

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah proses yang sengaja dilaksanakan semata-mata dengan tujuan mencerdaskan. Adanya proses pendidikan akan membentuk sosok individu menjadi sumber daya manusia yang akan berperan besar dalam proses pembangunan bangsa dan negara. Melalui proses pendidikan, individu diberikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai moral yang diperlukan untuk menunjang kesuksesan dalam hidup. Pendidikan formal diatur oleh sistem pendidikan yang meliputi tingkat sekolah dasar, menengah, hingga perguruan tinggi. Para guru memegang peran sentral dalam penyampaian materi pendidikan kepada siswa. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa materi yang diajarkan sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan, dan mereka juga berperan sebagai mentor dan pembimbing bagi siswa dalam mencapai potensi penuh mereka. Guru memiliki peran yang penting dalam dunia pendidikan. Seorang guru yang berdedikasi tidak hanya mengajarkan materi, tetapi juga menginspirasi siswa untuk menggali lebih dalam pengetahuan dan mengeksplorasi potensi mereka. Guru yang memiliki kinerja baik seharusnya memiliki kemampuan untuk memahami berbagai gaya belajar siswa dan menyusun strategi pengajaran yang tepat. Cara ini membuat mereka mampu membantu siswa mencapai kemajuan dan kesuksesan pribadi mereka dalam proses belajar-mengajar.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. *Teacher Performance* di sekolah mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan sekolah yang secara langsung akan dirasakan oleh para siswa atau orang tua siswa. *Teacher Performance* inilah yang menjadi tolak ukur keberhasilan satuan pendidikan (sekolah) dalam mencetak lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing di masyarakat. *Teacher Performance* pada lembaga pendidikan merupakan persoalan yang sangat penting dan menuntut setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu (Syaiful, 2009). Selain itu, lembaga pendidikan dituntut untuk mengerjakan tugas pokoknya dalam hal kedisiplinan dan waktu. Tuntutan ini harus dipenuhi guna menyelaraskan *teacher performance* di dalam lembaga pendidikan yang mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan. Berikut ini merupakan Data Penilaian *Teacher Performance* ASN SMP Negeri 1 Sempor tahun 2020-2022

Tabel 1-1
Penilaian *Teacher Performance* ASN SMP Negeri 1 Sempor
2020 - 2022

Tahun	Nilai PKG	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Presentase PKG dari Kehadiran	Nilai Akhir PKG	Keterangan
2020	88,24	0,19	99,59	88,13	Baik
2021	89,5	0,46	99,01	88,62	Baik
2022	88,26	0,29	99,37	87,71	Baik

Sumber: Laporan Sekolah SMP Negeri 1 Sempor

Berdasarkan Tabel 1-1 dapat dilihat bahwa *Teacher Performance* ASN di SMP Negeri 1 Sempor tahun 2022 dengan presentase 87,71 sudah dikatakan baik namun masih belum maksimal dan terdapat penurunan kinerja dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2021. Penilaian *Teacher Performance* ASN

dilaksanakan setiap akhir tahun dengan nilai PKG yang didapat dari hasil kuisioner yang diisi oleh kepala sekolah, teman guru, peserta didik dan orang tua. Selain nilai PKG, hal lain yang digunakan untuk menilai *teacher performance* adalah Data Administratif Kegiatan Pembelajaran. Berikut ini merupakan Data Administratif Kegiatan Pembelajaran Guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor tahun 2023.

Tabel 1-2
Data Administratif Kegiatan Pembelajaran Guru ASN
SMP Negeri 1 Sempor Tahun 2023

Komponen	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
Pengumpulan Bahan Ajar	✓	
Pengumpulan Soal Ujian	✓	
Pengumpulan Nilai Siswa	✓	

Sumber: SMP Negeri 1 Sempor 2023

Data yang tersaji pada Tabel 1-2 menjelaskan bahwa guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor mengumpulkan bahan ajar, soal ujian dan nilai siswa sebelum batas waktu yang telah ditentukan berakhir. Sebelum waktu pengumpulan habis, para guru diingatkan oleh panitia setiap kegiatan untuk segera mengumpulkan tepat waktu supaya tidak ada yang terlambat dalam mengumpulkan. Bahan ajar yang sudah dibuat, di *upload* ke google drive di link yang tercantum pada website sistem dan di *verifikasi* oleh guru dan pengawas.

