

Diterima : 17 Juli 2025

Dipublikasi : 21 Juli 2025

PERFORMANCE ANALYSIS OF THEACHER WHO HAVE MULTIPLE ROLES IN GMIM BUHA ELEMENTARY SCHOOL, MANADO CITY

Angelin Togelang

Christian Religious Education Master's Program

Abstrac : *The purpose of this study is to obtain a description and results of data analysis on the condition of teacher performance Christian Religious Education at SD GMIM Buha. The impact of dual roles on teacher performance at SD GMIM Buha. Efforts to overcome performance barriers for teachers who have multiple roles at SD GMIM Buha. To achieve the research objectives, the research used qualitative research methods using descriptive approach techniques and in collecting data by observation, interviews and study of documents then the data obtained was analyzed through analytical procedures with several stages, namely data collection, data reduction, presentation data and conclusion/verification. Based on the results of there search, the conclusions are (1) teacher performance is still low, seen from the presence and activeess of teachers in learning and activities at school (2) the dual role of a teacher is the reason for not being able to carry out responsibilities at school (3) efforts which is carried out from the school leadership of more stringent coaching, monitoring and assessment and to teachers who have a more professional double role in increasing capacity as Christian Religious Education teachers.*

Keywords: *Christian Religious Education Teacher, Performance, Multiple Roles*

I. PENDAHULUAN

Guru memiliki peranan terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Di tangan guru yang profesional akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, keahlian, kematangan emosional, maupun moral dan spiritual. Pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru sebagai usaha untuk menciptakan guru yang profesional (Mahmud Hassan dan Mohamed Ilyas, 2012:3).

Dalam rangka meningkatkan profesional seorang guru maka dibuat program sertifikasi yang disyaratkan pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dengan ditopang oleh tunjangan profesi yang diperoleh guru bersertifikasi. Dalam kenyataan faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Diakui ataupun tidak, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Kesejahteraan guru dapat meningkatkan mutu dan martabatnya di tengah-tengah masyarakat yang kini mulai menilai dan menghargai seseorang dari kesejahteraannya.

Kinerja guru memberikan pengaruh sebesar 35,3% terhadap motivasi belajar siswa. Dengan kinerja guru yang kurang maksimal, maka kualitas pembelajaran juga tidak akan maksimal. Guru yang melaksanakan tugasnya sering kali dihadapkan pada berbagai macam kendala yang dapat

mempengaruhi tinggi rendah kinerjanya. Di antara kendala yang paling mendasar sering kali dialami oleh guru, baik secara internal maupun eksternal adalah: kondisi internal, yaitu kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan dan kepribadian; kondisi eksternal, yaitu lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, dan sarana prasarana.

Indikator dalam menilai kinerja guru yang menghadapi berbagai konflik yang terjadi adalah mengenai tanggung jawab dan loyalitas dengan peran ganda yang dijalani seseorang. Tanggung jawab dilihat dari pelaksanaan tugas dan kualitas yang baik dalam pekerjaan dengan menaati, melaksanakan dan mengamalkan tugas dengan penuh kesadaran dan rasa bertanggung jawab, sementara loyalitas dilihat dari manajemen waktu yang bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, kehadiran dalam pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Wirdatul, 2014: 790).

Persoalan muncul bagi seorang guru yang bekerja dan yang sudah menikah akan memiliki dua peran yang harus dijalani atau sering disebut juga peran ganda. Guru sering kali mengalami dilema dalam menyeimbangkan antara karir dan rumah tangga tanpa mengorbankan tugas-tugas kewajibannya. Kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Banyaknya tanggung jawab yang harus dipenuhi bisa memicu munculnya stres akibat banyaknya beban dan tekanan yang datang baik dari sisi pekerjaan dan sisi keluarga. Dalam menyeimbangkan tugas pekerjaan dan rumah tangga, wanita cenderung memprioritaskan tanggung jawab keluarga, sedangkan laki-laki cenderung melihat tanggung jawab dalam keluarga adalah dengan mencari nafkah sehingga ia memprioritaskan tanggung jawabnya dalam pekerjaan untuk memenuhi tanggung jawab dalam rumah tangga (kompas.com, 2020). Bagi seorang guru, peran ganda yang terjadi dalam keluarga berhubungan dengan aktivitas peran kompleks dalam tekanan menangani urusan rumah tangga dan menjaga anak, mengurus kebutuhan sehari-hari sedangkan peran ganda dalam pekerjaan di luar rumah berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan serta waktu yang dibutuhkan (*deadline*). Kondisi tersebut sering memicu terjadinya konflik yang terjadi dalam pekerjaan dan bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak seperti rendahnya kinerja guru yang akan mempengaruhi produktivitas guru tersebut. Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan suatu bentuk konflik yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga.

