

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dan dominan dalam melaksanakan kegiatan disuatu organisasi serta adalah penentu yang sangat krusial bagi keefektifan berjalannya kegiatan pada pada suatu organisasi. Keberhasilan serta kinerja seorang pada suatu bidang pekerjaan bisa dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme serta juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut agar bisa mempertinggi kualitas sumber daya manusianya. Menurut Mahmud Rifai (2017) Kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pendidikan yang diterimanya, sebab pendidikan merupakan suatu usaha untuk menguatkan kualitas manusia yang berlangsung seumur hidup, dan berpedoman pada pendidikan maka manusia akan dapat maju serta berkembang. Kualitas pendidikan itu sendiri dapat tercerminkan berasal dari proses pendidikan yang berjalan, dan tidak terlepas oleh peranan guru.

Pada era globalisasi saat ini, kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi sangat pesat sehingga berimbis pentingnya seorang guru meningkatkan kinerja dan kemampuannya sebagai akibat terwujud keprofesionalannya yang baik. seorang guru dituntut buat mampu menampilkan pembelajaran yang inovatif, kreatif, serta menarik peserta didik buat beraktifitas secara aktif. Dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tugas pokok profesional guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi, melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar peserta didik serta melakukan perbaikan dan pengayaan, perlu mendapatkan pengawasan dan pembinaan terus menerus dan berkelanjutan dari pengawas yang professional untuk perbaikan mutu pembelajaran. Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah adalah kinerja para

guru yang ada di sekolah tersebut. Kinerja guru, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan guru merupakan permasalahan yang dihadapi di dunia pendidikan yang berujung pada rendahnya mutu lulusan. Kegagalan siswa pada dunia pendidikan akan selalu dialamatkan buruknya kinerja pengajar. Oleh karena itu, guru selalu dituntut mempunyai kinerja yang baik supaya prestasi belajar peserta didik dapat terus meningkat.

Sejalan dengan kinerja guru, menurut pasal 20 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berkewajiban :

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Ada hal-hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru seperti yang dikatakan Supardi, banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seorang guru antara lain : partisipasi SDM, pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik, dan kebanggaan. Jadi peningkatan kinerja guru juga harus selalu mendapat dukungan dan motivasi, baik guru itu sendiri maupun pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas, maupun

Dinas terkait dengan mengadakan berbagai latihan dan pembinaan demi untuk peningkatan kinerja guru.

Kinerja menurut Simamora (dalam Ferrania, 2017:3377) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Untuk mencapai tujuan tersebut pastinya pegawai harus melaksanakan tugasnya dengan baik, namun hal tersebut terkendala dimasa pandemi saat ini terkhususnya guru SMA Negeri I Tanjungbalai yang mengharuskan para guru bekerja secara daring tanpa mengajar langsung kedalam ruang kelas, yang dimana kurang efektifnya dalam proses pembelajaran dan menyulitkan guru dalam mengelola kelas dan siswanya.

Untuk melihat pengaruh kinerja guru di SMA Negeri I Tanjungbalai, maka penulis melakukan pra survey awal kepada 82 siswa (10%) dari total keseluruhan 826 siswa SMA Negeri I TanjungBalai dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pra survey siswa terhadap kinerja guru SMA Negeri I Tanjungbalai

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Target dalam %
1.	Guru dalam melaksanakan proses pembelajaran membagi perhatian kepada seluruh siswa	45%	55%	100 %
2.	Guru selalu memulai kegiatan pembelajaran tepat waktu	48%	52%	100 %
3.	Guru menggunakan strategi yang tepat dan menyenangkan dalam memberikan	44%	56%	100 %

	pelajaran			
4.	Guru selalu menjelaskan pelajaran dengan baik dan mudah dipahami	49%	51%	100 %
5.	Guru selalu hadir saat jam pelajaran	48%	52%	100 %

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner pra survey

Berdasarkan data diatas persepsi siswa terhadap kinerja guru bahwasanya guru tidak dapat membagi perhatiannya kepada seluruh siswa disaat proses pembelajaran daring saat ini, guru juga tidak selalu memulai kegiatan pembelajaran tepat waktu juga tidak selalu hadir saat jam pelajaran, serta guru tidak dapat menjelaskan materi pelajaran dengan baik sehingga sulitnya siswa untuk memahami.

Untuk melihat pengaruh kinerja guru di SMA Negeri I Tanjungbalai, maka penulis melakukan pra survey awal kepada 30 guru dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.2

Pra survey kinerja guru SMA Negeri I Tanjungbalai

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Guru	Target dalam %
1.	Saya membuat rencana pembelajaran dengan memperhatikan karakteristik siswa	40%	60%	30	100 %
2.	Dalam melaksanakan pendekatan kepada siswa saya mempertimbangkan karakteristik kepribadian siswa	43%	57%	30	100 %
3.	Dalam melaksanakan pembelajaran saya dapat mengelola kelas dengan baik	47%	53%	30	100 %

4.	Saya dapat dengan mudah menggunakan media pembelajaran dalam mengajar daring	40%	60%	30	100 %
5.	Saya selalu melakukan evaluasi pembelajaran sebagai dasar perbaikan untuk pertemuan selanjutnya	47%	53%	30	100 %

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner pra survey

Berdasarkan data diatas menunjukkan guru SMA Negeri I Tanjungbalai tidak memperhatikan siswa dalam membuat rencana pembelajaran, serta tidak dapat mengelola kelas dengan baik dan kurang mengerti menggunakan media pembelajaran saat melakukan daring dimasa pandemi saat ini.

