

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menanggapi isu tentang Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), Indonesia harus bisa bersaing dengan Negara lain di dunia terkait dengan kualitas sumber daya manusia sehingga masyarakat Indonesia tidak bisa dibodohi oleh orang-orang asing dan bisa menjadi tuan rumah dinegerinya sendiri, salah satu langkah yang dapat dilakukan agar terciptanya kualitas yang baik dari sumber daya manusia yaitu dengan cara meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidikan merupakan pemegang peranan yang sangat penting untuk menentukan nasib bangsa Indonesia, sumber daya manusia yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan salah satunya adalah guru. Guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan dalam proses belajar mengajar karena guru merupakan ujung tombak penentu keberhasilan mutu pendidikan di sekolah.

Pada dasarnya proses belajar mengajar itu terdiri dari tiga komponen yaitu : pengajar (Guru, Dosen, Instruktur dan Tutor), siswa yang belajar dan bahan ajar yang diberikan oleh pengajar. Peran pengajar sangat penting karena ia berfungsi sebagai komunikator, begitu pula siswa sebagai komunikan. (Suekartawi, 1995 : 7).

Lembaga pendidikan pasti membutuhkan guru yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan proses belajar mengajar, karena guru memegang tanggung jawab yang sangat besar untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas keilmuan dan keterampilan yang baik.

Dalam UU No. 14 tahun 2005 profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism
- b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia
- c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang sesuai dengan bidang tugas
- d) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesioalan
- f) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan
- i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Martinis (2009:71) Guru professional memiliki keahlian dan kemampuan sebagai mana filosofi Ki Hajar Dewantara “*tut wuri handayani, ing ngarso sung tuladha, ing madya mangun karso*”. Guru tidak cukup menguasai materi pelajaran akan tetapi mengayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid serta selalu mendorong murid untuk lebih baik dan maju.

Guru adalah figur manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan, ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Wanita dalam hal perannya akhir-akhir ini telah mengalami perubahan. Berbeda dengan beberapa tahun yang lalu dimana kaum wanita hanya berperan dalam mengurus urusan rumah tangga, seiring dengan berkembangnya zaman yang semakin modern telah memberikan kesempatan pada kaum wanita untuk juga memiliki peran di dunia kerja sehingga memicu timbulnya fenomena bertambahnya jumlah wanita yang bekerja bahkan sudah mulai banyak wanita terlibat dalam jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang bahkan sama sekali belum pernah dilakukan oleh kaum hawa.

Kaum wanita sebagaimana layaknya kaum pria, berhak turut menikmati hasil pembangunan dan berhak mendapatkan pendidikan yang setinggi-tingginya. Wanita sudah selayaknya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan segenap potensinya, serta memperoleh peluang yang sama dengan kaum pria untuk menyumbang kemampuannya. Dengan digalakkannya usaha pengintegrasian wanita dalam pembangunan, semestinya tidak ada lagi alasan apapun untuk menghalangi usaha wanita untuk berkarir.

Kenyataan menunjukkan bahwa kesempatan yang makin banyak tersedia bagi wanita kurang bisa membuat wanita berkembang karena dunia karir yang tersedia membuat wanita diharuskan mampu bersaing dengan kaum laki-laki kebanyakan dari kaum wanita cenderung untuk menghindari keadaan ini. Penghindaran tersebut dilakukan oleh wanita untuk menepis anggapan masyarakat bahwa wanita akan kehilangan feminitas, hal ini akan membuat wanita mengalami penurunan kinerja. Perasaan ini disebut ketakutan untuk sukses.

Wanita kurang bisa membagi waktu secara seimbang sehingga kebanyakan dari mereka memiliki rasa bersalah dengan adanya peran ganda tersebut dan ada salah satu dari peran ganda tersebut yang keteteran sehingga hal tersebut memicu timbulnya sebuah konflik antara kedua peranan tersebut yang bisa disebut dengan *Work family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga.

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap perkembangan zaman hal ini dapat menimbulkan perubahan paradigma yang selama ini di percayai oleh kebanyakan rakyat indonesia bahwa seorang wanita menurut kodratnya hanya memiliki tugas sebagai ibu rumah tangga saja.