Pekerjaan dan keluarga ini sering disebut pula peran ganda yang diartikan sebagai dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu bersamaan, dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai

perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Banyak fenomena antara pekerjaan dan keluarga mengindikasikan bentuk konflik antar peran di mana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, di mana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lain (Triana, 2010:189).

Peran ganda berindikasi menimbulkan konflik, bila yang dialami seorang guru wanita terutama yang sudah menikah dan mempunyai anak akan berdampak terhadap kinerja, karena saat seorang guru mengalami konflik peran ganda dapat mengakibatkan berbagai faktor yang dapat menyebabkan kinerja guru tersebut menurun seperti stres dan ketidakpuasan, yang kemudian berpengaruh pada ketidakhadiran dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagaimana besar banyak seorang guru wanita tidak melakukan suatu perannya sebagai istri dan orang tua pada saat jam kerja, ini memunculkan kekhawatiran pada seorang guru khususnya wanita saat dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat mengakibatkan suatu stres pada seorang guru wanita yang telah mempunyai keluarga dan anak yang membutuhkan sosok seorang ibu.

Pada kenyataannya, menjadi seorang pekerja itu tidak mudah karena sulit untuk menyeimbangkan suatu tindakan yang menghasilkan stabilitas dan harmoni dalam berbagai tempat, melalui amatan yang dilihat bahwa mereka harus menjalankan semua peran gandanya. Akan tetapi, dengan segala peran yang mereka miliki, dengan jam kerja yang padat menuntut mereka untuk tetap berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan perannya baik sebagai ibu rumah tangga dan sebagai guru. Berbagai peran yang harus dijalani seorang ibu sekaligus seorang pekerja, membuat mereka susah untuk membagi waktu bahkan sampai mengesampingkan hal yang penting misalnya dalam berorganisasi, persekutuan dalam berbagai ibadah-ibadah dan bentuk kegiatan lainnya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan observasi dan wawancara terhadap pimpinan gereja. Metode ini membantu peneliti memahami kepada gambaran kinerja pada guru yang memiliki peran ganda dalam melakukan berbagai peran, serta peneliti melihat dampak yang ditimbulkan dan upaya melalui konflik peran ganda yang terjadi ditengah kinerja sebagai guru. Peneliti juga menggunakan studi Pustaka dengan mengumpulkan data-data melalui sumber-sumber seperti artikel, jurnal dan buku-buku. Penulis melakukan penelusuran terhadap berbagai sumber literatur yang relevan untuk mendukung argument dan pembahasan dalam artikel ini

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Surya Darma, 2005: 2). Seorang guru pada dasarnya memiliki tugas yang sangat banyak, baik tugas yang berkaitan dengan dinas maupun tugas di luar dinas, yaitu dalam bentuk pengabdian, yang mana tugas tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Dalam bidang kemanusiaan, seorang guru harus menjadi orang tua kedua, guru harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apa pun yang diberikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Apabila seorang guru dalam berpenampilan saja sudah tidak menarik maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswanya. Para siswa yang menghadapi guru yang tidak menarik, maka mereka tidak dapat menerima pelajaran dengan maksimal (M. Uzer Usman, 2003: 15).

Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan dimana guru-guru disuatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal-hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kesungguhan kerja yang dimaksud terlihat dengan jelas dalam usaha merencanakan program mengajarnya dengan baik, teratur, disiplin masuk kelas untuk menyajikan materi pengajaran dan membimbing kegiatan belajar siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tertib/teratur serta setia dan taat menjalankan atau menyelesaikan kegiatan sekolah lainnya tepat waktu (Depdiknas: 1999).

Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen yaitu seseorang yang dinilai berdasarkan tanggung jawabnya seperti dikenal istilah sebagai penafsir iman Kristen, maksudnya ialah yang menguraikan kepercayaan iman Kristen sesuai dengan tindakannya sehingga dimengerti dan mampu diterapkan oleh murid. Kemudian bukan hanya itu saja, kinerja guru dinilai dari bagaimana dia juga menjadi seorang gembala bagi murid-muridnya yang bertanggung jawab atas hidup rohani mereka dengan membina dan memajukan kehidupan rohani. Selain itu juga kinerja guru Pendidikan Agama Kristen dilihat dari bagaimana seorang guru menjadi pedoman dan pemimpin, dengan menjadi teladan yang menarik orang kepada Kristus; hendaknya ia mencerminkan Roh Kristus dalam seluruh hidupnya. Tugas guru Pendidikan Agama Kristen sangat penting dan tanggungjawabnya berat. Guru Pendidikan Agama Kristen dipanggil membagikan harta abadi yang dimana melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan mampu memberi teladan dan

berkat bagi murid dan orang-orang disekitarnya. (Homrighausen dan Enklaar, 2019: 164).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen

Dalam sebuah organisasi sekolah setiap guru memiliki karakter dan kinerja yang berbeda-beda, untuk itu kepala sekolah harus dapat memahami setiap perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Menurut Indrafachrudi (2000:52) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni : Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain : motivasi dan minat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Kinerja individu akan berjalan dengan lancar apabila komponen tersebut dimiliki oleh seseorang, namun apabila salah satu di antaranya ada yang hilang maka kinerja tidak akan berjalan dengan baik (Asf dan Mustofa, 2013:159- 160).

Peran Ganda

1. Pengertian Peran Ganda

Menurut daulay (2001:12) peran merupakan suatu karakter yang harus dimainkan oleh seseorang sesuai dengan kedudukan dan status yang dimiliki seseorang. Apabila seseorang sudah melakukan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka seseorang tersebut sudah melakukan perannya dengan baik. Dualisme (persamaan karir) terjadi bila suami maupun istri sama-sama bekerja dan mengurus rumah tangga secara bersama pula. Didalam hubungannya dengan posisi masingmasing setiap pasangan suami istri memiliki cara yang berbeda didalam mengatur perannya dalam pekerjaan dan rumah tangga. Perempuan yang bekerja secara *part time* umumnya menganggap bahwa pekerjaan hanyalah sekedar hobi dan hanya menduduki prioritas kedua di bawah kepentingan keluarga. Tetapi dalam keluarga dualisme karir egalitarian, suami istri bekerja tidak hanya sekedar mencari nafkah tetapi juga dalam persaingan untuk mendapatkan posisi yang sama dalam pengambilan keputusan serta berbagai aktivitas dalam keluarga (Nurul, 2016).

2. Faktor Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda khususnya bagi mereka yang bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut mampu mempengaruhi konflik peran di rumah maupun pekerjaan. Kedua peran

yaitu rumah dan pekerjaan hendaknya dapat diseimbangkan. Dengan menyeimbangkan peran yang dijalani, performa maupun kontribusi pada dua domain tersebut maupun dilaksanakan dengan baik. Berikut faktor-faktor penyebab konflik peran ganda (Ahmad, 2008):

Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan

- a. Jenis pekerjaan dan tingkat konflik, seseorang yang bekerja dibidang *managerial* lebih tinggi *work-to-family conflict* daripada mereka yang bekerja di posisi yang tidak terlibat langsung dengan pekerjaan perusahaan (*non-managerial*) dan kegiatan yang tidak memiliki ketergantungan pada suatu keahlian tertentu (*non-professional*).
- b. Tingkat pendidikan, pekerja dengan gelar doktor atau master lebih baik pada *Work to family conflict* daripada *Family to work conflict*
- c. Jam kerja yang sifatnya lama, mampu meningkatkan atau berpengaruh pada konsekuensi negatif untuk keluarga dan pekerja yang menginginkan keseimbangan peran kerja dan domestik.
- d. Keterlibatan pekerjaan, merupakan pola pikir setiap individu bisa terjadi dengan mengikutsertakan salah satu peran yang dimana pengaruh pikiran, emosi, perasaan kurang baik yang mengganggu peran lain.
- e. Beban pekerjaan, yaitu ketika individu yang berperan pada pekerjaan dan menghadapi beban kerja yang tidak bisa dikendalikan mempengaruhi emosi negatif, kelelahan maupun tekanan.

