



ASPEK-ASPEK PSIKOLOGIS YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PROFESIONAL GURU SEKOLAH DASAR (SD)

Herwanto*

Fitrah Tul Ummi**

Dewi Rustiana**

Pratitasari Retna H**

* Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

** Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.072.07>

Alamat Korespondensi:

herwanto@unj.ac.id

ABSTRACT

This study investigated the impact of psychological aspects, such as workplace well-being, work-family conflict and self-concept) towards the performance of elementary school's teacher in East Jakarta. Certified teachers from several public elementary schools were included in this study. The purposive sampling technique was applied to recruit the sample of the study. The result of this study demonstrated the positive impact of workplace well-being towards teacher's performance. Our result yielded that 33.1% of teacher's professional performance in public elementary schools were affected by workplace well-being. Self-concept was also found having a positive impact in predicting teacher's performance. On the other hand, this study found that work-family conflict had a significant negative impact on teacher's performance. These findings implied that the positive workplace well-being and self-concept would decrease the teacher's performances, meanwhile the increasing of work-family conflict would result in decreasing teacher's performances.

Keywords

Impact, performance, professional, elementary school, teacher, psychological aspects

1. Pendahuluan

Dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada Bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini baik jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, maupun pendidikan menengah. Hal ini sesuai dengan pendapat Susanto (2012), yang menyebutkan bahwa guru adalah seorang pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar dan membimbing muridnya. Seorang guru atau pendidik dalam pendidikan merupakan ujung tombak suatu pendidikan karena guru berperan penting dalam

perencanaan pembelajaran maupun pelaksanaannya. Wahyudi (2014) mengatakan ada dua kunci penting peran guru yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi belajar peserta didik, yaitu jumlah waktu yang efektif pembelajaran dikelas dan kualitas kemampuan guru. Oleh sebab itu, seorang guru harus mempunyai standar kemampuan profesional dalam melakukan pembelajaran yang berkualitas.

Profesionalisme guru memiliki posisi sentral dan strategis karena baik kepentingan pendidikan nasional maupun tugas fungsional guru mengutamakan isu profesionalitas dari tim pengajar. Guru yang profesional adalah salah satu faktor penentu dalam proses pendidikan yang berkualitas.

Menjadi seorang guru yang profesional harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru profesional. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang memenuhi persyaratan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran. Rusman (2010) mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang profesional, yaitu; (1). Kompetensi Pedagogik: seorang guru harus mampu mengendalikan kegiatan belajar, mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. (2). Kompetensi Personal: seorang guru memiliki kemampuan kepribadian yang matang, stabil, dewasa, arif dan berwibawa agar menjadi contoh bagi siswa dan berakhlak mulia, (3). Kompetensi Profesional: kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar dapat membimbing siswa untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP), (4). Kompetensi Sosial: Seorang guru memiliki kemampuan menjadi bagian dari masyarakat dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua, dan masyarakat sekitar.

Menghasilkan guru yang memiliki kinerja baik merupakan hal yang tidak mudah karena banyak syarat yang harus dipenuhi oleh guru untuk dapat menjadi guru yang profesional dengan kinerja terbaik. Sayangnya, kinerja pada setiap individu sangat bervariasi dan perbedaan tersebut terjadi karena adanya perbedaan karakteristik internal dari individu tersebut (Bahri, 2011). Seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, orang yang tidak memiliki keinginan untuk berprestasi cenderung menghasilkan kinerja yang rendah. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja guru seperti lingkungan kerja.

Menurut Syahrul (2009), ada beberapa permasalahan dari faktor internal maupun eksternal yang menjadi tantangan dalam

mewujudkan kinerja guru yang profesional. Salah satu faktor internal yang seringkali menghambat profesionalisme guru adalah sikap konservatif dari individu yang cenderung mempertahankan cara mengajar lama tanpa ada inisiatif memberikan pembaruan dalam metode pengajarannya. Hal ini disebabkan banyak guru yang bekerja diluar jam kerja guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dampaknya, jumlah waktu yang disediakan untuk belajar guna meningkatkan kualitas mengajarpun menjadi berkurang.

Faktor eksternal, seperti sarana dan prasarana yang kurang memadai dan mendukung proses pembelajaran yang baik juga bisa menghambat profesionalitas kinerja guru. Sarana dan prasarana yang digunakan dalam proses pengajaran memang tidak harus selalu canggih. Namun, kebutuhan minimal yang mungkin diimplemetasikan pada proses belajar mengajar diharapkan dapat terpenuhi sehingga guru dapat mengupayakan dan memaksimalkan segala potensi yang dimiliki.