Menurut Febrianti (2013) dalam Irawati (2017:51) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan.

Namun dewasa ini warga dunia digemparkan dengan adanya penyebaran Virus Corona atau *Covid-19* yang menyebabkan menurunnya kinerja guru, Negara-negara yang terkena penularan *Covid-19* melakukan tindakan dengan menerapkan kebijakan *work from home* bagi para karyawannya, kebijakan ini telah mempengaruhi transisi dari pekerjaan yang biasanya dilakukan dikantor kini dilakukan dirumah dengan menggunakan dan memanfaatkan teknologi, hal ini telah diterapkan oleh semua perusahaan termasuk swasta maupun pemerintah. Pelaksanaan *Work From Home* di Indonesia sendiri merujuk pada UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi “Setiap pekerja/buruh mempunyai

hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja” sehingga konsep *Work From Home* dinilai sebagai pilihan terbaik untuk diterapkan oleh perusahaan saat pandemik ini untuk melindungi sumber daya manusia atau pekerja yang dimilikinya.

WFH atau *Work From Home* merupakan suatu konsep kerja yang mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dari rumah sehingga dapat memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan dan juga lebih membantu karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerjanya sekaligus menyelesaikan pekerjaannya sebagai karyawan perusahaan Utami (2020). Adapun penelitian yang dilakukan (Busyra & Sani, 2020) tentang kinerja mengajar dengan sistem *Work From Home* pada guru di smk purnawarman purwakarta menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru dalam mengajar menggunakan sistem *work from home* hanya mencapai 50%. Secara keseluruhan, hasil kinerja tidak melebihi batas 70%.

Sistem *Work From Home* merupakan salah satu jalan keluar yang dapat dilakukan selama masa darurat *Covid-19* yaitu dengan belajar menggunakan media daring. Menurut Moore, Dickson-Deane, & Galyen, pembelajaran daring merupakan pembelajaran yang menggunakan jaringan internet dengan kemampuan untuk memunculkan berbagai jenis interaksi pembelajaran. Namun, pembelajaran dengan media daring yang dilaksanakan secara jarak jauh dengan sistem internet juga memiliki beberapa kendala baik terhadap guru maupun siswa SMA Negeri I Tanjungbalai. Lokasi pengajar dengan peserta didik yang terpisah saat melaksanakan pembelajaran memberikan dampak pada pengajar yang tidak

bisa mengawasi secara pribadi perkembangan para siswa dan juga kurang efektifnya proses pembelajaran yang dilakukan. Dampak lainnya yg dirasakan para pengajar yaitu tidak semua mengerti serta paham cara mengaplikasikan aplikasi media sosial serta fitur yang ada dalam sarana belajar mengajar. Kebanyakan para guru sangat memerlukan pendampingan dan pelatihan terlebih dahulu diawal penerapan daring.

Dari uraian yang diatas, maka perlu dilakukan pra survey di SMA Negeri I Tanjungbalai untuk melihat pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja guru kepada 30 karyawan dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.3

Pra survey *Work From Home* terhadap kinerja guru SMA Negeri I Tanjungbalai

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Guru	Target dalam %
1.	WFH membuat saya nyaman bekerja karena tidak perlu hadir mengajar keruang kelas	33%	67%	30	100 %
2.	Saya terhindar dari stres kerja meskipun bekerja dirumah	37%	63%	30	100 %
3.	WFH menciptakan keseimbangan hidup kerja meskipun saya menghabiskan waktu lebih lama dirumah	40%	60%	30	100 %
4.	Saya dapat fokus bekerja meskipun terlibat interaksi konflik dengan anggota keluarga	33%	67%	30	100 %
5.	WFH membuat saya lebih produktif dan kreatif dalam bekerja	43%	57%	30	100 %

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner pra survey

Dari data diatas menunjukkan bahwa kondisi *Work From Home* di SMA Negeri I Tanjungbalai tidak membuat guru nyaman bekerja dirumah tanpa hadir keruang kelas yang serta mengakibatkan mereka stres kerja karena bekerja dirumah, para guru juga tidak dapat fokus bekerja dikarenakan adanya interaksi konflik dengan anggota keluarga yang mengakibatkan mereka menjadi tidak produktif dan kreatif dalam bekerja, serta WFH tidak dapat menciptakan keseimbangan hidup kerja karena waktu yang dihabiskan lebih banyak bekerja dirumah.