Timbulnya sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Beban dalam pekerjaan dapat menstimulasi tegangan dan mungkin juga menyebabkan permasalahan antara tuntutan kerja dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti mengembangkan dan meneruskan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan yang dimiliki siswa. Dengan demikian, kinerja guru menjadi penting untuk dihayati dan dilakukan oleh guru.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Yayasan Sunan Cendana yang menaungi empat lembaga pendidikan yaitu TK Yasundana, MI Sunan Cendana, MTs. Sunan Cendana dan MA. Sunan Cendana yang mayoritas tenaga pendidiknya adalah seorang wanita, berdasarkan informasi yang peneliti terima dari salah satu Kepala Madrasah bahwa terdapat satu guru wanita di MTs. Sunan Cendana ketika dipromosikan sebagai wakil kepala madrasah bidang kesiswaan dengan halus menolak jabatan tersebut dengan alasan takut tidak mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai wakil kepala bidang kesiswaan dan alasan yang lainnya adalah karena takut adanya anggapan bahwa guru wanita yang menjadi wakil kesiswaan akan kehilangan sifat kewanitaanya sehingga kurang mengayomi ke peserta didik.

Beda halnya dengan MA. Sunan Cendana yang selama empat tahun terakhir ini selalu menjadikan guru wanita sebagai wakil kepala bidang kesiswaan dan wakil kepala bidang kurikulum. Menurut kepala MA. Sunan Cendana penunjukan guru wanita sebagai wakil kesiswaan karena wanita lebih telaten dalam mengurus siswa-siswa yang bermasalah dan wanita lebih bisa menggunakan perasaannya (feminitas) dibanding dengan seorang laki-laki, sedangkan penunjukan guru wanita sebagai wakil kepala bidang kurikulum karena pekerjaan tersebut sangat memelurkan pemikiran karena harus mengatur jadwal guru yang lain sehingga tidak terjadi jadwal yang betrok dan guru wanita dianggap bisa melaksanakan tugas tersebut karena wanita lebih telaten dalam mengatasi hal-hal yang rumit. Hal ini juga sejalan dengan yang terjadi di TK. Yasundana yang Kepala sekolahnya adalah seorang wanita hal ini dilakukan karena menurut ketua yayasan, lembaga pendidikan TK lebih mendukung kegiatan operasionalnya ketika dipimpin oleh seorang wanita karena wanita dianggap lebih bisa menggunakan sifat keibuannya terhadap anak-anak yang masih balita.

Konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi di Yayasan Sunan Cendana salah satunya terjadi di MA. Sunan Cendana kebanyakan guru wanita sering izin dengan alasan keperluan keluarga, berdasarkan informasi dari kepala madrasah bahwa 25 % dari guru wanita izin dengan alasan ada keperluan keluarga hal ini membuat kepala madrasah mengambil keputusan untuk mengeluarkan peraturan bahwa setiap guru hanya diberikan izin hanya dua jam mata pelajaran untuk izin tidak mengajar. Lain halnya dengan yang terjadi di MTs. Sunan Cendana guru wanita sering membawa anaknya yang balita ketika mengajar hal ini dikarenakan guru

wanita yang mempunyai anak yang berusia balita menyekolahkan anaknya di TK Yasundana sehingga ketika pulang sekolah kebanyakan anak guru wanita mendatangi orang tuanya yang sedang mengajar.

Berdasarkan uraian masalah di atas sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Ketakutan Untuk Sukses dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Guru wanita di Yayasan Sunan Cendana Kwanyar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Ketakutan Untuk Sukses berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Manakah yang berpengaruh dominan antara Ketakutan Untuk Sukses dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Ketakutan Untuk Sukses berpengaruh terhadap kinerja guru
2. Untuk mengetahui Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap kinerja guru
3. Untuk mengetahui Manakah yang berpengaruh dominan antara Ketakutan Untuk Sukses dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja guru

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal ini dalam pokok bahasan Ketakutan untuk sukses, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan kinerja.

2. Bagi Yayasan Sunan Cendana

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi Yayasan Sunan Cendana terutama hal-hal yang berkaitan dengan bahasan Ketakutan untuk sukses, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan kinerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan ekplotasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru selain yang digunakan dalam penelitian ini.