

## TOPIK UTAMA

# PENGARUH PENGELOLAAN KONFLIK PERAN GANDA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU PEREMPUAN SMA NEGERI DI KOTA PURWOKERTO

Titik Nuryaningsih  
Staf Pengajar di SMAN 4 Purwokerto  
Email: nuryaningsih\_titik@yahoo.co.id

## ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk: 1) Menganalisis besarnya pengaruh pengelolaan konflik peran ganda terhadap kinerja guru perempuan; 2) Menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru perempuan; 3) Menganalisis besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru perempuan; 4) Menganalisis besarnya pengaruh pengelolaan konflik peran ganda, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru perempuan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan tempat penelitian meliputi: SMA Negeri 1, SMA Negeri 2, SMA Negeri 3, SMA Negeri 4, dan SMA Negeri 5 Purwokerto. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi serta dokumentasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Penelitian ini mengambil 145 guru perempuan sebagai responden yang berasal dari 5 SMA Negeri di kota Purwokerto dengan tingkat signifikan 5%. Teknik analisis data yang digunakan antara lain distribusi frekuensi, korelasi *product moment*, korelasi ganda, korelasi parsial, regresi linier sederhana, regresi ganda serta uji asumsi klasik. Hasil analisis data menunjukkan: 1. Pengelolaan konflik peran ganda berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru perempuan sebesar 0,409 % atau sebesar 40,9%; 2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru perempuan sebesar 0,467 atau sebesar 46,7%; 3. Kompetensi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru perempuan sebesar 0,437 atau sebesar 43,7 %; 4. Pengelolaan konflik peran ganda, motivasi kerja dan kompetensi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru perempuan sebesar 0,594 atau sebesar 59,4 %.

*Kata kunci: Kinerja, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Konflik Peran Ganda*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan ujung tombak bagi kemajuan suatu bangsa. Negara-negara yang sudah maju seperti Amerika, Jepang dan Malaysia telah menjadikan pendidikan sebagai salah satu faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya

yang juga berkualitas secara produktif. Kondisi ini akan mendorong suatu bangsa menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu dan teknologi.

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah

sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang ada pada sekolah tersebut, antara lain kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju dan modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Tenaga pendidik yang berkualitas sangat diperlukan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Agar mampu bersaing di forum nasional maupun internasional, profesionalisme guru dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam mendidik siswa diperlukan keterampilan khusus bagi guru untuk dapat menyampaikan materi atau membimbing siswa. Tugas seorang guru dalam membimbing siswa, seperti yang dikatakan oleh Makmun (1999: 188) adalah memberikan bantuan kepada individu tertentu agar yang bersangkutan dapat mencapai taraf perkembangan dan kebahagiaan secara optimal serta lingkungannya dengan melalui proses

pengenalan, pemahaman, penerimaan, penguatan, perwujudan serta penyesuaian diri, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaannya merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa, peran guru ini belum dapat digantikan oleh teknologi seperti radio, televisi, internet dan lainnya. Banyak unsur manusiawi seperti sikap, nilai, perasaan, motivasi, kebiasaan dan keteladanan yang diharapkan dari hasil proses pembelajaran yang tidak dicapai kecuali oleh pendidik. Betapa pentingnya peranan guru dan betapa beratnya tugas dan tanggung jawab guru, terutama tanggung jawab moral untuk digugu dan ditiru.

Di sekolah seorang guru menjadi ukuran atau pedoman bagi murid-muridnya, di masyarakat seorang guru dipandang sebagai suri tauladan bagi setiap warga masyarakat (Ramayulis, 2008: 74-75). Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem

pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan di sekolah (Suyanto dan Hisyam, 2002: 27).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Peran Guru**

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab XI Pasal 39, disebutkan bahwa: 1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi pengelola, pengembang, pengawas dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan; 2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Berdasarkan pasal 39 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 di atas, guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis serta bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, 2002: 7).

