja yang sesuai.

Perbedaan peran memicu ketidaksesuaian dan dapat menyebabkan konflik antarperan, sebab bertentangnya peran dalam keluarga dan pekerjaan (Susijawati, Maryam, & Sulistiowati, 2017). Hal ini mengalihkan perhatian guru dan pada akhirnya pekerjaan mereka menjadi semakin tidak optimal. Kinerja guru yang

kurang optimal dapat mempengaruhi pembelajaran dan kualitas peserta didik. Dalam hal ini, permasalahan keluarga yang berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga dinamakan *Work Family Conflict (WFC)*.

Work Family Conflict merupakan sumber stres bagi banyak orang karena memiliki implikasi yang luas bagi individu, keluarga, dan sekolah (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). *WFC* ialah konflik peran yang timbul sebagai akibat dari tuntutan yang terjadi pada pekerjaan yang ditekuni dengan kewajiban dalam rumah tangga yang juga harus dipenuhi (Armstrong, Atkin-Plunk, & Wells, 2015). Konflik ini ialah variabel yang mempunyai 2 arah yakni kondisi yang dihadapi individu dimana pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya (Beigi, Shirmohammadi, & Kim, 2016). Kesimbangan antara keluarga dan karier susah dicapai ketika dihadapi konflik pada keluarga-pekerjaan, atau diistilahkan *work family conflict* atau konflik berperan ganda (Greenhaus & Beutell, 1985, dalam Kim & Ling, 2001).

WFC akan terjadi ketika individu tidak bisa menyeimbangkan waktunya antara pekerjaan dan keluarga (Warokka & Febrilia, 2015). Hal ini terjadi ketika seseorang yang menjalankan perannya di tempat kerja mengalami persoalan selama memenuhi posisinya di dalam keluarga atau sebaliknya (Lathifah & Rohman, 2014). Kondisi demikian bisa memunculkan efek *stressor* yang mengakibatkan tingkat kepuasan individu menjadi menurun dalam menjalankan peran ganda tersebut (Bagherzadeh et al., 2016; Pattusamy & Jacob, 2016).

Sebuah studi oleh Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer (2011) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga milik individu, maka semakin rendah kinerjanya. Studi lain, Roboth (2015) menemukan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan antara *work family conflict*, sebagai hasil dari analisis *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja perempuan dalam peran ganda. Dikarenakan manusia memiliki banyak peran. Manajemen waktu yang buruk menyebabkan konflik yang pada akhirnya mempengaruhi pekerjaan.

Pada riset sebelumnya juga yang diteliti oleh Herwanto & Rustina (2016) memperlihatkan jika *work family conflict* mempunyai pengaruh signifikan pada

kinerja guru pada sekolah dasar. Hal ini menandakan peran individu dalam pekerjaan yang diemban ternyata mampu mengganggu perannya dalam mengurus aktivitas di dalam keluarga (Bahri, 2011).

Dari pembahasan yang telah diuraikan, penulis tertarik meneliti hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja di kalangan guru selama masa pandemi covid 19. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena, pada masa pandemi ini guru dituntut untuk dapat beradaptasi dengan bekerja dan mengajar dari rumah. Sementara banyak guru memiliki kendala seperti perangkat, pengetahuan tentang teknologi serta persiapan pembelajaran dan evaluasi. Sementara itu sebagai guru perempuan juga dituntut untuk melakukan pekerjaan rumah dan mendampingi putra putrinya yang juga bersekolah dari rumah. Merujuk hal tersebut, rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah apakah masa pandemi ini ketika guru harus bekerja dari rumah, akankah guru mengalami *work family conflict* yang dapat menurunkan kinerja guru.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan kinerja pada guru di Jakarta serta bagaimana tinjauan dalam Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja pada guru di Jakarta serta mengetahui tinjauannya dalam Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis terkait hubungan kinerja dengan *work family conflict*.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para guru agar kinerja guru tetap terjaga walaupun guru mengalami konflik dalam pekerjaan-keluarga. Serta untuk keluarga guru terutama guru yang menjalankan dua peran sekaligus, diharapkan dapat selalu mendukung agar tidak terjadinya *work family conflict* pada guru dan juga untuk sekolah diharapkan selalu memotivasi guru agar kinerjanya pada saat mengajar selalu stabil dan meningkat.

1.5 Kerangka Berpikir

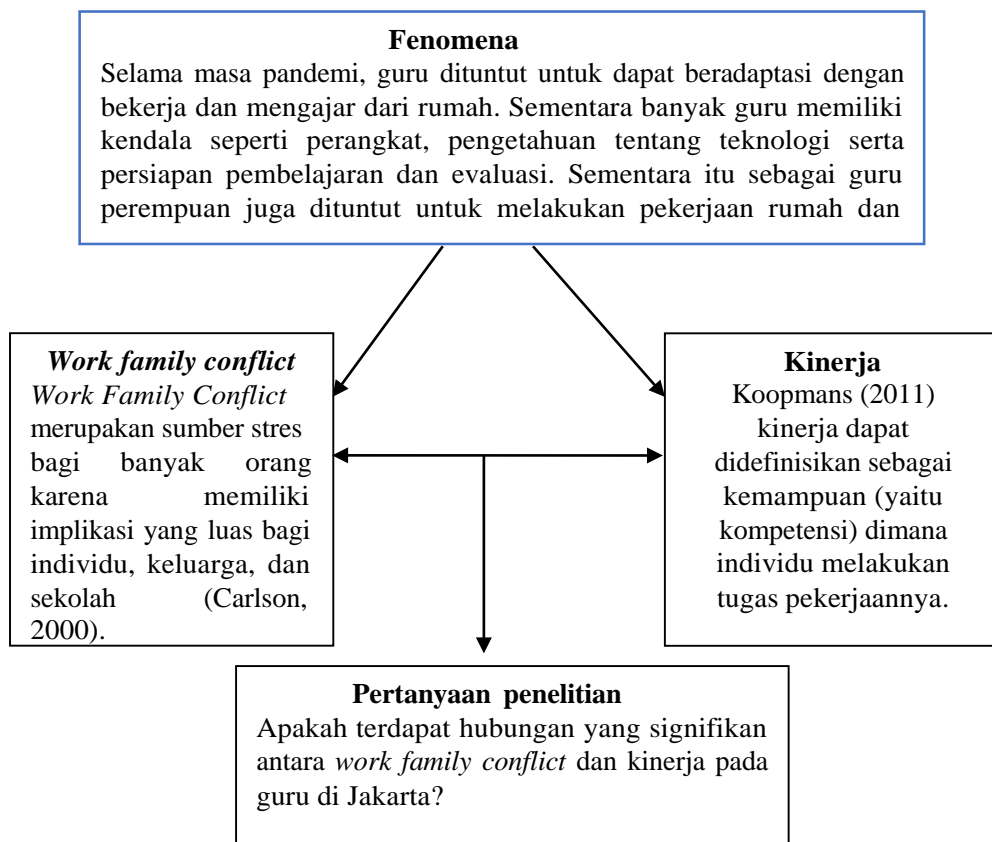


Diagram 1. 1 Fenomena