

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi penerus bangsa merupakan hal penting dalam memajukan kualitas sumber daya manusia yang unggul, dimana sumber daya manusia yang unggul akan menghasilkan manusia yang berkualitas dan bermutu tinggi. Menurut Presiden Ketiga Republik Indonesia yaitu B.J Habibie menyampaikan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan masa depan bangsa. Sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing akan mengantar Indonesia sejajar dan disegani bangsa lain. Sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat mengelola suatu bangsa, sehingga dapat memajukan bangsa tersebut. Menurut (Ansory dan Dkk, 2018) mengemukakan bahwa sumber daya manusia individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan harus dikembangkan kemampuannya. Oleh karena itu dalam lembaga pendidikan, sumber daya manusia perlu di perhatikan dan diolah dengan baik, yang manakala dapat terciptanya pendidikan yang berkualitas bermutu tinggi.

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting di dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas bermutu tinggi. Dalam acara UPH Festival 2020 yang betema "*Grow and Go*" Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) yaitu Nadiem Anwar Makarim menekankan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan agar cita-cita Indonesia menjadi negara maju dapat terwujud. Untuk mendapatkan SDM berkualitas tentunya harus didukung dengan sistem pendidikan yang bermutu. Kunci kemajuan adalah SDM berkualitas dan pemain utama dari SDM berkualitas adalah sistem pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan menjadi penyebab dari krisis sumber daya manusia. Maka dari itu pendidikan hadir untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas bermutu tinggi dan kompeten dalam menjalankan amanat yang telah diberikan. Sesuai dengan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang sistem pendidikan nasional menyebutkan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan juga merupakan cara untuk menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Di Pendidikan, setiap orang memiliki kekayaan ilmu yang bisa dikembangkan. Dengan demikian, orang mengalami perkembangan kualitas yang ingin dicapai oleh orang untuk dirinya sendiri. Di sisi lain, kualitas pendidikan atau manusia yang dihasilkan oleh proses pendidikan ditentukan oleh kualitas tenaga pengajar. Guru berperan besar dalam dunia pendidikan melalui jalur pendidikan formal dan informal. Dalam pendidikan formal dapat dilihat pada lembaga pendidikan dimana seseorang menanamkan ilmunya oleh guru atau sering disebut guru. Peran guru dalam dunia pendidikan merupakan tanggung jawab dalam menyelenggarakan proses pendidikan di sekolah. Pada umumnya di dalam sebuah lembaga pendidikan, seorang guru memiliki sebuah tanggung jawab dalam melaksanakan

tugas atau *job description* yang di mana tugas ini sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh guru tersebut.

Kemajuan teknologi di era industri 4.0 saat ini berdampak pada penggunaan sarana media belajar yang semakin berkembang pesat sehingga menyebabkan bertambahnya beban kerja yang harus dituntaskan oleh diri sendiri. Salah satu faktor permasalahan dengan adanya perkembangan teknologi hal ini menjadi permasalahan bagi guru, dimana menimbulkan tantangan baru yang harus dihadapi oleh guru. Pada kenyataannya beban kerja yang berlebihan menyebabkan tekanan-tekanan yang dapat mempengaruhi suasana hati dan kesejahteraan emosional, akibat dari tekanan – tekanan tersebut produktivitas kinerja menjadi menurun. Untuk memenuhi tuntutan ini para guru dapat bekerja lebih maksimal lagi sehingga memenuhi peran dan tugas yang ingin dicapai.

Kinerja yang belum memadai merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu lembaga pendidikan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai. Masalah kinerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan lembaga pendidikan tersebut. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Guru dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Oleh sebab itu penting bagi lembaga pendidikan untuk mempertahankan potensi kinerja guru dengan maksimal.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan terkait kinerja guru adalah konflik. Permasalahan terkait kinerja baik itu kinerja individu atau kinerja antar guru yang muncul pada sebuah lembaga pendidikan dimana terjadi pada seluruh guru akan memicu sebuah konflik. Konflik terjadi di lingkungan dimana satu pihak merasa tujuannya telah ditentang atau terkena pengaruh negatif oleh pihak lain. Perbedaan di dalam organisasi sering menyebabkan terjadinya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya (Mathis, R.L., et al, 2016). Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama hasil dari konflik yang terjadi diantara pihak-pihak yang terlibat bisa bersifat *funksional* yang dapat meningkatkan kinerja organisasi (Warmadewa, 2017). Menurut Arikunto, 2011 dalam (Perdana, 2020) terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya konflik, gejala yang mengemukakan dalam suatu organisasi saat terjadi konflik di mana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi. Perbedaan posisi atau status baik guru tetap, guru honorer serta para staf dan aliran pemikiran yang berbeda telah mendefinisikan konflik kehidupan kerja dengan cara yang berbeda, yang semuanya bertujuan untuk menemukan akar penyebabnya. Dari adanya perbedaan masing-masing individu tersebut memungkinkan terjadinya konflik di dalam organisasi