Citra ideal profesionalisme guru tersebut tidak mudah terbentuk tanpa dukungan kemampuan, kompetensi dan kinerja yang sesuai dengan bidang tugasnya. Ketiga hal tersebut merupakan komponen yang saling terkait dan berhubungan dalam membentuk sosok profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Berkaitan dengan jabatan dan profesi guru, fenomena sekarang di beberapa sekolah negeri di kota Purwokerto masih terdapat guru, terutama guru perempuan yang kinerjanya masih belum maksimal.

Kinerja guru perempuan sangat dipengaruhi oleh banyak hal, baik dari dalam guru itu sendiri maupun faktor lingkungan kerja atau sekolah. Belum maksimalnya kinerja guru dapat dilihat dari faktor individu misalnya banyak guru perempuan yang masih belum tepat waktu dalam menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), membuat program tahunan, menyusun program semester, pemetaan konsep pelajaran, penentuan kriteria ketuntasan minimal (KKM), menyusun silabus pengembangan serta penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Selanjutnya, seorang guru perempuan juga tidak akan dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan serta harapan bagi dirinya sendiri dari tempatnya

bekerja (konflik peran ganda). Situasi seperti ini sering dialami oleh para guru perempuan sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas kerja mereka. Konflik antar pekerjaan dan keluarga ini seringkali dihubungkan dengan meningkatnya absensi guru, rendahnya kinerja dan pada akhirnya akan memperburuk kesehatan mental dan fisik guru perempuan. Hasil wawancara pendahuluan di lokasi menunjukkan: (1) Banyak guru perempuan yang belum mampu menyeimbangkan peran dalam bekerja dan peran mereka sebagai ibu rumah tangga. Misalnya, banyak guru perempuan yang datang absen pagi dan sore, mereka hadir aktif di sekolah hanya karena ada jam mengajar saja, di luar jam mengajar digunakan untuk kegiatan kegiatan lain yang tidak produktif (urusan keluarga); (2) Permasalahan lain yang muncul pada guru perempuan adalah ketidakmampuan mereka dalam mengelola keuangan pribadi dan; (3) Hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja sehingga kinerjanya menjadi menurun. Konflik peran di dalam keluarga juga menyebabkan tingkat kelelahan emosional guru perempuan menjadi semakin tinggi, kondisi ini menjadi salah satu penyebab ketidakharmonisan hubungan dengan teman kerja dan atasan.

Pencapaian kinerja seorang guru juga sangat dipengaruhi oleh motivasi yang

mendasari dirinya untuk melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Cascio (1992: 21) kemampuan dan motivasi adalah faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Kemampuan seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering disebut sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri orang tersebut atau sering disebut sebagai motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau berdampak negatif bagi seorang guru.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, kurangnya motivasi guru perempuan di kota Purwokerto ditunjukkan antara lain: (1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, misalnya tidak mau meluangkan waktu untuk membaca dan menulis atau melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan diri; (2) Guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang dilakukan oleh para dosen pada perguruan tinggi; (3) Penundaan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) karena membutuhkan waktu secara khusus untuk menyusunnya, sementara guru juga dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas

administrasi yang berkaitan dengan dirinya; (4) Keengganan guru untuk merubah perilaku menjadi lebih baik karena sanksi yang diberikan sekolah selama ini tidak tegas, tetapi lebih ke arah pembinaan moral sehingga tidak menimbulkan efek jera bagi guru serta; (5) Rendahnya minat para guru untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi karena tidak adanya dukungan dari sekolah (selama ini tidak disediakan bantuan khusus dari sekolah tetapi menggunakan biaya mandiri serta kesulitan dalam mendapatkan ijin belajar).