Selain data *teacher performance* yang telah disampaikan sebelumnya, dan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan salah satu guru di SMP Negeri 1 Sempor diketahui bahwa sekolah tersebut mengalami kekurangan tenaga pengajar pada tahun 2023, hal itu membuat

SMP Negeri 1 Sempor memaksimalkan dalam memberikan jam mengajar guru ASN. Hal tersebut dapat menyebabkan *work stress* dikarenakan adanya *workload* yang ditanggung oleh guru berlebih karena 1 guru memiliki jam mengajar yang banyak diatas standar jam mengajar dalam UU No 15 pasal 2 ayat 1 yang menyatakan bahwa guru melaksanakan *workload* selama 40 jam dalam satu minggu pada satuan administrasi pangkal. *Work stress* yang terjadi ini dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *performance*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tripambudi et al (2022) yang mengemukakan bahwa *work stress* berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja, diduga *work stress* mempengaruhi *teacher performance* secara negatif, dimana *work stress* yang tinggi akan menyebabkan penurunan *teacher performance*. Secara umum *stress* sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya. Dalam dunia pendidikan, khususnya di sekolah *work stress* juga dapat terjadi. Hal ini banyak dialami oleh guru yang disebabkan oleh berbagai macam masalah diantaranya masalah pada saat proses pembelajaran, masalah beban yang berlebih, atau masalah yang ada di rumah. Menurut Keenan & Newton dalam Dania (2010) bahwa *work stress* dapat dipengaruhi oleh kekaburan peran dan beban yang berlebihan. *Stress* dalam sosialisasi maupun saat menghadapi siswa di kelas, lekas marah, sensitif atau mudah tersinggung, bersikap apatis, kurang konsentrasi dalam mengajar, pelupa, pada guru mungkin bisa ditandai dengan munculnya gejala-gejala seperti tidak sabaran, baik peka terhadap

kritik yang ditujukan pada dirinya, atau bisa muncul efek organisatoris/kelembagaan yaitu sering absen (tidak masuk) kerja dengan berbagai alasan, menghindari tanggung jawab, produktivitas kerja/mengajar rendah atau turun, dan justru sering dihindangi rasa benci terhadap pekerjaan sebagai gejala yang ekstrim. Proses pendidikan dan pembelajaran akan mengalami hambatan, bila mana guru yang menjadi figur sentral sedang bermasalah. Masalah itu bisa saja mempengaruhi kinerjanya sehingga tidak dapat menjalankan kewajibannya secara utuh sebagaimana tujuan pendidikan yang sebenarnya.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis di SMP Negeri 1 Sempor, diketahui bahwa disana terdapat kekurangan jumlah tenaga mengajar sehingga guru ASN memiliki jam mengajar berlebih. Hal ini akan menyebabkan guru ASN cenderung mengalami *work stress* karena harus mengajar dibanyak kelas dan bertemu dengan para siswa remaja yang dominan masih labil, mudah terpengaruh dan memiliki rasa penasaran yang tinggi. Selain hal itu, *workload* yang dimiliki guru ASN juga menjadi salah faktor yang mempengaruhi *work stress*. Menurut Sunyoto (2012) *workload* yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan *stress*, karena selain mengajar beberapa guru ASN memiliki tugas tambahan lain seperti menjadi wali kelas dan koordinator Rombel P5. *Workload* juga diduga merupakan faktor yang mempengaruhi *teacher performance*. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Jalil,

(2020) yang menyatakan bahwa variabel *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *teacher performance*.

Workload adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Prayoga, 2012). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang pada waktu tertentu atau *workload* bisa dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif yakni keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. *Workload* yang berlebihan akan berdampak terhadap hasil kerja yang menyebabkan kinerja menurun. Guru yang bekerja dengan volume pekerjaan yang banyak belum tentu terbiasa dengan adanya tekanan kerja seperti guru yang bekerja dengan volume pekerjaan yang sedikit.