Faktor yang berhubungan dengan keluarga

- a. Jumlah anak, merupakan faktor negatif yang mempengaruhi peran ganda. Menurut buku dikatakan bahwa pekerja laki-laki maupun yang masih memiliki tanggung jawab untuk anak khususnya anak yang masih kecil, disabilitas maupun jumlah anak dalam yang masih kecil, disabilitas maupun jumlah anak dalam anggota keluarga. Hal ini dikarenakan orangtua yang bekerja tidak mempunyai komitmen yang fleksibel pada domain domestik atau berasal dari tuntutan domain pekerjaan.
- b. Keterlibatan keluarga, yaitu ketika individu mengidentifikasikan dirinya dengan keluarga, pada penggambaran sendiri dan konsep sendiri serta komitmen pada keluarga. Misalnya ketika bekerja, masih teringat keadaan anak yang masih sakit.
- c. Kepedulian pada anak, merupakan faktor yang dapat membantu individu dengan peran ganda untuk menghadapi tekanan. Terutama untuk perempuan yang sudah menikah yaitu memikirkan anak termasuk kepedulian mereka merupakan hak yang substansial, sehingga individu maupun merasakan kepuasan dengan bagaimana mereka memperhatikan anak

mereka. Santuri & Zulkarnain (2013) melalui penelitiannya, berpendapat hubungan positif dengan keluarga dan rekan kerja yang didasarkan pada kepercayaan, empati, dan kasih sayang yang kuat akan menimbulkan perasaan bahagia.

Faktor yang berhubungan dengan individu

- a. Nilai pada peran hidup, merupakan faktor yang penting diantar faktor keluarga dan pekerjaan karena mampu melihat nilai pada peran hidup, dimana pekerjaan atau domestic membantu perbedaan kedua peran, prioritas pada peran dan variasi dalam mengekspresikan prioritas mereka (Ismail,2008)
- b. Jenis kelamin, yaitu antara perempuan dan laki-laki merupakan hal yang normal dalam tanggung jawab pekerjaan maupun domestik.

3. Problematik Konflik Peran Ganda

Peran ganda memiliki konsekuensi terhadap keluarga, pembagian peran kerja wanita yang menimbulkan ketidakseimbangan menyebabkan peran yang tumpang tindih antara rumah tangga dan kerja yang menimbulkan konflik. Misalnya ketika ada kegiatan rapat ditempat kerja yang wajib untuk hadir, sedangkan disatu sisi perempuan yang bekerja ini harus menjaga anaknya yang sedang sakit. Keadaan yang menyulitkan untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan ini akan menjadi sebuah konflik yang umum sering terjadi.

Konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan. Munculnya konflik peran ganda disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain, stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh kedalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu, kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari suatu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya, perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran lainnya. (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Konflik tersebut sebagai bentuk dari *inter role* konflik, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran keluarga dan pekerjaan. Setidaknya ada beberapa konflik dari peran ganda wanita yaitu sebagai berikut:

- a. Permasalahan pengasuhan anak. Ketika seorang wanita dalam hal ini adalah ibu memilih untuk menjalankan peran publik maka waktu yang dimiliki wanita dalam mengurus dan mendidik anak akan berkurang sehingga sebagian akan mencari tenaga tambahan seperti pembantu dan penitipan anak, hal ini membuat anak kurang bahagia berada di rumah karena

kurang kasih sayang dan perhatian.

b. Kendala rumah tangga dan melayani suami dan anak. Wanita dengan kesibukan bekerja akan memiliki waktu lebih sedikit untuk berkumpul dengan keluarga. Jika hal ini terjadi dalam waktu lama maka dapat berdampak pada kedekatan seorang wanita dengan suami dan anak, terlebih dalam melayani suami dan memberikan dukungan dalam pekerjaan suami.

c. Interaksi dalam rumah tangga. Komunikasi dan interaksi yang intensif dalam keluarga berdampak semakin tinggi kesempatan untuk berbagi, saling mendukung dan menciptakan kedekatan satu sama lain, namun ketika wanita memiliki waktu yang terbatas untuk keluarga dapat berdampak terhadap keharmonisan keluarga karena kurangnya interaksi dengan anggota keluarga (Siti Ermawati, 2016:64).