Selanjutnya, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi. Menurut Syah (1999: 229) guru yang berkualitas adalah guru yang berkompentensi dan berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya serta bertanggung jawab dan layak. Tanggung jawab guru dalam menididik siswanya menyangkut

berbagai aspek yaitu menyangkut tujuan, pelaksanaan, penilaian dan termasuk umpan balik dari penyelenggaraan tugas tersebut. Fenomena sekarang terlihat di beberapa sekolah negeri di kota Purwokerto masih terdapat guru yang belum memiliki keahlian yang ditunjukkan dengan sertifikat atau ijazah dan akta yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya. Hal ini menjadi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri, baik di dalam pembelajarannya maupun di dalam kelas terhadap hasil yang diharapkan pada anak didik. Kepahaman akan mata pelajaran yang diajarkan pada anak didik seolah-olah dikesampingkan, yang ada hanyalah terpenuhinya mata pelajaran yang harus disampaikan pada anak didik, tidak menghiraukan latar belakang pendidikannya.

Tingkat pendidikan guru perempuan di SMA Negeri Kota Purwokerto dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

No	Sekolah	Tingkat Pendidikan Guru			
		Diploma III	Sarjana	Magister	Jumlah
1	SMA N 1	0	25	10	35
2	SMA N 2	0	25	3	28
3	SMA N 3	0	35	4	39
4	SMA N 4	0	24	3	27
5	SMA N 5	0	25	1	26
Jumlah Total		0	134	21	155

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 1 di atas tingkat pendidikan guru perempuan di kota Purwokerto bervariasi, mengacu pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen pasal 9 menyebutkan kualifikasi akademik yang harus dimiliki seorang guru adalah sarjana atau program diploma empat. Sementara hasil wawancara di SMA Negeri 4 Purwokerto dari 27 guru perempuan, ternyata 5 guru belum tersertifikasi.

Proses pendidikan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan harus direncanakan, diprogram dan difasilitasi dengan dukungan dan partisipasi aktif guru sebagai pendidik. Tugas dan tanggung jawab guru adalah mengubah perilaku peserta didik ke arah pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada pelaksanaan tugas dan kinerja guru disamping kemampuan peserta didik itu sendiri serta dukungan komponen sistem pendidikan lainnya. Posisi strategis guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas proses dan hasil pendidikan. Pencapaian tujuan pendidikan akan ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mengarahkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Dalam proses belajar mengajar, fungsi atau peran penting guru ialah sebagai “*director of learning*” (direktur

belajar). Artinya, setiap guru diharapkan untuk pandai-pandai mengarahkan kegiatan belajar siswa agar mencapai keberhasilan belajar (kinerja akademik) sebagai mana yang telah ditetapkan dalam sasaran kegiatan proses belajar mengajar (Sardiman, 2008: 143).

Ketika pembelajaran berlangsung, guru tidak sekedar menyampaikan materi pelajaran akan tetapi juga menciptakan suasana belajar yang dialami setiap siswa. Komunikasi antara guru dan siswa sebaiknya berjalan dengan lancar karena suasana seperti ini sangat dibutuhkan siswa sehingga kelas menjadi tempat yang menyenangkan dan siswa lebih mudah dalam memahami materi pelajaran. Proses pembelajaran di kelas merupakan inti kegiatan sekolah dan pendidikan pada umumnya karena di sanalah para peserta didik seharusnya mendapatkan layanan belajar dan jaminan mutu hasil pendidikan.

Guru berfungsi sebagai “pengajar”, “pendidik” dan “pembimbing”, maka diperlukan adanya berbagai peranan pada diri guru. Peran guru ini akan senantiasa menggambarkan tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan siswa (yang terutama), sesama guru, maupun dengan staf yang lain. Dari berbagai interaksi belajar mengajar, dapat dipandang sebagai sentral bagi peranannya. Sebab baik disadari

atau tidak bahwa sebagian dari waktu dan perhatian guru banyak dicurahkan untuk melaksanakan proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan siswanya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei (Singarimbun dan Effendi, 2006: 3). Penelitian ini dilakukan di SMAN 1, SMAN 2, SMAN 3, SMAN 4 dan SMAN 5 Purwokerto. Penelitian ini meneliti empat variabel yaitu kinerja guru perempuan, konflik peran ganda, motivasi kerja dan kompetensi guru. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple*

*random sampling* dengan sampel sebanyak 145 guru perempuan yang telah menikah dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Uji validitas menggunakan teknik analisis butir sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik sekali ukur dengan *alpha cronbach*. Teknik analisis data menggunakan teknik distribusi frekuensi, korelasi product moment, korelasi ganda, korelasi parsial, regresi linier sederhana dan regresi ganda.