Selain itu, menurut Akadum (dalam Syahrul, 2009), ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru, antara lain (1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total; (2) Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesional keguruan; (3) Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terkait; (4) Masih kurangnya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan oleh calon guru, dan (5) Masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya. Fitriani (2014) juga menemukan bahwa adanya perbaikan keterampilan atau keahlian guru, meningkatnya upah dan gaji, kesehatan, rasa aman, pemberian fasilitas dari sekolah dan pengakuan atas hasil kerja juga berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor kenyamanan setiap guru yang harus diperhatikan karena faktor tersebut berperan dalam bentuk persepsi guru terhadap pekerjaannya yang sedang dijalani dan persepsi guru terhadap sekolah. Menurut Pryce-Jones

(dalam Chen S.P 2014), kesejahteraan di tempat kerja merupakan suatu set pemikiran (*mindset*) yang memfasilitasi seseorang untuk memaksimalkan prestasi kerja dan mencapai potensi dirinya. Hal ini selaras dengan Sugiyono & Rahadhini (2011), yang mana lingkungan kerja diyakini menunjang kelancaran tugas dan perubahan ke arah kualitas kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja diyakini berpengaruh terhadap pribadi guru dan berdampak pada rekan kerja lainnya hingga akhirnya tercermin pada efektivitas kinerja guru. Kondisi ini berimplikasi pada kebutuhan akan perbaikan dan peningkatan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja guru. Hal ini yang kemudian dianggap sebagai kebutuhan *workplace well-being*, tepatnya kesejahteraan pekerja, dalam hal ini adalah guru, dapat merasa nyaman berada pada lingkungan kerja yang mendukung sehingga tugas dan tanggung jawab seorang guru pun dapat diselesaikan secara profesional.

Menurut Page (2005), *workplace well-being* adalah kesejahteraan yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka yang berkaitan dengan perasaannya (*core affect*) dan nilai intrinsik ataupun ekstrinsik dari pekerjaannya (*work values*). *Core affect* diartikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas seseorang (Russel; dalam Page, 2005), sedangkan *work values* diartikan sebagai nilai pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik yang menunjukkan derajat harga, kepentingan dan hal-hal yang disukai oleh individu di tempat kerja (Knopp; dalam Page, 2005).

Konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) juga diyakini berkontribusi pada meningkatnya kinerja guru, terutama pada perempuan. Bagi perempuan, peran dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul, terutama dalam hal penanganan urusan rumah tangga dan menjaga anak. Hal ini juga terjadi pada perannya dalam pekerjaan, yang mana tekanan timbul karena beban kerja yang mungkin berlebih yang diikutsertai dengan tenggat waktu tertentu (*deadline*). Sayangnya, menjalankan kedua hal tersebut secara bersamaan

sangat sulit sehingga berdampak pada timbulnya konflik, yang kemudian disebut dengan *work family conflict*. Menurut Greenhaus & Beutell (1985; dalam Rurin Rikantika, 2015) *work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda ini berimplikasi pada turunnya kinerja guru, hingga akhirnya berdampak pada meningkatnya keinginan untuk melalaikan kewajiban mengajar, meningkatnya absensi serta menurunnya komitmen pengajar (Boles, Howard, & Donofrio, 2001).

Selain *workplace well being* dan *work family conflict*, konsep diri individu, dalam hal ini guru, juga berhubungan terhadap kinerja profesional guru. Rosilawati (2005) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara konsep diri dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Konsep diri yang tinggi pada guru berimplikasi pada sikap positif yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai guru (Rosilawati, 2005).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya peran-peran aspek psikologis tertentu yang berdampak pada kinerja guru. Namun hingga saat ini, penelitian terkait faktor *workplace well-being*, *work family conflict* dan konsep diri yang berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di Indonesia masih banyak belum dikembangkan. Kinerja profesionalitas pada guru sekolah dasar perlu untuk diesplorasi lebih mendalam dikarenakan kualitas pendidikan Indonesia, terutama Pendidikan dasar, sangat dipengaruhi oleh tenaga pendidiknya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini akan menjawab beberapa masalah penelitian, yaitu:

- 1) “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *workplace well-being* terhadap kinerja guru profesional sekolah dasar (SD)?”
- 2) “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) terhadap kinerja guru profesional SD?”