Tabel 1-3
Laporan Jam Mengajar Guru ASN
SMP Negeri 1 Sempor

No	Tugas Tambahan	Jam Mengajar (Minggu)	Jam Tambahan (Minggu)	Total
1.	Wakil Kepala Sekolah	30 jam	18 jam	48 jam
2.	Kepala Perpustakaan	14 jam	18 jam	32 jam
3.	Kepala Laboratorium	40 jam	14 jam	54 jam
4.	Wali Kelas	39 jam	2 jam	41 jam
5.	Koordinator Rombel	35 jam	2 jam	37 jam

Sumber: Laporan Sekolah SMP Negeri 1 Sempor

Berdasarkan data Tabel 1-3, maka terlihat bahwa kewajiban mengajar dari setiap jabatan berbeda-beda, dilihat dari jabatannya masing-masing tugas

yang mereka miliki dan tanggung jawab yang berbeda. Setiap guru ASN memiliki tambahan jumlah tugas yang berbeda sehingga memiliki jam tambahan yang berbeda. Penambahan jam pada Tabel 1-3 terlihat bahwa dengan adanya *workload* yang berlebih diduga dapat menyebabkan penurunan *performance*.

Selain *work stress* dan *workload*, hal lain yang diduga berpengaruh terhadap *performance* adalah *work family conflict*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Krismaningtyas (2018) menyatakan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *teacher performance* perempuan di SMA/SMK Xaverius Palembang. Hal ini berarti *work family conflict* mempengaruhi *teacher performance* namun tidak dapat meningkatkan *teacher performance* di SMA/SMK Xaverius.

Tabel 1-4
Data Status Guru ASN SMP Negeri 1 Sempor
Tahun 2023

Jenis Kelamin	Menikah	Belum Menikah
Perempuan	19	1
Laki-Laki	12	1

Sumber: SMP Negeri 1 Sempor

Berdasarkan Tabel 1-4 dapat diketahui bahwa guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor dominan sudah menikah dengan jumlah 19 guru perempuan dan 12 guru laki-laki. *Work family conflict* dominan dirasakan oleh para guru ASN yang sudah menikah di SMP Negeri 1 Sempor karena memiliki peran ganda dimana harus membagi waktunya untuk keluarga sesuai dengan perannya masing masing dengan pekerjaan di sekolah, namun waktu untuk bersama keluarga dan waktu untuk mengelola urusan rumah tangga atau keluarga

sering kali terganggu karena adanya beban kerja di pekerjaan yang padat. Selain itu, guru ASN juga masih mengerjakan tugas pekerjaan di rumah seperti menilai tugas dan evaluasi akhir siswa yang tidak dapat diselesaikan di sekolah karena banyaknya kelas yang diajar.

Work family conflict adalah suatu sikap *interole* dimana tekanan peran dari pekerjaan serta keluarga saling tidak kompetibel dalam sebagian hal. Artinya keterlibatan dalam peran pekerjaan menjadi lebih susah dibandingkan partisipasi dalam peran keluarga (Amiruddin, 2019). *Work family conflict* yang dialami guru yakni sebagai pengajar dan ibu rumah tangga jika dilaksanakan secara bersamaan tidak dapat dipungkiri akan terjadi konflik. Rizqi & Santoso (2022) berpendapat bahwasannya akan terjadi tuntutan secara bersamaan ketika dua peran dilakukan dalam satu waktu. Kewajiban di dalam keluarga untuk selalu ada dalam mengelola urusan rumah tangga akan menjadikan gesekan di waktu perempuan bekerja. Begitupun sebaliknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan akan menyita waktu yang seharusnya untuk keluarga. Situasi yang tidak mudah diselesaikan akan terjadi jika kedua peran tersebut saling menuntut untuk segera dipenuhi (Mayangsari & Amalia, 2018).