## HASIL PEMBAHASAN

### 1. Kinerja Guru Perempuan

Tabel 2. Tingkat Kinerja Guru Perempuan (Y)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Rendah	83,0 - 93,3	5	1,8 %
2	Rendah	93,4 - 103,7	10	7,3 %
3	Sedang	103,8 - 114,1	48	34,5 %
4	Tinggi	114,2 - 124,5	36	23,6 %
5	Sangat Tinggi	124,6 - 135	46	32,7 %
Jumlah			145	100 %

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat kita lihat dari 145 responden yang menyatakan bahwa kinerja guru perempuan berada pada kategori sangat rendah adalah 5 orang responden atau sebesar 1,8 persen. Selanjutnya 10 responden atau sebesar 7,3 persen

menyatakan kinerja guru perempuan berada pada tingkat rendah. Sebanyak 48 responden atau sebesar 34,5 persen menyatakan kinerja guru perempuan berada pada kategori sedang. Sebanyak 36 orang atau sebesar 23,6 persen menyatakan kinerja guru perempuan berada pada kategori tinggi sedangkan 46 responden

atau sebesar 32,7 persen menyatakan kinerja guru perempuan berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan *output* statistik deskriptif juga diketahui bahwa nilai yang sering muncul (*mode*) adalah 130, nilai tengahnya (*median*) adalah 118,00 sedangkan nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 117,30. Hal ini berarti bahwa kinerja guru perempuan di SMA Negeri kota Purwokerto berada pada kategori sedang.

Hasil statistik deskriptif di atas menunjukkan kinerja guru perempuan di SMA Negeri kota Purwokerto berada pada tingkat sedang. Dari data primer yang diolah, masih

banyak guru perempuan yang tidak secara rutin menyusun rencana pembelajaran baik untuk program tahunan, program semester dan perangkat pembelajaran, termasuk di dalamnya keengganan guru untuk menyusun buku, diktat pembelajaran atau modul. Juga keengganan mereka untuk melaksanakan penelitian tindakan kelas atau menulis karya ilmiah. Beberapa guru seringkali terlambat datang saat jam mengajar serta tidak rutin melakukan evaluasi pembelajaran terhadap para siswa.

## 2. Pengelolaan Konflik Peran Ganda

Tabel 3. Tingkat Pengelolaan konflik Peran Ganda ( $X_1$ )

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Rendah	70 - 77	9	8,2 %
2	Rendah	78 - 85	48	30,9 %
3	Sedang	86 - 93	56	40,9 %
4	Tinggi	94 - 101	26	14,5 %
5	Sangat Tinggi	102 - 110	6	5,5 %
Jumlah			145	100 %

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat dari 145 responden yang menyatakan bahwa pengelolaan konflik peran ganda berada pada kategori sangat rendah adalah 9 orang responden atau sebesar 8,2 persen. Selanjutnya 48 responden atau sebesar 30,9 persen menyatakan pengelolaan konflik peran ganda berada pada tingkat rendah. Sebanyak 56

responden atau sebesar 40,9 persen menyatakan pengelolaan konflik peran ganda berada pada kategori sedang. Sebanyak 26 orang atau sebesar 14,5 persen menyatakan pengelolaan konflik peran ganda berada pada kategori tinggi sedangkan 6 responden atau sebesar 5,5 persen menyatakan pengelolaan konflik peran ganda berada pada kategori



sangat tinggi. Berdasarkan *output* statistik deskriptif diketahui bahwa nilai yang sering muncul (*mode*) adalah 90, nilai tengahnya (*median*) adalah 87,50 sedangkan nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 88,13. Hal ini berarti bahwa pengelolaan konflik peran ganda guru perempuan di SMA Negeri kota Purwokerto berada pada kategori sedang.

konflik peran ganda guru perempuan SMA Negeri kota Purwokerto berada pada tingkat sedang karena pengakuan dari beberapa guru yang mampu membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan, mampu mengatasi konflik dalam pekerjaan dan keluarga serta mampu menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan teman kerja.