dan ini sulit untuk dihindarkan. Oleh sebab itu konflik merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan ini. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maulina, 2019) dan (Piana, 2017) mengemukakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan (Rahma, 2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irfanudin, 2021) mengemukakan hal yang berlawanan, bahwa variabel konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ambiguitas peran merupakan salah satu faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam sebuah lembaga pendidikan. Ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran muncul setiap kali ada hal baru dalam tim, seperti manajer baru, pekerjaan baru, transfer pekerjaan, atau perubahan struktur dalam suatu organisasi. Kurangnya pemahaman mengenai tanggung jawab pekerjaan dan mengetahui apa yang di harapkan dalam hal kinerja pekerjaan karyawan dapat diartikan sebagai ambiguitas peran atau kurangnya kejelasan peran. Faktor peran bukan saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai tetapi peran yang berhubungan dengan ambiguitas peran akan sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja. Ketidakjelasan peran akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat terjadi sebagai akibat kurangnya informasi, petunjuk atau pedoman dalam mengerjakan suatu pekerjaan (Mustajab et al, 2019) seorang karyawan yang mengalami ambiguitas peran akan menimbulkan kecemasan, kurang rasa percaya diri, dan depresi. Kurangnya informasi dan kejelasan peran mengenai tugas yang dimiliki oleh para guru akan menghambat kinerja karyawan dan kinerja menjadi tidak produktif, maka hal ini dapat menimbulkan stres sehingga para guru berupaya mengatasi bagaimana cara untuk menangani atau menyelesaikan penyebab dari stres tersebut. (Sorongan et al, 2015) menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Wondiwoy et al, 2022) menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan guru yaitu dengan memperhatikan tingkat stres yang dialami oleh mereka. Selama masa atau situasi yang penuh tekanan, orang sering menyalahkan diri mereka sendiri karena lemah atau karena ketidakmampuan mereka untuk menanganin masalah peran atau tugas yang mereka dapatkan. Seringkali pemimpin dalam organisasi tidak memahami perkembangan normal dari perubahan atau situasi yang menghasilkan stres dan mereka mengharapkan guru untuk segera kembali ke *produktivitas* total setelah peristiwa yang membuat stres. Para guru dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan kepadanya. Oleh karena itu, stres kerja harus ditangani dengan baik karena guru yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas (Putra et al, 2016). Beban kerja yang berlebihan tersebut menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan (Wibowo, B. A., & Rahardja 2014). Konflik dalam suatu organisasi mengakibatkan meningkatnya tingkat stres bagi hampir semua orang yang bersentuhan dengannya, baik yang terlibat langsung maupun tidak. Tidak mengherankan, pegawai yang berurusan

dengan efek stres lebih cenderung memicu konflik yang ada, usaha yang dilakukan oleh lembaga pendidikan yaitu mereka berupaya memberikan wejangan-wejangan, arahan atau memotivasi kepada para guru untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut, sehingga tidak menjadi masalah dalam internal yang akan menghambat kinerja (Harahap, 2020). (Husnalia, Hadi, dan Mufarohah 2022) menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan bahwa jika stress kerja semakin tinggi maka akan berdampak pada kinerja para guru yang semakin tinggi pula, para guru mengalami stres dengan kondisi di saat melaksanakan WFH, akan tetapi mereka tetap termotivasi. (Rahayu, 2020) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang didukung juga oleh (Maulina, 2019) dan (Saputra, 2018). Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irfanudin, 2021) mengatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sasaran Kerja Pegawai Tahun 2022 Terhadap SDN Kalisat 01 Jember

| SASARAN KERJA PEGAWAI | | | | | | |
|-----------------------|---|--|----|---------------------------------------|------------|----------|
| NO | I. PEJABAT PENILAI | | NO | II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI | | |
| 1 | Nama | | 1 | Nama | | |
| 2 | NIP. | | 2 | NIP. | | |
| 3 | Pangkat/Gol Ruang | | 3 | Pangkat/Gol Ruang | | |
| 4 | Jabatan | | 4 | Jabatan | | |
| 5 | Unit Kerja | | 5 | Unit Kerja | | |
| NO | III. KEGIATAN TUGAS JABATAN | | AK | TARGET | | |
| | | | | KUANT/OUTPUT | KUAL/ MUTU | WAKTU |
| | | | | | | BIAYA |
| I | UNSUR UTAMA | | | | | |
| 1 | Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian pembelajaran | | | | | 12 bulan |
| 2 | Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar | | | | | 12 bulan |
| 3 | Melaksanakan pembimbingan pada kelas yang menjadi tanggung jawab Guru Kelas | | | | | 12 bulan |
| II | UNSUR PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN | | | | | |
| 1 | Mengikuti diklat fungsional, Lamanya Antara 30-40 Jam / WEBINAR | | | | | 1 bulan |
| 2 | Mengikuti kegiatan kolektif guru / KKG | | | | | 12 bulan |
| III | UNSUR PENUNJANG TUGAS GURU | | | | | |
| 1 | Menjadi Anggota Organisasi Profesi PGRI | | | | | 12 bulan |
| 2 | Menjadi anggota kegiatan kepramukaan | | | | | 12 bulan |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | JUMLAH | | | | | |

tanggal _____

Pejabat Penilai, _____ Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

0 NIP. _____ 0 NIP. _____

Gambar1.1

Sumber : SDN Kalisat 01 Jember

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas menjelaskan bahwa standar penilaian mengenai kinerja pegawai di SDN Kalisat 01 Jember bedasarkan kategori unsur- unsur yang telah

ditentukan oleh sekolah SDN Kalisat 01 Jember. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, dalam mencapai tujuan sekolah maka diharapkan kinerja pegawai di SDN Kalisat 01 Jember dapat terus berkembang, akan tetapi pada kenyataannya kinerja pegawai SDN Kalisat 01 belum mencapai target yang diinginkan sekolah yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Dari pengamatan yang peneliti lihat serta hasil wawancara dengan karyawan SDN Kalisat 01 Jember, peneliti menemukan bahwa adanya fenomena yang terjadi pada objek yang diteliti. Di dalam tenaga kerja sebagai pendidik terdapat dua golongan, yakni tenaga pendidik honorer dan tenaga pendidik PNS atau tetap, yang dinamakan guru. Meskipun terdapat dua golongan namun implementasi dalam pekerjaan mengajar adalah sama, yang menjadi perbedaan antara dua golongan tersebut yakni sumber gaji yg diperoleh oleh setiap tenaga pendidik untuk guru tetap berasal dari kemendikbud pusat sedangkan tenaga guru honorer berasal dari sukarela atau dana hibah sekolah yang dikategorikan minimum dalam nominal yg dikatakan sebagai gaji untuk semua jenis sekolah baik swasta maupun negeri, fasilitas dan tunjangan yang ditawarkan pun cukup berbeda-beda tergantung setiap instansi sekolah yang ditempati.

Permasalahan lainnya yang terjadi di SDN Kalisat 01 Jember ialah adanya perbedaan pendapat antara pemimpin dan guru mengenai program yang bertujuan untuk memajukan atau meningkatkan sekolah dan sehingga seluruh pihak sekolah mendapatkan keluhan dari wali murid mengenai program yang telah diselenggarakan. Maka dari itu para guru secara pemikiran, finansial, emosional dan tekanan atau tuntutan dapat menyebabkan timbulnya permasalahan atau beban guru bertambah yang secara otomatis berdampak terhadap kinerja para guru yang menjadi kurang optimal sehingga guru membutuhkan dorongan dan motivasi supaya kinerja mereka menjadi maksimal. Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Konflik Kerja, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Kalisat 01 Jember “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Kalisat 01 Jember ?
2. Apakah ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Kalisat 01 Jember ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Kalisat 01 Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis konflik kerja terhadap kinerja guru pada SDN Kalisat 01 Jember.
2. Menganalisis ambiguitas peran terhadap kinerja guru pada SDN Kalisat 01 Jember.
3. Menganalisis stres kerja terhadap kinerja guru pada SDN Kalisat 01 Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait, yaitu :

1. Bagi mahasiswa

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi mengenai gambaran nyata pengaruh konflik kerja, ambiguitas peran dan stres terhadap kinerja guru serta memperdalam ilmu manajemen mengenai sumber daya manusia yang didapatkan selama proses perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber bahan bacaan untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa khususnya tentang pengaruh konflik kerja, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja .

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan bahan referensi untuk dapat dilakukan penelitian serupa maupun untuk pengembangan dalam penelitian terkait kinerja .