- 3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari konsep diri (*moral ethical self*) terhadap kinerja guru profesional SD?"
- 4) "Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru profesional SD?"
- 5) "Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru profesional SD?"

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian empiris yang mana data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dapat dihitung. Metode penelitian kuantitatif memiliki ciri khas berhubungan dengan angka, dengan metode ini akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2010).

Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu *purposive sampling*. Teknik pemilihan sampel ini dipilih dengan pertimbangan peneliti hendak mengambil subjek berdasarkan tujuan tertentu dengan beberapa pertimbangan ciri-ciri atau karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat mewakili populasi (Sangadji & Sopiah, 2010).

Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Jakarta Timur. Kriteria sampel dari penelitian ini adalah (a) Guru PNS tetap di SD Negeri, (b) Sudah tersertifikasi menjadi guru profesional. Peneliti mengambil data di beberapa SD Negeri di Jakarta Timur.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan menggunakan kuesioner (angket) yang disebar kepada guru SD. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup. Peneliti menyediakan jawaban untuk pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dengan variasi jawaban 1 (Sangat Tidak Sesuai) sampai 5 (Sangat Sesuai). Responden diminta memilih

jawaban pada pernyataan atau pertanyaan yang diberikan sesuai dengan keadaan dirinya.

Variabel yang dieksplorasi pada penelitian ini terdiri dari beberapa hal, yaitu *workplace wellbeing*, *work family conflict*, konsep diri dan kinerja guru. Variabel *workplace wellbeing* diukur dengan menggunakan alat ukur *Workplace Wellbeing Index* sebelumnya telah diadaptasi dan diterjemahkan oleh Alfarisi (2016), kemudian dimodifikasi dan diadaptasi oleh peneliti untuk digunakan pada penelitian ini. Instrumen yang mengukur *workplace wellbeing* ini terdiri dari 28 item yang mengukur dimensi *core affect*, faktor internal dan faktor eksternal terkait *wellbeing* individu dengan koefisien reliabilitas diketahui sebesar 0.94. Variabel *work family conflict* diukur dengan menggunakan alat ukur *Work Family Conflict Scale* yang dibuat oleh Carlson & Williams (2000) dan telah diterjemahkan dan diadaptasi oleh peneliti. Instrumen yang mengukur *work family conflict* ini terdiri dari 31 item yang mengukur enam dimensi konflik peran ganda, yaitu tiga bentuk konflik peran ganda (*time*, *strain*, dan *behavior*) dan dua arah dari konflik peran ganda (*work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW) dengan koefisien reliabilitas diketahui sebesar 0.71. Variabel kinerja guru pada penelitian ini diukur dengan menggunakan alat ukur tentang Kinerja Guru yang telah diadaptasi sebelumnya oleh Viqraizin (2015), kemudian dimodifikasi dan diadaptasi oleh peneliti untuk digunakan pada penelitian ini. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru pada penelitian ini terdiri dari 19 item yang mengukur dimensi perencanaan, pelaksanaan dan proses evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan koefisien reliabilitas diketahui sebesar 0.85.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner fisik secara langsung di beberapa sekolah yang tersebar di Jakarta Timur dan dipilih secara acak, yaitu SDN Sumur Batu 04 Pagi, SDN Sumur Batu 10 Pagi, SDN Johar Baru 13 Pagi, SDN Johar Baru 09 Pagi, SDN Cempaka Putih Timur 03 Pagi, SDN Cempaka Putih Barat 01 Pagi, SDN Kramat 06 Pagi dan SDN kramat 03

Pagi. Seluruh guru yang hadir di sekolah tersebut pada saat pengambilan data dan bersedia untuk terlibat pada penelitian ini diikutsertakan sebagai partisipan. Proses pengambilan data berlangsung sejak bulan Mei 2017 hingga April 2018.