Berdasarkan data primer yang diolah,

### 3. Motivasi Kerja

Tabel 4. Tingkat Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Rendah	62,0 - 71,5	7	6,4 %
2	Rendah	71,6 - 81,1	36	24,5 %
3	Sedang	81,2 - 90,7	57	40,0 %
4	Tinggi	90,8 - 100,3	31	19,1 %
5	Sangat Tinggi	100,4 - 110	14	10,0 %
Jumlah			145	100 %

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat dari 145 responden yang menyatakan bahwa motivasi kerja berada pada kategori sangat rendah adalah 7 orang responden atau sebesar 6,4 persen. Selanjutnya 36 responden atau sebesar 24,5 persen menyatakan motivasi kerja berada pada tingkat rendah. Sebanyak 57 responden atau sebesar 40,0 persen menyatakan motivasi kerja berada pada kategori sedang. Sebanyak 31 orang atau sebesar 19,1 persen menyatakan motivasi

kerja berada pada kategori tinggi sedangkan 14 responden atau sebesar 10,0 persen menyatakan motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan *output* statistik deskriptif, diketahui bahwa nilai yang sering muncul (*mode*) adalah 86, nilai tengahnya (*median*) adalah 86,00 sedangkan nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 86,48. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru perempuan di SMA Negeri kota Purwokerto berada pada kategori sedang.

Hasil analisis statistik deskriptif variabel motivasi kerja ada pada kategori sedang. Hal ini diperkuat dengan data dalam pertanyaan terbuka kuesioner, beberapa guru sebagai responden dalam penelitian ini menyatakan kurang mendapat apresiasi dari sekolah dan merasa tidak mendapat kesempatan untuk

mengembangkan diri dari sekolah. Fakta lain yang terungkap sebagai penyebab kurangnya motivasi guru perempuan antara lain beberapa guru menyatakan belum merasa nyaman dalam bekerja serta harapan yang belum sesuai dengan lingkungan kerja saat ini.

#### 4. Kompetensi Guru

Tabel 5. Tingkat Kompetensi Guru ( $X_3$ )

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Rendah	74,0 - 82,5	14	10,9 %
2	Rendah	82,6 - 91,1	63	48,3 %
3	Sedang	91,2 - 99,7	36	22,7 %
4	Tinggi	99,8 - 108,3	26	14,5 %
5	Sangat Tinggi	108,4 - 117	6	3,6 %
Jumlah			145	100 %

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dilihat dari 145 responden yang menyatakan bahwa kompetensi guru berada pada kategori sangat rendah adalah 14 orang responden atau sebesar 10,9 persen. selanjutnya 63 responden atau sebesar 48,3 persen menyatakan kompetensi guru berada pada tingkat rendah. Sebanyak 36 responden atau sebesar 22,7 persen menyatakan kompetensi guru berada pada kategori sedang. Sebanyak 26 orang responden atau 14,5 persen menyatakan kompetensi guru berada pada kategori tinggi sedangkan 6 responden atau sebesar 3,6 persen menyatakan kompetensi guru berada pada kategori sangat

tinggi. Berdasarkan *output* statistik deskriptif, diketahui bahwa nilai yang sering muncul (*mode*) adalah 86, nilai tengahnya (*median*) adalah 89,50 sedangkan nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 91,24. Hal ini berarti bahwa kompetensi guru perempuan di SMA Negeri kota Purwokerto berada pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, kompetensi guru perempuan SMA Negeri kota Purwokerto menunjukkan pada kategori rendah. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dan observasi di lapangan masih terdapat beberapa guru perempuan yang belum memiliki keahlian yang ditunjukkan dengan