d. Manajemen dalam pekerjaan disekolah. Dalam pengelolaan pendidikan, menjadi hal yang penting ketika guru memiliki agenda mengajar yang terstruktur dengan baik, mulai dari tujuan, materi dan lain sebagainya, ini dimaksudkan agar program kerja dari guru diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan. Tetapi seringkali didapati guru hanya menyediakan bukti fisik program pembelajaran sementara tindakannya tidak sesuai dengan apa yang menjadi acuannya. Persoalan pembagian waktu yang tidak bisa dimaksimalkan seorang guru dengan kenyataan memberi dampak pada pekerjaan yang ada di sekolah.

Pada intinya dalam setiap aspek tugas dan tanggung jawab yang dilakukan seseorang tidak bisa dihindari permasalahan yang muncul didalamnya, termasuk dengan seseorang yang memiliki peran ganda. Permasalahan muncul dengan ada beberapa hal yang menjadi pemicu dalam menjalankan tanggung jawab. Dalam banyaknya kasus seseorang dihadapkan pada konflik keluarga dan pekerjaan. Konflik keluarga dan pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan akan berpotensi menghambat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan perannya. Untuk itu keputusan mengambil peran ganda sekaligus dituntut untuk menyeimbangkannya dengan tujuan meminimalisir konflik-konflik.

Perbandingan guru yang menikah dan belum, seringkali beberapa stigma hinggap dikalangan publik, seperti ruang kerja dan ruang kehidupan guru-guru yang sudah menikah sudah lebih luas lebar dibandingkan guru-guru muda yang belum menikah. Guru yang sudah berkeluarga harus punya manajemen waktu dan tenaga yang luar biasa. Tugas yang diberikan bukanlah ditentukan dari segi usia, kegesitan, jenis kelamin dan sebagainya, semua berhak menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tetapi yang menjadikan sebuah konflik ditengah peran ganda yang dijalani adalah mengenai kesiapannya, kecedasan pengelolaannya dan evaluasi (Ozy Andika, 2020).

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah

konflik yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara kewajiban tanggung jawab urusan keluarga dan kewajiban urusan pekerjaan. Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*workfamily conflict*) adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga yang mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Misalnya terdapat sebuah urusan mendadak dalam keluarga maka dengan sendirinya mengambil jalan untuk mengorbankan tugas dan waktu dalam pekerjaan yang belum selesai.

Dinamika Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen yang Memiliki Peran Ganda

1. Karakteristik Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen yang Memiliki Peran Ganda Menurut Greenhaus & Beutell mengemukakan 3 karakteristik yang dialami seseorang dengan peran ganda yang tidak bisa mengatur setiap kinerja dengan maksimal yang menimbulkan berbagai konflik, lebih khususnya guru disekolah. 3 karakteristik diantaranya:

- a. *Time based conflict* (konflik berbasis waktu), merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan (guru) dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.
- b. *Stain based conflict* (konflik berbasis ketegangan), yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang sehari-hari bekerja sebagai guru disekolah akan merasa lelah dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional.
- c. *Behavior based conflict* (konflik berbasis perilaku), konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seseorang wanita pekerja biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan lainnya. (Masduki Asbari, dkk, 2020 : 185).

2. Aspek-aspek Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen yang Memiliki Peran Ganda

Menurut Kopelman dan Burnley (Suryadi, 2004) terdapat enam aspek Kinerja seorang guru yang memiliki peran ganda yaitu :

- a. Aspek pengasuhan anak, seorang guru khususnya wanita yang mengalami konflik peran ganda mencemaskan kesehatan anak, perhatian terhadap anak, kondisi emosi anak dan pendidikan anak.
- b. Bantuan untuk mengurus pekerjaan rumah tangga, seorang guru yang mengalami konflik peran ganda membutuhkan bantuan dalam hal mengurus rumah tangga baik dari pihak suami atau bantuan pihak lain
- c. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga, melalui komunikasi semua anggota keluarga dapat mengutarakan kebutuhan, keinginan, dan keluhan dengan sesama anggota keluarga. Guru yang mengalami konflik peran ganda amat dipengaruhi oleh sistem komunikasi yang diterapkan dalam keluarganya.
- d. Waktu untuk keluarga, ketika seorang guru mengalami konflik peran ganda sering merasakan kekurangan waktu dengan suami, anak-anak, keluarga secara keseluruhan bahkan diri sendiri
- e. Penentuan prioritas, apabila seorang guru yang mengalami konflik peran ganda sering mengalami pertentangan prioritas pekerjaan dan prioritas keluarga, sehingga hal tersebut menimbulkan konflik.
- f. Tekanan karir dan keluarga, terdapat tuntutan pekerjaan dalam setiap individu bekerja tidak terkecuali seorang wanita yang bekerja sebagai guru. Tuntutan tersebut tentunya menghadirkan tekanan dalam pekerjaan. Di samping itu juga terdapat tuntutan keluarga, dimana keluarga akan menuntut kehadiran wanita sebagai guru tersebut untuk menjankan perannya dalam keluarga sebagai istri dan ibu.

3. Pengaruh Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen yang Memiliki Peran Ganda

Beberapa teori yang relevan mendukung beberapa prediksi yang menyebutkan bahwa konflik peran ganda mengarah pada stres kerja. Teori peran menjelaskan bahwa konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain (Katz dan Kahn, 1978). Salah satu bentuk konflik peran adalah peran dalam pekerjaan dan keluarga. Konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga berakibat pada stres kerja karena adanya konflik antar peran (*interrole conflict*) yang berarti terjadi konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling tumpang tindih contohnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga dengan waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan.

Baik konflik *work interference with family* dan *family interference with work* keduanya dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Konflik *work interference with family* cenderung

mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan seringkali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik *family interference with work* dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu untuk berkumpul bersama keluarga menyebabkan kurangnya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja (Judge et al, 1994). Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis. Kahn, et al dalam Thomas & Ganser menggunakan teori peran dalam menjelaskan tekanan tersebut yang biasa disebut dengan konflik antar peran (*interrole conflict*).

Konflik antar peran terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan pelaksanaan peran yang lain. Tekanan untuk menyeimbangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari keluarga mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Quinn & Staines (1979) dalam Thomas & Ganster menjelaskan dalam surveinya mengenai konflik pekerjaan-keluarga bahwa 38% pria dan 43% wanita yang telah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak dilaporkan mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Sejak saat itu banyak peneliti yang mengaitkan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres dan hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan tidak hanya menyebabkan stress kerja tetapi juga ketidakpuasan kerja, depresi, kemangkiran kerja dan penyakit jantung.

Pada hakikatnya, peran ganda menimbulkan sebuah konflik yang tidak bisa dihindari. Konflik peran ganda menjelaskan terjadinya benturan antara pekerjaan dan keluarga. Konflik yang berkepanjangan karena tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan jika tidak dapat dihadapi secara tepat dan baik maka akan mengakibatkan stres kerja. Kuncinya terletak dari bagaimana guru tersebut dalam mengelolah dan menempatkan diri sebaik mungkin. Maka dibutuhkan seseorang yang profesional berkompeten untuk menentukan kesuksesan sebagai figur pendidik yang berhasil dan pengelola rumah tangga yang berhasil.

IV. KESIMPULAN

Kinerja guru yang tidak optimal dipengaruhi oleh beban aktivitas guru yang berperan ganda. Upaya dalam mengatasi berbagai konflik yang ditimbulkan dari peran ganda yang berpengaruh pada kinerja seorang guru, hal paling utama adalah kesadaran diri sendiri, yaitu secara profesional guru

harus memperhatikan manajemen waktu dan pikiran. Tanpa adanya kesadaran dari diri sendiri maka guru tidak dapat menempatkan posisinya dengan baik ditengah tugas pekerjaan dan keluarga. Upaya yang selanjutnya dari pimpinan lembaga pendidikan dalam hal ini pengawas dan kepala sekolah agar dapat melakukan pembinaan, pemantauan serta penilaian yang maksimal kepada guru untuk dapat melaksanakan tugas tanggung jawab di sekolah dengan baik, hal demikian memberi dorongan dan motivasi yang tinggi bagi seorang guru untuk dapat profesional melaksanakan tugas tanggung jawabnya di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Asf dan Mustofa, 2013, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Afina Murtiningrum. 2020. *Analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variable moderasi*. Tesis yang diterbitkan Semarang: Program Pascasarjana Universitas di Ponegoro.
- Ahmad, Aminah (2008). *Job family and individual as predictors of Work Family Conflict*. The Journal Of Human Resource and Adult Learning.
- Ahmad, Dahri Ibnu, 2009. *Peran Ganda Wanita Modern*. Jakarta: Pustaka Al Kautsar.
- Andika, Ozi. Kinerja guru yang belum menikah. diakses dari <http://www.kompasiana.com/ozzyalandikzz/5f28fe1bf0f2/kinerja-guru/yang-belummenikah?page=all#sectionall> pada tanggal 30 Agustus 2023 pukul 20.18.
- Darma Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka.
- Daulay, Harmono. 2001. *Pergeseran Pola Relasi Gender di Keluarga Migran Studi Kasus TKW di Kecamatan Rawamarta Kabupaten Karawang Jawa Barat*. Yogyakarta: Galang Press. Depdiknas. 1999.
- Eduard Sirait, Jannes dan Purim Marbu. 2022. *Guru Profesional, Inspiratif dan Menyenangkan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ermawati Siti, 2016, *Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karir)*, Volume 2 Nomor 2, Jakarta: Jurnal Edutama.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Strategi Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fakry, Mohammad Gaffar. 2017. *Guru Sebagai Profesi*. Volume 5 Nomor 1. Bandung: Jurnal Administrasi Pendidikan.
- Gloira, P. 2021. *Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen Profesional Dalam Meningkatkan Minat Belajar Peserta Didik*. Tesis yang diterbitkan. Jakarta: Jurusan Pendidikan Agama

Kristen, STTIAS Jakarta.

Greenhaus, J. H & Beutell, N, J. 1985. *Sources of Conflict Between Work and Family Roles..* Volume 10 Nomor 1. The Academy of Manajemen Review.

Harjanto, 2008. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta

Homrighausen dan Enklaar, 2019, *Pendidikan Agama Kristen*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.

Indrafachrudu. 2000. *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*.

Bandung: Galia Indah.

Indrawan, I. 2020. *Guru Sebagai Agen Perubahan Perubahan*. Jateng: Penerbit Lakeisha.

Jannah, Wirdatul. 2014. *Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas*. Volume 2 Nomor 1.

Riau: Jurnal Administrasi Pendidikan.

Kompas.com. *Menyeimbangkan antara Pekerjaan dan Keluarga di rumah*. diakses dari <http://amp.kompas.com/lifestyle/read/2020/12/23/085234720/menyeimbangkanantara-pekerjaan-dan-keluarga-dirumah> pada tanggal 09 Februari 2023 pukul 14.30.

Mahmud Hassan dan Mohamed ilyas, *Organisatonal sosial& family Role stress,work family conflict and job satification*, Jakarta: Acher&Evaluators publishing house

Masduki. 2021. *Pengaruh Mediasi mental kesiapan untuk berubah dan work family conflict terhadap kinerja*. Tangerang : Jurnal STMIK Tangerang

M. Uzer Usman. 2003. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Safitri. 2021. *Peran Ganda Perempuan Pada Keluarga Masyarakat Petani Desa Soro Kabupaten Bima*, Tesis yang diterbitkan. Makassar: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Sianturi dan Zulkarnain. 2013. *Analisis Work-Family Conflict Terhadap Kesejahteraan Psikologis*. Jurnal Sains dan Praktik Psikologi.

Sirait, Janes Eduard dan Purim Marbun. 2022. *Guru Profesional, Inspiratif dan Menyenangkan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Syarah Nurhayati. 2021. *Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di*

SMP Negeri 1 Jetis Ponorogo, Tesis yang diterbitkan. Ponorogo: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, IAIN Ponorogo.

Suparman. 2017. *Peran Ganda Istri(Studi Kasus di Desa Perangian Kecamatan Baraka*

Kabupaten Enrekang). Volume 1 Nomor 2. Enrekang: Jurnal Edumaspul.

Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta Ar-Ruzz Media.