Peneliti menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh *workplace wellbeing*, *work family conflict* dan konsep diri terhadap kinerja guru. Menurut Rangkuti (2013), analisis regresi dilakukan untuk menindaklanjuti hubungan antarvariabel guna melihat hubungan sebab-akibat antarvariabel. Seluruh uji analisis regresi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 for Windows. Hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah:

- a. Ha: Terdapat pengaruh antara *workplace well being*, *work family conflict* dan konsep diri terhadap kinerja guru
- b. Ho: Tidak terdapat pengaruh antara *workplace well being*, *work family conflict* dan konsep diri terhadap kinerja guru.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Sejumlah 80 partisipan diikutsertakan pada penelitian ini. Hasil analisis deskriptif dari *workplace well-being* pada partisipan menunjukkan bahwa 62% guru SD diketahui memiliki tingkat *wellbeing* yang rendah terhadap lingkungan kerjanya dan hanya 38% diantaranya yang memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi. Selain itu, 54.4% guru diketahui memiliki kinerja yang masih rendah dan hanya sekitar 46% guru yang menunjukkan kinerja yang tinggi.

Hasil analisis regresi linear pada variabel *workplace wellbeing* terhadap kinerja guru menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Variabel *workplace wellbeing* diketahui memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 33.1% (R Square: 0.331). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *workplace well-being* semakin tinggi kinerja guru sekolah dasar.

Hasil analisis regresi linear pada variabel *work family conflict* terhadap kinerja guru menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan. Variabel *work family conflict* diketahui

memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 12.3% (R Square: 0.123; sig 0.012). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah *work-family conflict* maka kinerja guru sekolah dasar akan semakin meningkat, terutama pada guru perempuan.

Hasil analisis regresi linear pada variabel konsep diri terhadap kinerja guru juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Variabel konsep diri diketahui memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 40.8% (R Square: 0.408; sig 0.000). Peningkatan pada variabel konsep diri diketahui akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0.743 kali (F 67.41; sig 0.000). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konsep diri guru maka kinerja guru sekolah dasar akan semakin meningkat.

4. Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari pengujian hubungan sebab-akibat antara variabel *workplace wellbeing*, *work-family conflict*, konsep diri terhadap kinerja guru dengan menggunakan analisis regresi pada 80 guru sekolah dasar yang tersebar di beberapa sekolah di Jakarta Timur menunjukkan adanya pengaruh antar ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa peningkatan pada kinerja guru berkaitan dengan faktor internal individu dan lingkungan kerjanya.

Hasil analisis regresi pada penelitian ini juga menunjukkan kontribusi yang cukup signifikan antara *workplace well-being* terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 33%. Temuan pada penelitian ini juga didukung oleh Warr (2009) yang menemukan bahwa memperbaiki *workplace well-being* akan memberikan dampak yang positif bagi performa guru. Sayangnya, penelitian ini menemukan fakta bahwa lebih dari 50% guru yang menjadi partisipan pada penelitian ini memiliki *workplace wellbeing* dan kinerja yang rendah.

Menurut Bahri (2011), kinerja setiap guru berbeda-beda dikarenakan adanya karakteristik pada masing-masing guru tersebut. Guru yang memiliki keinginan berprestasi cenderung akan

memiliki kinerja yang optimal (Bahri, 2011). Temuan pada penelitian ini perlu dipertimbangkan lebih lanjut dikarenakan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh *workplace wellbeing*, yang artinya jika *workplace wellbeing* guru masih rendah maka kinerja guru pun akan menjadi kurang optimal. Idealnya, guru dapat mengoptimalkan kinerjanya agar keinginan pendidikan berstandar nasional dalam meningkatkan potensi dan kualitas peserta didik dimasa depan. Oleh karena itu, *workplace wellbeing* guru terlebih dahulu diperhatikan karena faktor tersebut berperan dalam bentuk persepsi guru terhadap pekerjaannya yang sedang dijalani dan persepsi guru terhadap tempat kerjanya.

Keterbatasan dalam segi waktu, tenaga dan biaya pada penelitian ini mengakibatkan masih terbatasnya temuan yang bisa dikembangkan. Penggunaan kuesioner tertutup dalam pengambilan data diprediksi cukup membatasi guru dalam memberikan jawaban. Beberapa guru juga tidak bersedia meluangkan waktu untuk terlibat dalam penelitian ini dikarenakan jadwal yang bertabrakan dengan waktu pengisian rapor sekolah. Hal ini berdampak pada sedikitnya jumlah sampel yang berhasil direkrut pada penelitian ini.

Sulitnya mencari sekolah sebagai institusi yang menjadi tempat perekrutan sampel penelitian (guru) juga menjadi tantangan bagi peneliti selama proses pengambilan data. Jadwal yang bentrok dengan pembagian rapor siswa dan libur hari raya menjadi penyebab utama penolakan kerjasama pelaksanaan penelitian di sekolah tersebut. Bentroknnya jadwal pengambilan data pada penelitian ini juga disebabkan oleh proses adaptasi dan menerjemahkan alat ukur, termasuk uji coba alat ukur sebelum akhirnya layak digunakan pada penelitian ini.