sertifikat atau akta yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya sehingga pembelajaran di kelas belum mencapai hasil optimal seperti yang diharapkan pada anak didik. Di samping itu, fakta lain yang terungkap adalah tingkat pendidikan guru perempuan di kota Purwokerto yang bervariasi. Mengacu Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 9 menyebutkan kualifikasi akademik yang harus dimiliki seorang guru adalah sarjana atau

program diploma empat, meski hal ini sudah bisa terpenuhi, namun masih ditemukannya adanya guru yang belum memiliki sertifikat pendidik, misalnya di SMA Negeri 4 Purwokerto dari 27 guru perempuan, ternyata 5 guru belum tersertifikasi dan beberapa guru masih mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan ijazah yang dimiliki.

#### 5. Pengaruh Pengelolaan Konflik Peran Ganda Terhadap Variabel Kinerja Guru Perempuan

r hitung	R Square	Probabilitas	Signifikansi	F hitung	Keterangan
0,639	0,409	0,000	0,05	74,67	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 6 di atas adalah hasil perhitungan regresi linier sederhana antara variabel konflik peran ganda terhadap kinerja guru perempuan. Berdasarkan pada Tabel 6 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut; (1) Angka R sebesar 0,639 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja guru perempuan adalah kuat; (2) Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,409 (berasal dari 0,639). Hal ini berarti 40,9 % kinerja guru perempuan bisa dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda, sedangkan sisanya ( $100\% - 40,9\% = 59,1\%$ )

dijelaskan oleh variabel yang lain; (3) *Standart Error of Estimate* (SEE) adalah 8,841. Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (Santoso, 2010: 168). Anova: Dari uji ANOVA atau F test, di dapat F hitung adalah 74,670 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja guru perempuan, atau bisa dikatakan bahwa pengelolaan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan.

## 6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Perempuan

Tabel 7. Pengaruh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru perempuan (Y)

r hitung	R Square	Probabilitas	Signifikasi	F hitung	Keterangan
0,683	0,467	0,000	0,05	94,669	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 7 di atas adalah hasil perhitungan regresi linier sederhana antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru perempuan. Penjelasan Tabel 7 tersebut adalah sebagai berikut: (1) Angka R sebesar 0,683 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru perempuan adalah kuat; (2) Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,467 (berasal dari 0,683 x 0,683). Hal ini berarti 46,7 % kinerja guru perempuan bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya (100% - 46,7 % = 53,3 %) dijelaskan oleh variabel yang lain; (3) standard Error of Estimate (SEE)

adalah 8,393. makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (Santoso, 2010: 168). Anova: Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 94,669 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja guru perempuan, atau bisa dikatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan.

## 7. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Variabel Kinerja Guru Perempuan

Tabel 8. Pengaruh kompetensi guru (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)

r hitung	R Square	Probabilitas	Signifikasi	F hitung	Keterangan
0,661	0,437	0,000	0,05	83,783	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 8 di atas adalah perhitungan regresi linier sederhana antara kompetensi guru terhadap kinerja guru perempuan, sebagaimana tabel 8 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Angka R sebesar 0,661 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru perempuan adalah rendah; (2) Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,437 (berasal dari  $0,661 \times 0,551$ ). Hal ini berarti 43,7 % kinerja guru perempuan bisa dijelaskan oleh variabel kompetensi guru, sedangkan sisanya ( $100\% - 43,7\% = 56,3\%$ ) dijelaskan oleh variabel yang lain; (3) *Standard Error of Estimate* (SEE) adalah 8,628. Makin kecil SEE

akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (Santoso, 2010: 168). Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 83, 783 dengan tingkat signifikasnsi 0,002. Karena probabilitas (0,002) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja guru perempuan, atau bisa dikatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan.