Berdasarkan pada fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh *Workload*, dan *Work Family Conflict* terhadap *Teacher Performance* dengan *Work stress* Sebagai Variabel Intervening". Studi pada guru ASN SMP Negeri 1 Sempor.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh *workload* dan *work family conflict* terhadap *teacher performance* ASN di SMP Negeri 1 Sempor dengan *work stress* sebagai variabel intervening. Hal ini dilakukan karena salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. *Teacher performance* di sekolah mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan sekolah yang secara langsung akan dirasakan oleh para siswa atau orang tua siswa. Hal ini dapat digambarkan oleh guru ASN yang kinerjanya menurun disebabkan karena tingginya *workload*, munculnya konflik peran, dan rasa *stress* yang dialami oleh para guru ASN itu sendiri. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tripambudi et al (2022) yang mengemukakan bahwa *work stress* berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *performance*, Jalil (2020) yang menyatakan bahwa variabel *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *teacher performance* dan Krismaningtyas (2018) yang menyatakan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *teacher performance* perempuan di SMA/SMK Xaverius Palembang.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work stress* guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor?

2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *work stress* guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor?
3. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *teacher performance* ASN di SMP Negeri 1 Sempor?
4. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *teacher performance* ASN di SMP Negeri 1 Sempor?
5. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *teacher performance* ASN di SMP Negeri 1 Sempor?
6. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *teacher performance* ASN melalui *work stress* sebagai variabel intervening di SMP Negeri 1 Sempor?
7. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *teacher performance* ASN melalui *work stress* sebagai variabel intervening di SMP Negeri 1 Sempor?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan fokus pada tujuan awal penelitian dan untuk menghindari terjadinya penyimpangan, maka penulis membatasi variabel dalam penelitian ini pada pengaruh *workload*, dan *work family conflict* terhadap *teacher performance* dengan *work stress* sebagai variabel intervening di SMP Negeri 1 Sempor. Variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. *Teacher Performance*

Definisi *teacher performance* yang dikemukakan oleh Wagiran et al (2013) adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya. Pada penelitian ini, kinerja dibatasi pada indikator *teacher performance* yang dikemukakan oleh (Supardi, 2014):

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- d. Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar
- e. Kemampuan melaksanakan pengayaan
- f. Kemampuan melaksanakan remedial

2. *Work Stress*

Work stress menurut Handoko (2014) adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang sehingga menyebabkan rasa gelisah dan merasakan kekhawatiran yang tinggi. Pada penelitian ini *work stress* dibatasi oleh indikator yang dikemukakan oleh (Yan et al., 2014) yaitu:

- a. Kekhawatiran
- b. Gelisah
- c. Tekanan

d. Frustrasi

3. *Workload*

Menurut Munandar dalam Rahayu (2021) *workload* adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu yang ditentukan. *Workload* pada penelitian ini dibatasi oleh indikator *workload* yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland dalam (Astianto, 2014):

- a. Faktor tuntutan tugas
- b. Usaha atau tenaga
- c. Performansi

4. *Work Family Conflict*

Konsep dari *work family conflict* menurut Frone dalam Alifiulahtin (2017) merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. *Work family conflict* dalam penelitian ini dibatasi oleh indikator yang dikemukakan oleh Greenhouse dan Beutell dalam (Alifiulahtin, 2017) sebagai berikut :

- a. *Time-based conflict*
- b. *Strain-based conflict*
- c. *Behavior-based conflict*

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor sebagai berikut:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *work stress* pada guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *work stress* pada guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *performance* pada guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *performance* pada guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor.
5. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *performance* pada guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor.
6. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *performance* melalui *work stress* pada guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor.
7. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *performance* melalui *work stress* pada guru ASN di SMP Negeri 1 Sempor.

1.5. Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian yang akan dilakukan, manfaat tersebut antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dalam hal *teacher performance* yang dipengaruhi oleh faktor *workload* dan *work family conflict* dengan *work stress* sebagai variabel intervening.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam pelaksanaan aktivitas kerja guru khususnya menyangkut bagaimana pengaruh *workload* dan *work family conflict* terhadap *teacher performance* melalui *work stress* pada guru di SMP Negeri 1 Sempor.