Salah satu faktor selain *Work From Home* yg berpengaruh terhadap kinerja guru merupakan *Work Life Balance*. kata *Work Life balance* dikemukakan sebelumnya menjadi *Work Family Balance*. *Work Family Balance* merupakan kepuasan serta kemampuan pegawai menjalankan peran yang baik dikeluarga juga di kantor, serta bisa meminimalisir permasalahan diantara keduanya Clark (2000:751). *Work Life Balance* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan peran lainnya diluar pekerjaan yang merupakan faktor penting dalam menentukan kinerjanya pada pekerjaan tersebut. Kebijakan *Work Life Balance* merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Delecta (2011) menyatakan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi keseluruhan kesejahteraan individu menyebabkan masalah seperti ketidakpuasan dari kehidupan, dan kesedihan yang berkepanjangan. Berdasarkan penelitian terdahulu (Palumbo, 2020) terkait pelaksanaan *Work From Home* yang dilaksanakan selama pandemi menyebabkan adanya

ketidakseimbangan *Work Life Balance* bagi pekerja, ketidakseimbangan yang ada menyebabkan menurunnya kinerja dari karyawan.

Dimasa pandemi saat ini guru SMA Negeri I Tanjungbalai dituntut untuk bekerja secara ekstra, saat melakukan pekerjaan pada tempat tinggal tentunya tidak hanya beban pekerjaan menjadi pendidik saja yang wajib dilakukan, tetapi mereka juga harus melaksanakan pekerjaan rumah yaitu dari mengurus anak hingga mengurus kebutuhan semua anggota keluarga waktu dirumah. Hal ini pastinya berdampak pada stres kerja para guru SMA Negeri I Tanjungbalai yang tidak dapat memisahkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka. Kendala seperti ini menuntut guru SMA Negeri I Tanjungbalai harus dapat menyeimbangkan antara kehidupan rumah tangga dan pekerjaan atau yang biasa disebut sebagai *Work Life Balance*.

Dari uraian yang diatas, maka perlu dilakukan presurvey di SMA Negeri I Tanjungbalai untuk melihat pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja guru kepada 30 guru dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.4
Pra survey *Work Life Balance* terhadap kinerja guru SMA Negeri I Tanjungbalai

No`	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Guru	Target dalam %
1.	Saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas dan lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja	33%	67%	30	100 %
2.	Saya bekerja tidak melebihi batas	43%	57%	30	100 %

	waktu yang telah ditetapkan oleh sekolah				
3.	Saya dapat mempergunakan waktu bekerja dengan baik tanpa diganggu kepentingan pribadi	40%	60%	30	100 %
4.	Saya dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan	40%	60%	30	100 %
5.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan	47%	53%	30	100 %

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner pra survey

Dapat dilihat bahwa *Work Life Balance* guru SMA Negeri I Tanjungbalai belum tercipta yaitu para guru tidak mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas dan lainnya (*liburan/refreshing*) ditengah padatnya waktu bekerja yang dikarenakan bekerja melebihi batas waktu yang ditetapkan sekolah, Namun masih adanya guru yang tidak dapat memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan yang hal tersebut juga membuat guru tidak mampu membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang ada dan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang *Work From Home* dan *Work Life Balance*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh *Work From Home* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Guru Dimasa *Pandemic* Pada SMA Negeri 1 Tanjungbalai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di SMA Negeri I Tanjungbalai sebagai berikut:

1. Banyaknya masalah dirumah yang membuat guru menjadi terganggu saat sedang bekerja di rumah.
2. Tidak terciptanya *Work Life Balance* karena tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan.
3. Guru tidak dapat melaksanakan pendekatan kepada siswa dan membuat rencana pembelajaran dengan mempertimbangkan dan memperhatikan karakteristik kepribadian siswa.
4. Guru tidak dapat mengelola kelas dengan baik serta kurangnya pemahaman guru menggunakan media pembelajaran dalam mengajar daring.

1.3 Pembatasan Masalah

Sesuai latar belakang masalah serta identifikasi masalah diatas, maka perlu dilakukan adanya pembatasan masalah agar kiranya tidak terjadi kesimpangsiuran dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini begitu sangat penting buat menentukan fokus penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini di fokuskan pada *Work From Home* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Guru Dimasa *Pandemic* Pada SMA Negeri I Tanjungbalai?
2. Apakah ada Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru Dimasa *Pandemic* Pada SMA Negeri I TanjungBalai?
3. Apakah ada Pengaruh *Work From Home* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru Dimasa *Pandemic* Pada SMA Negeri I TanjungBalai?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Guru dimasa *Pandemic* Pada SMA Negeri I TanjungBalai.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru dimasa *Pandemic* Pada SMA Negeri I TanjungBalai.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Work From Home* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru dimasa *Pandemic* Pada SMA Negeri I TanjungBalai.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini, diharapkan bisa menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman peneliti dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) Khususnya tentang *Work from home* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja dalam suatu Perusahaan baik secara teoritis maupun secara apikasinya

2. Bagi Guru SMA Negeri I Tanjungbalai

Penelitian ini, diharapkan dapat memberi tambahan informasi serta juga masukan yang bermanfaat bagi tenaga pengajar di sekolah SMA Negeri I Tanjungbalai dalam meningkatkan Kinerjanya.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Menambah referensi bacaan mengenai Sumber Daya Manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan mengenai *Work from home* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan referensi, masukan atau informasi serta menjadi bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama di masa yang akan datang.