8. Pengaruh antara Pengelolaan Konflik Peran ganda, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Perempuan

Tabel 9. Pengaruh pengelolaan konflik peran ganda ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi Guru ( $X_3$ ) dengan kinerja guru perempuan (Y)

r hitung	R Square	Probabilitas	Signifikasi	F hitung	Keterangan
0,771	0,594	0,000	0,05	51,719	Signifikan

Sumber: data Primer Diol

Tabel 9 di atas perhitungan regresi ganda antara konflik peran ganda, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru perempuan. Berdasarkan Tabel 9 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Angka R sebesar 0, 771 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara konflik peran ganda, motivasi

kerja dan kompetensi dengan kinerja guru perempuan adalah kuat; (2) Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,594 (berasal dari  $0,771 \times 0,771$ ). Hal ini berarti 59,4% kinerja guru perempuan bisa dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda, motivasi kerja dan kompetensi, sedangkan sisanya

(100% - 59,4% = 40,6%) dijelaskan oleh variabel yang lain; (3) *Standard Error of Estimate* (SEE) adalah 7,394. Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (Santoso, 2010:168). Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 51,719 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja guru perempuan, atau bisa dikatakan bahwa pengelolaan konflik peran ganda, motivasi kerja dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan.

## KESIMPULAN

1. Kinerja guru perempuan di lima lokasi penelitian menunjukkan pada tingkat sedang, hal ini disebabkan oleh faktor individu guru perempuan, antara lain: (1) Belum semua guru membuat perencanaan kegiatan pembelajaran secara rutin baik program tahunan, program semester dan perangkat pembelajaran; (2) Masih banyak guru perempuan yang enggan untuk menyusun buku, diktat pembelajaran atau modul; (3) Masih terdapat beberapa guru yang kurang konsisten dalam pelaksanaan pembelajaran, seperti terlambat hadir di kelas serta penggunaan metode mengajar yang monoton dan; (4) Kegiatan evaluasi pembelajaran seperti penyusunan instrumen penilaian, pelaksanaan ulangan harian dan tindak lanjut penilaian tidak dilakukan secara rutin oleh beberapa guru perempuan.
2. Pengelolaan konflik peran ganda ( $X_1$ ) berkorelasi secara positif dan signifikan dengan kinerja guru perempuan ( $Y$ ), namun secara umum di lima lokasi penelitian tingkat konflik peran ganda berada pada tingkat sedang, hal ini disebabkan oleh: (1) Banyak guru perempuan yang belum mampu menyeimbangkan peran dalam bekerja dan peran sebagai ibu rumah tangga. Misalnya banyak guru perempuan yang datang hanya pada saat jam mengajar saja, di luar jam mengajar digunakan untuk kegiatan lain yang tidak produktif (urusan keluarga); (2) Ketidakmampuan guru perempuan dalam mengelola keuangan pribadi dan; (3) Hubungan asmara (*affair*) dengan rekan kerja sehingga mengakibatkan kinerjanya menjadi menurun. Berdasarkan pengujian hipotesis konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan sebesar 40,9%.
3. Motivasi kerja ( $X_2$ ) berkorelasi secara positif dan signifikan dengan kinerja guru perempuan ( $Y$ ), namun secara umum di

lima lokasi penelitian motivasi kerja berada pada tingkat sedang, hal ini disebabkan oleh: (1) Masih banyak guru yang tidak mau meluangkan waktu untuk membaca dan menulis atau melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan diri; (2) Penundaan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP); (3) Keengganan guru untuk merubah perilaku menjadi lebih baik karena sanksi yang diberikan sekolah selama ini tidak tegas, tetapi lebih ke arah pembinaan moral sehingga tidak menimbulkan efek jera bagi guru yang bersangkutan serta; (5) Rendahnya minat para guru untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Berdasarkan pengujian hipotesis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan sebesar 46,7%.