Jumlah item penelitian yang cukup banyak juga menjadi salah satu bahan evaluasi pada penelitian ini. Partisipan mengeluhkan merasa lelah dan jenuh setelah mengerjakan kuesioner yang diberikan oleh tim peneliti. Hal ini juga mungkin berdampak pada beberapa partisipan yang enggan terlibat dalam penelitian ini.

Banyak faktor-faktor yang luput dan tidak diteliti dalam penelitian ini. Kinerja guru diyakini dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya, baik dari faktor internal individu guru tersebut maupun dari faktor eksternal, seperti fasilitas dan dukungan dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, beberapa faktor lainnya yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja guru perlu diteliti lebih lanjut guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, guru diharapkan dapat mengevaluasi kinerjanya guna mengidentifikasi hasil kerjanya sudah cukup optimal atau masih membutuhkan perbaikan atas kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Guru juga idealnya meningkatkan *workplace well-being* karena hal tersebut berdampak positif pada performa mengajar. Guru juga diharapkan dapat terlibat aktif dalam mengikuti kegiatan dan pelatihan yang dapat menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan materi pengajaran yang kreatif dan menarik. Harapannya, peserta didik mendapatkan pengalaman pembelajaran yang lebih nyaman dan tidak monoton. *Workplace well-being* pada guru dihadapkan dapat meningkatkan prestasi guru melalui tingkat inovatif dan komitmen afektif guru sehingga berdampak pada prestasi organisasi, dalam hal ini sekolah.

Hasil penelitian ini juga memberikan gambaran awal bagi pemerintah terkait kondisi *workplace well-being* guru beserta aspek psikologis lainnya yang mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar di Indonesia. Pemerintah dapat menjadikan temuan pada penelitian ini sebagai referensi dalam meningkatkan kesejahteraan guru di tempat kerjanya guna meningkatkan kinerja dan memperbaiki kekurangan dalam proses pengajaran.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih banyak variabel psikologis lainnya dengan melibatkan factor *significant other* guna memberikan penilaian kinerja atas guru tersebut, seperti kepala sekolah, rekan guru atau murid yang diajar. Pengembangan penelitian terkait kinerja guru dan *work family conflict* juga

masih perlu dilakukan di masa yang akan datang guna memberikan gambaran kondisi guru di lapangan. Penelitian serupa terkait topik ini juga dapat menambah wawasan dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di Indonesia.

5. Daftar Pustaka

- Aditya, Geri. (2014 Maret 14). Republika Online. *Wapres: Tingkatkan Kualitas SDM Indoensia Hal Yang Serius*. www.republika.co.id.
- Agustin, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. (Skripsi). Universitas Negeri Semarang. p.49.
- Anwarsyah, Wanda Irwanan & Alice, Salendu. (2012). Hubungan Antara Job Demands Dengan *Workplace Well-Being* Pada Pekerja *Shift* di Perusahaan. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 1-13.
- Ariyana, Mira., Muzdalifah, Fellianti., Rangkuti, Anna Armeini., Wahyuni, Lussy Dwiutami., apsari iriani Indri (2016). *Panduan Penulisan Skripsi*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of management*, 25(4), 491-511.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar. Cetakan X.
- Bahri, S (2011). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Medtek*. 3(2).
- Bahri, S. (2011). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Medtek*, 3.
- Chew, S.P (2014) Pengaruh Kesejahteraan di Tempat Kerja Sebagai Pengantar terhadap Hubungan antara Kepimpinan Trabsformasi Pengetua dan Budaya dengan Penambahbaikan Organisasi Sekolah Utara Semenanjung Malaysia. Tesis. Universitas Sains Malaysia.
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2011). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(2), pp-121.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Depdiknas, (2010), *Panduan Pengembangan Pembelajaran*. Jakarta: Pusat Kurikulum Balitbang Diknas. p. 34-36
- Depdiknas, (2008), *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK Depdiknas RI. p. 8-21
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation? *Journal of Management*, 20(3), 565-579.
- Hasanah, D., & Sofia. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar SE Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 2(11), 1-4.
- Hasan, Zidni. (2013, Juni 8). Infobanknews Online. *Indonesia dalam Bahaya SDM Berkualitas*. www.infobanknews.com

