

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Undang-Undang Guru dan Dosen memang sangat dibutuhkan untuk melengkapi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional. Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional.

Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu “berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sejalan dengan fungsitersebut, kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Keberhasilan suatu sekolah tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumberdaya yang dimilikinya. sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi sekolah di mana berfungsi sebagai factor penggerak

bagi segala jenis kegiatan di dalam sekolah. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Untuk mencapai tujuan sekolah secara maksimal perlu adanya manajemen yang baik terutama pada sumber daya manusianya, sebagai modal utama, sumber daya manusia perlu dikelola agar tetap produktif. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan meliputi kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah.

Profesi sebagai guru bukan lah sebuah pekerjaan yang mudah, maka untuk menjadi seorang guru tidak bias sembarangan orang. Saat sekarang ini kebanyakan para pendidik bukan lah dari yang profesional, inilah salah satu hal yang menjadi penghalang untuk memperbaiki mutu pendidikan zaman sekarang. Pembelajaran menjadi simpang siur akibat kekurangan pengetahuan guru terhadap materi yang diajar, karena bukan bidangnya, sehingga pengetahuan peserta didik menjadi terbatas dan bahkan tidak mengerti tentang apa yang diajarkan gurunya.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitasoperasional suatu organisasi, bagi anorganisasi, dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka, kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Mulyasa (2005: 136), menyatakan bahwa kinerja guru adalah “output drive from processes, human or otherwise” kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan hasil - hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Casteter (Mulyasa, 2005), mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: karakteristik individu, kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerjaan tidak berhasil.

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada guru yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu di sekolah Dasar. Beban kerja suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan guru atau mahasiswa dengan tuntutan tugas yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik. Maka masing - masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (DhaniaDhini Rama,2010:16).

Menurut Kasmir dalam sari Yolanda (2016:40) Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu untuk menyelesaikan tugas sekolah terhadap total waktu

standar dikalikan dengan 100%. Beban kerja salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiapsekoah, karena beban kerja salah satu dapat meningkatkan produktifitas kerja guru (Rubiarti Nadia, 2018:7).

Beban kerja keadaan apabila mahasiswa dihadapkan pada banyak tugas yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan, mahasiswa merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas karena standar tugas yang tinggi (Sari Kiki, 2018:39).

Konflik yaitu ketidaksesuaian di antara lebih dariduaanggota atau suatu faksi (dalam satu lembaga/ sekolah) yang perlu memecah sumber daya manusia yang sedikit atau aktivitas kerja dan karena fakta bahwa mereka memiliki kontras status, arah, perhitungan, atau pemahaman. Konflik adalah tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Konflik merupakan kondisi di mana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiapkaryawan memiliki ke ingin an, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa,tujuanhidup, budaya, aliranpolitik dan kepercayaan. Konflik juga meningkatkan pemahaman terhadap berbagai masalah, memperjelas, memperkaya gagasan, menumbuhkan saling pengertian yang lebih mendalam terhadap pen dapat orang lain, mencari pemecahan masalah bersama, orientasi pada tugas, mempersatukan para anggotaorganisasi, kemungkinan ditemukan cara

penggunaan sumber daya organisasi yang lebih baik, menemukan cara memperbaiki kinerja organisasi, dapat memaksimalkan kinerja, mengadakan perubahan dan penyesuaian terhadap perkembangan Iptek dan kebutuhan masyarakat, mengadakan evaluasi kerja. Sedangkan dampak negatif yang di mungkinkan timbul antara lain; kerja sama unit kerja menja dirusak, koordinasi semakin sulit, muncul sikap otoritarian, agresivitas individu, per tentang an yang berlarut larut, timbul sikap apatis, motivasi kerja rendah, hasil tidak maksimal, dan sasaran tidak dapat dicapai sesuai jadwal waktu.

Menurut Hasibuan, (2016:199) konflik persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrotasi, perkelahian dan frustasi jika tidak dapat diselesaikan. menurut H. Malayu S. P. Hasibuan menyatakan bahwa sebab-sebab terjadinya konflik adalah: Tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya konflik di antara individu atau kelompok guru. karena setiap guru atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya konflik dalam memperoleh prestasi yang baik. Kebutuhan material dan non material yang terbatas akan menyebabkan timbulnya konflik.

Stres kerja adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, setiap orang mengalaminya, stress member

dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual. Stres dapat mengancam keseimbangan fisiologis, stress emosi dapat menimbulkan perasaan negative atau destruktif terhadap diri sendiri dan orang lain. Stres intelektual akan mengganggu persepsi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, stress social akan mengganggu hubungan individu terhadap kehidupan. Amin dan Haryanto mengatakan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang . Kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nerves dan merasakan kekawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak korparatif.

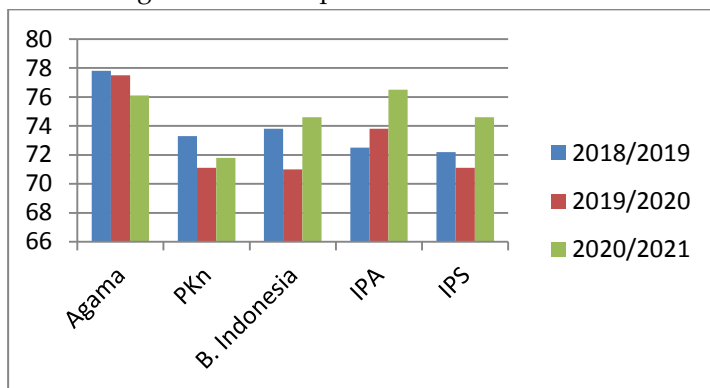
SDN Suko 363 Sidoarjo beralamat di Jl Raya Suko Desa/Kelurahan,: Suko. Kecamatan Sidoarjo. Terdapat beban kerja dimana guru menimbulkan penurunan kinerja guru, hal ini karena ketidak mampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan sebab kapasitas atau kemampuan guru tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Konflik yang terjadi di sekolah dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak dapat dikendalikan dengan baik maka akan berdampak

buruk, baik kepada guru maupun sekolah. Stres kerja yang dialami guru biasanya karena beban kerja yang diberikan sekolah terlalu berlebihan. Hal tersebut bisa berdampak pada timbulnya keresahan guru karena tidak ada pilihan lain, dimana guru harus tetap bekerja ditengah pandemi, serta adanya penambahan beban kerja melebihi kapasitas namun harus tetap di kerjakan karena sebagai bentuk tanggung jawab kepada sekolah. Stress kerja di sini berpengaruh terhadap emosi atau jalan pikiran seseorang yang sedang tidak kondusif dalam bekerja sehingga terkadang tidak sanggup untuk menyelesaikan pekerjaannya atau tugas - tugas yang diberikan sekolah.

Kinerja Guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Menurut (Asf & Mustofa, 2013:155-156) Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya

apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.



**Gambar 1.1 Perolehan Rata-Rata Nilai UAS Tahun Pembelajaran 2018-2021**

Sumber: bagian administrasi SDN Suko 363 Sidoarjo

Berdasarkan tabel seperti tersebut di atas, Nampak bahwa ketuntasan minimal dari masing-masing mata pelajaran masih ada yang belum mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) seperti yang di persyaratkan.

Ditinjau dari Kurikulum tingkat Satuan pendidikan (KTSP) beserta kelengkapannya, dapat di katakan bahwa KTSP memberikan keleluasaan penuh pada setiap sekolah untuk mengembangkan kurikulum dengan memperhatikan potensi sekolah, potensi daerah, serta mendorong sekolah untuk lebih kreatif dan inovatif. Namun kenyataan di lapangan, guru masih belum siap dengan keleluasaan ini. Hal ini bisa dilihat dari salah satu indicator ketidaksiapan guru yaitu dalam pembuatan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP),



melainkan hasil *copy paste* dari sekolah lain dan bukan buatan sendiri.

Berdasarkan fenomena seperti tersebut di atas, memberikan gambaran nyata bahwa kinerja profesional guru SD masih menjadi focus permasalahan yang mendesak untuk segera dicarikan solusinya agar kinerja profesional guru SD dapat ditingkatkan. Kelompok kerja guru (KKG).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban kerja, Konflik dan Stres kerja terhadap Kinerja Guru SDN Suko 363 Sidoarjo”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Suko 363 Sidoarjo?
2. Apakah Konflik berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Suko 363 Sidoarjo?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Suko 363 Sidoarjo?
4. Apakah Beban kerja, Konflik, dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Suko 363 Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Suko 363 Sidoarjo
2. Untuk mengetahui apakah konflik berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Suko 363 Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Suko 363 Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja, konflik, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Suko 363 Sidoarjo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktik.

Berikut adalah beberapa manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis:

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk SDN Suko 363 Sidoarjo dalam pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada di dalam sekolah terutama dalam aspek sumber daya manusia yang berkaitan dengan beban kerja, konflik dan stress kerja terhadap kinerja guru SDN Suko 363 Sidoarjo.
2. Bagi Peneliti  
Penelitian ini dapat digunakan membandingkan teori manajemen yang didapat di bangku kuliah dengan yang terjadi di lapangan. sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan. Penelitian ini di

harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu, baik dalam teori maupun praktek.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Hasil penelitian ini di harapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen sumber daya manusia serta dapat menambah buku referensi khususnya bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

**Halaman Sengaja Dikosongkan**