4. Kompetensi guru (X3) berkorelasi secara positif dan signifikan dengan kinerja guru perempuan (Y), kompetensi guru di lima lokasi penelitian masih menunjukkan tingkat sedang, hal ini disebabkan oleh: (1) Masih terdapat beberapa guru yang belum memiliki keahlian yang ditunjukkan dengan sertifikat atau ijazah dan akta yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya serta (2) Banyak guru

perempuan yang tidak tertarik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi seperti yang diamanatkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Berdasarkan pengujian hipotesis kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan sebesar 43,7%.

5. Konflik peran ganda (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi guru (X3) berkorelasi secara positif dan signifikan dengan kinerja guru perempuan (Y). Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi konflik peran ganda, motivasi kerja dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan sebesar 59,4%.

#### SARAN

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut karena kinerja guru perempuan tidak hanya ditentukan oleh konflik peran ganda, motivasi kerja dan kompetensi guru akan tetapi masih ada faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh dan perlu untuk diteliti lebih lanjut misalnya komitmen guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan sebagainya.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru perempuan, sekolah harus fokus pada kelemahan yang berasal dari dalam individu guru, yakni peningkatan kualitas

SDM melalui kesempatan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi serta peningkatan sarana prasarana sekolah yang mendukung kegiatan belajar mengajar.

3. Konflik peran ganda yang dialami oleh guru perempuan perlu mendapat perhatian dari sekolah, misalnya dengan memaksimalkan peran sekolah sebagai mediator konflik bagi guru perempuan sehingga tidak menurunkan kinerja guru perempuan.
4. Motivasi guru yang berada pada kategori sedang, perlu ditingkatkan dengan cara memberikan reward bagi guru yang berprestasi serta melakukan pengawasan dan penilaian kinerja yang ketat (sistem punishment) bagi guru.
5. Kompetensi guru yang berada pada kategori sedang perlu ditingkatkan misalnya dengan memberi kesempatan dan memfasilitasi para guru untuk menempuh pendidikan dan latihan sesuai bidang yang diampu sehingga mampu menjawab kebutuhan para siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne F. 1992. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life*, 5<sup>th</sup> ed. New York: Mc Graw Hill
- Crow. L and A. Crow. 1980. *Educational Psychology*. New York: American Book Company.
- Makmun, Syamsudin Abi. 1999. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Utami. 1992. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah (Petunjuk Bag Para Guru dan Orang Tua)*. Jakarta: Grasindo.
- Mouly, George J. 1973. *Psychology for Effective Teaching*. New York: Rinehart and Winston INC.
- Ramayulis. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Robbins, Stephen. 2001. *Orgaizational Behaviour: Concept, Controversies and Aplications Jilid I* (alih bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan). Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. 2010. *Mastering SPSS 18*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LI'3ES.
- Sardiman A.M, 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.



- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Suyanto dan Hisyam Djihad. 2002. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium*. Yogyakarta: Gava Media.
- Syah, Muhibbin. 1999. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, M. Uzer. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Usmara, A. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Adams, Gary. A, King, Linda. A and King, Daniel. W. 1996. Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Satisfaction, *Journal of Applied Psychology, Vol 81 (4), Aug 1966, Pg. 441-420*.
- Elloy, D.F. and Smith, C. 2004. Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study. *Cross Cultural Management, 11(4) Pg. 17-25*.
- Galinsky, E and Stein, P.J. 1990. The Impact of Human Resources Policies on Employee: Balancing Work/Family Life. *Journal Family issues, 11 (4) Pg. 368.383*.
- Risher, Howard. 2002. Strengthening the Pay-Performance Link in Government: A Case Study of Korea, *Publik Personel Management, Volume 31 No. 4, 2002*.
- Kossek, E.E. and Ozeki, C. 1998. Work-Family Conflict, Policies and Job-Life Satisfaction Relationship; A Review and Directions for Organizational Behaviour-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology, 83 (2) Pg. 139-149*.