- Hidayah, Hanif., (2012) Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Keras Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se Kabupaten Selatan. (Skripsi). Universitas negeri Yogyakarta.
- Indriyani, A. (2009). *Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit (studi pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Jaedun, Amat., (2009), Evaluasi Kinerja Profesional Guru. In: Puslit Dikdasmen, Lemit UNY, Refleksi Profesi Guru Bersertifikasi Profesional, DIKPORA Kabupaten Cilacap, 1-2
- Kaihatu, Thomas & Rini, Wahyu. (2007). *Kepemimpinan Transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di kota Surabaya.* Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 98(1),49-61.
- Kerlinger, Fred.N., (2004). *Asas Asas Penelitian Behavioral.* Gajah Mada University Press. Edisi Ketiga, Cetakan Kesepuluh.
- Kinerja Guru bersertifikasi Belum Memuaskan. (2009, Oktober 6). Kompas. Retrieved from http://edukasi.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja_guru_bersertifikat.belum.memuaskan.
- Kinerja Guru Rendah. (2009, Oktober 7). Kompas. Retrieved from <http://nasional.kompas.com/read/2009/10/07/02424962/twitter.com>
- Liana, Yuyuk. (2012). *Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru.* Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 2(1), p.19. Maharani, Dian., (2013, Oktober 24). Kompas Online. *Komisi Kejaksaan: Kualitas SDM Jaksa Buruk.* www.kompas.com.
- Maharani, Dian., (2013, Oktober 24). Kompas Online. *Komisi Kejaksaan: Kualitas SDM Jaksa Buruk.* www.kompas.com.
- Mangkungara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (Ed.), Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, 45(2).
- Nurhayati, B. (2006). Faktor-Faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru Biologi di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan. *Mimbar Pendidikan*, 4(25), 64-70.
- Page, Kathryn. (2005). *Subjective well-being in the workplace*, Thesis. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D.A. (2009). The 'What', 'Why', and 'How' of Employee well-being; A New Model. *Soc Indic Res*, 90, p.441-458.
- Ping, Chen Siew. (2014). *Pengaruh Kesejahteraan Di Tempat Kerja Sebagai Pengantar Terhadap Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Pengetua Dan Budaya Dengan Penambahbaikan Organisasi Sekolah Utama Semenanjung Malaysia.* (Tesis). Universiti Sains Malaysia.
- Puspitasari, Wuryanto. (2013, November 1). *Antarnews Online. BKKBN: Kualitas SDM Indonesia Masih Rendah.* www.antarnews.com.

- Rangkuti, A. A. (2012). Konsep dan teknik analisis data penelitian kuantitatif bidang psikologi dan pendidikan. Jakarta: FPPsi.
- Rice, Phillip L. (1999). *Stress and Health*. Brooks/Cole Publishing Company. Third Edition.
- Rikantika, R. (2016) *Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Rusman (2010). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Guru*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali.
- Sangadji, Etta Mamang., & Sopiah. (2010). *Metodologi penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, M. (2010). *Metodologi Penelitian (pendekatan praktis dalam penelitian)*. CV. Andi Offset.
- Srinalia, S. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 15(2), 193-207.
- Suci, Upik Ambarwati. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Implementasi
- Sadana, S., & Vany, E. A. (2014). *Pengaruh Employee Engagement dan Workplace Well-being terhadap Turnover Intention (Studi pada kantor Akuntan Publik ABC & Rekan)*.
- Sugiyanto, E., Irawati, Z., & Padmantyo, S. (2016). Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam Di Surakarta). *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(1).
- Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2).
- Syahril, N., & Widyarini, N. (2007). *Kepribadian, Kepemimpinan transformational, dan perilaku kepuasan organisasi*. *Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma*, Vol.1,No.1.
- Toro, K. (2013, November 2). Kompasiana Online. *Menilik Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia*, www.kompasiana.com.
- Trisna, Vitalis, Yogi. (2013, Oktober 3). Kompas Online, *Taraf Kesehatan Rendah, Peringkat Sumber Daya Manusia RI di Urutan Ke 53*. www.kompas.com.
- UU. RI. No. 20 Tahun (2003). *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Asokadikta dan Durat Bahagia.
- UU. RI. No. 14 Tahun (2004). *Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru Dan Dosen*. Mendiknas RI, Jakarta. Retrieved from <http://www.sjdih.depkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm>