

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP
KINERJA GURU PAUD DENGAN DUKUNGAN SOSIAL
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

TESIS



Oleh:

Sakinah Azzahroh

200401210009

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2022

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP
KINERJA GURU PAUD DENGAN DUKUNGAN SOSIAL
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

TESIS

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister Psikologi (M. Psi)

Oleh:

Sakinah Azzahroh
NIM. 200401210009

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP
KINERJA GURU PAUD DENGAN DUKUNGAN SOSIAL
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

TESIS

Oleh:

Sakinah Azzahroh
NIM. 200401210009

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing Pertama,



Dr. H. Rahmat Aziz, M. Si
NIP . 197008132001121001

Dosen Pembimbing Kedua,



Dr. Ali Ridho, M. Si
NIP . 197804292006041001

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP
KINERJA GURU PAUD DENGAN DUKUNGAN SOSIAL
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Oleh:


Sakinah Azzabroh
NIM. 200401210009

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 3 Januari 2023
Susunan Dewan Penguji


Anggota Penguji:
Penguji Utama


Dr. Elok Halimatus Sakdiyah, M. Si
NIP.197405182005012002


Ketua Penguji


Dr. Retno Mangestuti, M. Si
NIP. 19750220 2003122004

Dosen Pembimbing:
Dosen Pembimbing I


Dr. H. Rahmat Aziz, M. Si
NIP . 197008132001121001

Dosen pembimbing II


Dr. Ali Ridho, M. Si
NIP . 197804292006041001

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
Tanggal, 3 Januari 2023

Mengesahkan
Dekan Fakultas psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Rifa Hidayah, M. Si
NIP: 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sakinah Azzahroh
NIM : 200401210009
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul “**Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Guru PAUD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator**” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 15 Desember 2022
Peneliti



Sakinah Azzahroh
NIM. 200401210009

MOTTO

Selalu ada jalan jika kita mau berusaha,

“إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ”

“Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar”

(QS. Al-Baqoroh, 153)

PERSEMBAHAN

*Karya ini saya persembahkan kepada
semua orang yang membutuhkan.*

*Karena tidak ada yang lebih berharga
kecuali ilmu yang bermanfaat.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله وكفى، والصلاة والسلام على رسولہ المصطفى، وعلى اله وصحبه ومن اهتدى

Alhamdulillah 'aalamiin, segala puji bagi Allah yang telah memberikan berkat, nikmat, dan rahmat-Nya kepada peneliti, sehingga tesis yang merupakan persyaratan untuk mencapai gelar Magister Psikologi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita dambakan syafaatnya di akhirat kelak.

Tesis ini sebagai suatu karya tidak akan pernah terrealisasi tanpa bantuan dari beberapa pihak yang terlibat. Untuk itu peneliti dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Mohammad Mahpur, M. Si selaku Ketua Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Rahmat Aziz, M. Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh perhatian memberikan dorongan, bimbingan, saran kepada penulis.

5. Dr. Ali Ridho, M. Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah membimbing serta memberikan ilmu kepada peneliti.
6. Dr. Elok Halimatus Sakdiyah, M. Si selaku penguji utama yang telah mengarahkan penulisan tesis peneliti.
1. Dr. Retno Mangestuti, M. Si selaku ketua penguji yang telah mengarahkan penulisan tesis peneliti.
2. Moch. Sulthon Amiruddin, S. Pd yang telah memberikan *support system* baik materi maupun tenaga selama prose penyelesaian tesis ini.
3. Kepada rekan-rekan mahasiswa pascasarjana, dan rekan-rekan kerja yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya peneliti berharap semoga tesis ini memberikan kemanfaatan bagi peneliti sendiri dan bagi pembaca.

Malang, 03 Januari 2023

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRACT	xi
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kinerja Guru	13
1. Pengertian Kinerja Guru	13
2. Faktor – Faktor Kinerja Guru	17
3. Aspek Kinerja Guru	18
B. Konflik Peran Ganda	29
1. Pengertian Konflik Peran Ganda	29
2. Faktor Pengaruh Konflik Peran Ganda	31
3. Dimensi Konflik Peran Ganda	32
C. Dukungan Sosial	33

1. Pengertian Dukungan Sosial	33
2. Aspek Dukungan Sosial	36
D. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru PAUD	37
E. Peran Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator Pada Hubungan Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru PAUD	38
F. Hipotesis Penelitian	39
BAB II: METODE PENELITIAN	40
A. Rancangan Penelitian	40
B. Variabel Identifikasi	41
C. Definisi Operasional	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	49
F. Validitas dan Reliabilitas	54
G. Analisis Data.....	60
.	
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Pelaksanaan Penelitian.....	62
B. Hasil Penelitian	63
C. Pembahasan	77
1. Tingkat Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial, dan Kinerja Guru PAUD di Kota Malang	77
2. Konflik Peran Ganda Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Malang	80
3. Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator Pada Hubungan Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Malang	82
BAB V: PENUTUP	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Hubungan Variabel bebas, Terikat, dan Moderator	42
Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel X dan Y	73
Gambar 4.2 Regresi Linier Berganda	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Guru RA/BA/TA di Kecamatan Lowokwaru	45
Tabel 3.2 Data Guru RA/BA/TA di Kecamatan Blimbing	46
Tabel 3.3 Data Guru RA/BA/TA di Kecamatan Kedungkandang.....	46
Tabel 3.4 Data Guru RA/BA/TA di Kecamatan Sukun	47
Tabel 3.5 Data Guru RA/BA/TA di Kecamatan Klojen	48
Tabel 3.6 Data Guru RA/BA/TA di Kota Malang	48
Tabel 3.7 Rentang Skor Skala Likert.....	51
Tabel 3.8 <i>Blueprint</i> Skala Konflik Peran Ganda	51
Tabel 3.9 <i>Blueprint</i> Skala Kinerja Guru.....	52
Tabel 3.10 Blue print Skala Dukungan Sosial.....	54
Tabel. 3.11 Validitas item variabel Kinerja Guru	56
Tabel. 3.12 Validitas item Variabel Konflik Peran Ganda	57
Tabel. 3.13 Validitas item variabel Dukungan Sosial.....	57
Tabel. 3.14 Reliabilitas Item Konflik Peran Ganda	59
Tabel. 3.15 Reliabilitas Item Kinerja Guru.....	59
Tabel. 3.16 Reliabilitas Item Dukungan Sosial	60
Tabel 4.1 Hasil Data Jumlah Sampel	63
Tabel 4.2 Uji Normalitas	63
Tabel 4.3 Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.4 Data Kategorisasi Skala Konflik Peran Ganda.....	64
Tabel 4.5 Data Kategorisasi Skala Dukungan sosial	65
Tabel 4.6 Data Kategorisasi Skala Kinerja Guru	66
Tabel 4.7 Data Rentang Frekuensi Skala Konflik Peran Ganda	67
Tabel 4.8 Data Rentang Frekuensi Kategorisasi Skala Dukungan Sosial	68
Tabel 4.9 Data Rentang Frekuensi Kategorisasi Skala Kinerja Guru	71
Tabel 4.10 Model Regresi pertama	73
Tabel 4.11 Regresi variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja ...	74
Tabel 4.12 Regresi variabel Konflik Peran ganda	74
Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru PAUD dengan Dukungan Sosial sebagai Moderator	75
Tabel 4.14 Regresi linier Berganda.....	76

ABSTRAK

Sakinah Azzahroh. 2023. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru PAUD dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator, Magister Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi pembangunan suatu negara. Negara yang maju dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia. Oleh karena kualitas pendidikan harus baik sejak dini. Pendidikan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan peran guru yang profesional dengan kinerja yang baik.

Guru PAUD yang sudah menikah terkadang kinerjanya kurang memuaskan karena memiliki dua peran yakni sebagai guru dan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini dapat menjadi konflik apabila kedua peran tersebut menuntut untuk segera diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Situasi yang terjadi pada guru tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru saat mengajar. Sedangkan mengajar anak PAUD harus dalam keadaan psikologi yang baik. Untuk menurunkan tingkat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja guru, maka dibutuhkan dukungan sosial sebagai moderasinya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang berjumlah 72 orang, yakni guru yang sudah menikah dan mempunyai balita di lembaga RA Kota Malang. Pengumpulan data dilakukan untuk mengetahui tingkat konflik peran ganda, kinerja guru PAUD di Kota Malang, dan dukungan sosial yang diperoleh guru PAUD di Kota Malang. Data diperoleh dengan uji skala konflik peran ganda, kinerja guru, dan dukungan sosial sebagai variabel moderator.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat konflik peran ganda pada guru sedang yakni 46%, tingkat kinerja guru 51% dalam rata-rata sedang, dan tingkat dukungan sosial sebanyak 56% dengan rata-rata sedang. Adapun hasil regresi pertama menunjukkan koefisien regresi 0,913, sehingga diperoleh hasil bahwasannya konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja guru PAUD di Kota Malang. Kemudian diperoleh R square 0,375 dan terdapat peningkatan 10,4% dapat diartikan dukungan sosial mampu memoderasi hubungan pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja guru PAUD di Kota Malang.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Kinerja Guru PAUD, Dukungan Sosial

ABSTRACT

Sakinah Azzahroh. 2023. The Influence of Multiple Role Conflicts on the Performance of PAUD Teachers with Social Support as a Moderator Variable, Master of Psychology, Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.

Developed countries can be seen from the quality of human resources. Therefore the quality of education must be good from an early age. Quality education can be realized with the role of professional teachers with good performance.

PAUD teachers who are married sometimes have unsatisfactory performance because they have two roles, namely as a teacher and as a housewife. This can become a conflict if the two roles demand to be completed at the same time. The situation that happened to the teacher can affect the teacher's performance when teaching. While teaching PAUD children must be in a good psychological state. To reduce the level of influence of multiple role conflict on teacher performance, social support is needed as a moderation.

This research uses a quantitative method with a sample of 72 people, namely teachers who are married and have toddlers at the RA Institute in Malang City. Data collection was conducted to determine the level of dual role conflict, the performance of PAUD teachers in Malang City, and the social support that PAUD teachers receive in Malang City. Data were obtained by testing multiple role conflict scale, teacher performance, and social support as moderator variables.

The results of the study show that the level of dual role conflict for teachers is moderate, namely 46%, the level of teacher performance is 51% on average, and the level of social support is 56% on average. The results of the first regression show a regression coefficient of 0.913, so the result is that multiple role conflict has a negative effect on the performance of PAUD teachers in Malang City. Then an R square of 0.375 was obtained and there was an increase of 10.4% which meant that social support was able to moderate the effect of multiple role conflict on the performance of PAUD teachers in Malang City.

Keywords: Dual Role Conflict, PAUD Teacher Performance, Social Support

نبذة مختصرة

سكينة الزهراء ، ٢٠٢٢ ، تأثير تضارب الأدوار المتعددة على أداء معلمي PAUD مع الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط ، ماجستير في علم النفس ، كلية علم النفس ، UIN مولانا مالك إبراهيم مالانج.

يمكن رؤية الدول المتقدمة من جودة الموارد البشرية. لذلك يجب أن تكون جودة التعليم جيدة منذ سن مبكرة. يمكن تحقيق التعليم الجيد من خلال دور المعلمين المحترفين مع الأداء الجيد

أحياناً ما يكون أداء معلمي PAUD المتزوجين غير مرض لأن لديهم دورين ، وهما كمعلم وربة منزل. يمكن أن يصبح هذا تعارضاً إذا طلب الدورين أن يتم إكمالهما في نفس الوقت. يمكن أن يؤثر الموقف الذي حدث للمعلم على أداء المعلم أثناء التدريس. أثناء تعليم الأطفال PAUD يجب أن يكونوا في حالة نفسية جيدة. لتقليل مستوى تأثير تضارب الأدوار المتعددة على أداء المعلم ، هناك حاجة إلى الدعم الاجتماعي للاعتدال.

يستخدم هذا البحث طريقة كمية مع عينة من 72 شخصاً ، أي المعلمين المتزوجين ولديهم أطفال صغار في معهد RA في مدينة مالانج. تم إجراء جمع البيانات لتحديد مستوى الصراع ثنائي الأدوار ، وأداء معلمي PAUD في مدينة مالانج ، والدعم الاجتماعي الذي يتلقاه مدرسو PAUD في مدينة مالانج. تم الحصول على البيانات عن طريق اختبار مقاييس تناقض الأدوار المتعددة ، وأداء المعلم ، والدعم الاجتماعي كمتغيرات وسيط.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تضارب الأدوار للمعلمين متوسط ، 46% ، ومستوى أداء المعلم 51% في المتوسط ، ومستوى الدعم الاجتماعي 56% في المتوسط. تظهر نتائج الانحدار الأول معامل الانحدار 0.913 ، في مدينة مالانج. ثم PAUD وبالتالي فإن النتيجة هي أن الصراع متعدد الأدوار له تأثير سلبي على أداء معلمي وكانت هناك زيادة بنسبة 10.4% مما يعني أن الدعم الاجتماعي كان قادراً $R 0.375$ تم الحصول على مربع في مدينة مالانج PAUD على تخفيف تأثير تعارض الأدوار المتعددة على أداء معلمي

الكلمات الرئيسية: الصراع ثنائي الدور ، أداء المعلم PAUD ، الدعم الاجتماعي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia pendidikan merupakan bagian terpenting dalam proses pembangunan suatu negara ke arah yang lebih baik. Negara yang maju dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Pendidikan merupakan jalan untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat memiliki kemampuan dan kecakapan dalam berbagai bidang yang dibutuhkan di era globalisasi ini. Untuk itu pendidikan harus dimulai sejak dini agar terbentuk karakter yang kokoh di masa depannya. Adapun pendidikan di usia dini memerlukan tenaga pengajar yang berkualitas, karena untuk membentuk karakter yang baik dan terampil membutuhkan sistem pembelajaran yang baik dan sesuai dengan usia peserta didik.

Tugas guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah untuk membimbing, menstimulasi, menemukan dan mengasah potensi anak, serta memberikan dasar-dasar pengetahuan yang dibutuhkan anak. Anak usia dini adalah sosok individu yang sedang menjalani suatu proses perkembangan dengan pesat selama masa pertumbuhannya. Karakteristik anak pada usia dini masih sangat kompleks, dimana mereka memiliki sifat berbeda dengan teman lainnya, sifat egosentris yang cenderung memahami sesuatu menurut kepentingannya sendiri, memiliki rasa ingin tahu yang kuat dan aktivitas anak selalu terkait

dengan perkembangan kemampuannya (Kulsum, 2016). Adapun perkembangan anak yang harus di latih sejak dini yakni perkembangan kognitif, perkembangan bahasa dan komunikasi, perkembangan fisik motorik, dan perkembangan emosionalnya.

Pendidikan anak usia dini membutuhkan guru yang profesional di bidangnya. Pendidik mampu memahami bagaimana kondisi anak didiknya, memiliki sikap optimis, dalam artian meyakini kemampuannya, mampu mengimbangi perkembangan anak didiknya, sebagai penyemangat belajar mampu bersikap humoris, selalu memiliki ide baru yang mampu menginspirasi. Disisi lain sebagai guru juga harus memiliki sikap lembut dengan penuh rasa kasih sayang agar proses belajar menjadi lebih efektif dimana peserta didik yang dihadapinya adalah anak yang masih dalam usia dini. Dengan tuntutan sedemikian rupa menjadikan guru harus selalu siap dan matang dalam hal emosi dan psikisnya. Ketika tuntutan guru adalah menjadi seorang yang profesional, mampu menjadi model bagi siswanya, dan selalu ceria, maka guru tersebut harus dalam keadaan psikologis yang baik (Pratiwi, 2021). Dengan demikian kualitas guru dapat di amati dari hasil kinerjanya selama proses belajar mengajar.

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja (Robbins, 2008). Alfionita (2020) mengatakan bahwa kinerja seorang guru mampu mempengaruhi kualitas dari lembaga PAUD itu sendiri. Jika kinerja guru

meningkat, maka akan menjadikan lembaga tersebut berkualitas dan dipercaya. Guru dengan kinerja yang baik harus mampu berperan sebagai pendidik, membimbing, mengajar, dan melatih (Sopian, 2016). Menurut Kemendikbud (2014) guru mempunyai kinerja baik yakni apabila mampu menguasai 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam memahami peserta didik, kemampuan dalam merancang pembelajaran, mampu menyelenggarakan pembelajaran secara kondusif, mampu mengevaluasi hasil belajar, serta mengembangkan potensi anak didik. Adapun kompetensi kepribadian mencakup kemampuan personal guru tersebut, yakni mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, mempunyai pemikiran yang dewasa, bersifat arif, berwibawa serta memiliki akhlak yang mulia. Kompetensi sosial yang harus dipenuhi guru adalah mampu berkomunikasi secara efektif dengan anak didik, guru lainnya, dan wali murid. Kompetensi profesional adalah kemampuan guru untuk disiplin dalam segala bidang, serta kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara mendalam. Hal ini mencakup segala aspek pembelajarannya, seperti kurikulum, dan metodologi keilmuannya. Namun dewasa ini beberapa guru mengalami kinerja yang menurun dikarenakan sudah menikah dan mempunyai anak, sehingga tuntutan untuk memenuhi 4 kompetensi diatas tidak terlaksana dengan baik.

Dalam beberapa wawancara dan observasi dini di beberapa lembaga PAUD di Kota Malang didapati berbagai masalah yang timbul. Masalah tersebut yaitu bahwasannya masih ada guru yang sering terlambat dengan alasan sibuk

menyiapkan sarapan untuk keluarganya, sehingga guru tidak memberikan sapaan pagi kepada muridnya. Terkadang juga guru lain yang lokasi rumahnya jauh dari sekolah sering terlambat karena tidak ada yang mengantar ke sekolah sehingga masih menunggu tukang ojek *online* datang. Keterlambatan guru tersebut mengakibatkan pembelajaran anak pada aspek pembiasaan seperti berdo'a sebelum belajar tidak kondusif karena tidak ada guru yang menuntun pembacaan do'a dan mengawasi anak saat pembacaan do'a. Permasalahan lain terjadi ketika proses pembelajaran berlangsung terdapat anak yang merajuk tidak mau mengerjakan tugasnya, namun guru tersebut memerintahkan untuk segera mengerjakan dengan nada tinggi. Selain itu pada saat perkumpulan wali murid, dimana harus terjalin komunikasi yang baik agar pembelajaran anak berjalan dengan lancar, justru guru yang menjadi wali kelas hanya menyampaikan masalah administrasi pembayaran saja, tanpa menyinggung tumbuh kembang anak selama dikelas.

Kinerja yang baik dapat dihasilkan guru apabila dirinya mampu untuk mencurahkan segala pikiran dan waktunya untuk anak didik. Dalam hal ini dibutuhkan guru yang memiliki perhatian kepada anak didiknya. Perhatian sendiri adalah kemampuan seseorang untuk memilih rangsangan yang datang dari lingkungannya (Slameto, 2003). Ketika guru memilih untuk fokus dan perhatian dengan anak didiknya, maka dia dapat mengetahui kebutuhan apa yang harus diberikan kepada anak didiknya. Walgito (2010) mengungkapkan bahwa perhatian merupakan pemusatan konsentrasi dari seluruh aktifitas individu yang ditujukan kepada suatu individu atau sekumpulan objek. Dengan perhatian dan

fokus maka apa saja kebutuhan peserta didik untuk mendapatkan pembelajaran yang baik akan nampak jelas. Karena perhatian dan kesadaran mempunyai korelasi yang positif. Namun perhatian tersebut dapat teralihkan ketika guru mempunyai peran ganda. Goleman (1995) mengatakan bahwa suasana dan pikiran kecil dapat mempengaruhi jalannya pikiran. Guru yang mempunyai peran ganda ketika fokus dengan mengajarnya, tidak dapat dipungkiri ada saat dimana mereka mempunyai pikiran tentang pekerjaannya sebagai ibu rumah tangga. Memikirkan bagaimana keadaan anaknya yang sedang ditinggal mengajar, pekerjaan rumah yang belum selesai seperti cucian yang menumpuk, kurang fokus akibat capek di pagi hari sudah menggunakan tenaganya untuk memasak, membersihkan rumah dan merawat anaknya.

Peran ganda yang dijalani guru yakni sebagai pengajar dan ibu rumah tangga jika dilaksanakan secara bersamaan tidak dapat dipungkiri akan terjadi konflik. Rizqi & Santoso (2022) berpendapat bahwasannya akan terjadi tuntutan secara bersamaan ketika dua peran dilakukan dalam satu waktu. Kewajiban di dalam keluarga untuk selalu ada dalam mengelola urusan rumah tangga akan menjadikan gesekan di waktu perempuan bekerja. Begitupun sebaliknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan akan menyita waktu yang seharusnya untuk keluarga. Situasi yang tidak mudah diselesaikan akan terjadi jika kedua peran tersebut saling menuntut untuk segera dipenuhi (Mayangsari & Amalia, 2019). Sebagai guru yang profesional memungkinkan untuk tidak membawa permasalahan keluarga saat mengajar. Ketika mengajar guru diuntut untuk bersikap baik, menata emosi sesuai kebutuhan, memahami anak, melaksanakan

pembelajaran sesuai dengan tatanan kurikulum, dan mentaati peraturan sekolah, namun kesiapan yang telah ditata oleh guru tersebut dapat menjadi kacau karena tuntutan keluarga yang terjadi secara bersamaan. Konflik peran ganda menurut Bellavia, M. & Gina, Frone (2005) dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yakni: 1) Dirinya sendiri (*General Intra Individual Predictor*), 2) Perannya dalam keluarga (*Family Role Predictor*), dan 3) Perannya sebagai pekerja (*work Role Predictor*). Keinginan untuk dapat mengaktualisasi diri, mengasah potensi, dan kemampuan untuk berkembang adalah faktor dari dirinya sendiri. Sedangkan peran dalam keluarga adalah sebagai istri sekaligus ibu yang berkewajiban menangani segala macam permasalahan domestik. Adapun sebagai wanita karir harus mampu memenuhi konsekuensi dari pekerjaan yang di ambilnya. Menurut (BPS) Badan Pusat statistik Indonesia (2022), pekerja wanita pada tahun 2021-2022 mengalami kenaikan 0,07. Pada tahun 2021 pekerja perempuan di Indonesia berjumlah 53,34%, sedangkan tahun 2022 menjadi 53,41%. Di Jawa Timur, jumlah guru PAUD berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) pada tahun 2022 adalah sebanyak 48.258 orang (Kemendikbud, 2022).

Menurut Khairani (2021), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut agar menjadi baik ada dua yakni faktor *internal* dari dalam diri guru tersebut dan factor *eksternal* dari sumber luar guru. Faktor *internal* yaitu ada pada guru itu sendiri, yang mampu meningkatkan kualitasnya dengan mematuhi segala progres yang harus dicapai dan konsisten. Faktor *eksternal* yakni guru mampu untuk menunjang kinerjanya berdasarkan lingkungan luarnya seperti keluarga, teman, rekan kerja yang di lakukan dengan memberikan motivasi, dukungan dan

informasi. Dalam hal ini untuk dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut, perempuan membutuhkan peran dari faktor *eksternal* dirinya. Meskipun mempunyai faktor internal yang baik, yakni mampu berkonsentrasi dan fokus pada pembelajaran anak didik, perempuan yang memiliki dua peran masih sangat membutuhkan pertolongan pada lingkungan disekitarnya.

Seperti yang terjadi di salah satu lembaga yang telah di observasi oleh peneliti, terdapat guru yang memiliki kinerja baik, dalam artian tidak pernah izin atau mendapat keluhan dari wali murid terkait metode belajarnya padahal dirinya mempunyai bayi berumur 10 bulan. Hal yang dapat membantu menyeimbangkan perannya datang dari keluarga terdekatnya yakni suami. Suami dari guru tersebut bersedia untuk bergantian menjaga anaknya disaat sang istri mengajar. Kebetulan pekerjaan suami dimulai di siang hari, sehingga pagi hari masih mampu untuk membantu istri menjaga anaknya. Dengan demikian istri dapat menjalani perannya sebagai guru dengan optimal tanpa ada gangguan karena kepikiran anaknya. Ada juga guru yang mampu mengajar dengan baik karena menitipkan bayinya kepada pengasuh bayi, sehingga guru tersebut tetap dapat bekerja sesuai prosedur lembaganya. Guru yang mempunyai anak balita bisa tetap belajar ketika atasan atau kepala sekolah memberikan keringanan dengan memperbolehkan membawa anaknya ke sekolah.

Bantuan di atas merupakan dukungan sosial yang datang dari lingkungan disekitar guru tersebut. Dukungan sosial di definisikan oleh Gottlied (1983) sebagai informasi *verbal* atau *non verbal*, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam

lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal – hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Orang yang mendapat dukungan sosial akan merasakan lega karena diperhatikan atau di beri bantuan apa yang mereka butuhkan. Wujud dari dukungan tersebut bermacam – macam dan dapat datang dari siapa saja. Sarafino (1994) telah mengklasifikasikan empat aspek perilaku dukungan sosial yaitu; (a) dukungan emosional, seperti pemberian empati, kepedulian, cinta, kepercayaan, perhatian dan mendengarkan, (b) dukungan instrumental, yaitu menyediakan bantuan dalam bentuk barang, uang, tenaga, waktu atau bantuan langsung, (c) dukungan informasi, yaitu memberikan nasehat, saran, arahan atau informasi yang akan digunakan dalam mengatasi masalah pribadi dan lingkungan, (d) dukungan penilaian, yaitu memberikan penegasan, umpan balik, perbandingan sosial, dan evaluasi diri.

Dukungan emosional dapat datang dari suami berupa perhatian terhadap istri seperti mendengarkan cerita istri, memberikan kata – kata manis, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri istri sehingga istri tidak mudah stress dan bisa fokus untuk mengajar. Dukungan dapat datang dari rekan kerja yang mau memberikan semangat dan tidak merendahkan apabila guru tersebut mengalami konflik. Selain itu dukungan sosial yang bersifat instrumental dikeluarga dapat datang dari suami yang mau berbagi kewajiban rumah tangga, yakni membantu mencuci piring, menyapu, menjaga anak dan lainnya. Bantuan dari rekan kerja dapat berupa kerjasama dalam mengerjakan rencana pembelajaran anak didik sehingga cepat selesai.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja oleh Burhanuddin (2018) bahwasannya konflik peran ganda berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja Polwan Polresta Yogyakarta. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Tewal (2014) membenarkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulagi di Manado. Demikian juga penelitian dari Pata (2019) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Dari beberapa penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya konflik peran dapat mempengaruhi kinerja suatu individu. Dimana jika kedua peran meminta untuk dipenuhi secara bersamaan maka akan terjadi konflik, dan konflik tersebut dapat menurunkan kinerja.

Penelitian terdahulu oleh Kurniawan (2019) menyatakan bahwa konflik peran ganda secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Pada penelitian Sofana, Uyun dan Machkota (2021) bahwasannya konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rifana (2018) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari. Dengan Beberapa hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda dapat mempengaruhi kinerja wanita karir.

Pada penelitian terdahulu terkait pengaruh dukungan sosial sebagai variabel moderasi antara konflik peran ganda terhadap kinerja oleh Sonia (2021), menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

RSU Islam Klaten. Penelitian oleh Mufida (2022) menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita, namun dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. Pada penelitian Sriyono (2018) menyatakan bahwa dukungan sosial mampu memoderasi konflik peran ganda terhadap kinerja. Pada penelitian Zainal (2020) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat melemahkan pengaruh negatif konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Muizu (2019) menyatakan bahwa dukungan dari teman kerja dan atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sudah berkeluarga.

Hasil penelitian tentang dukungan sosial sebagai variabel moderasi antara pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja sangat beragam. Pada penelitian Mufida (2022) menyatakan bahwa dukungan sosial tidak dapat memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja, namun hasil penelitian Sriyono (2018) mengatakan sebaliknya. Dengan hasil yang demikian peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Guru PAUD dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator”. Adapun yang menarik minat peneliti adalah fenomena yang memang terjadi di Beberapa Sekolah RA di Kota Malang, bahwasannya sebagian guru yang sudah menikah dan memiliki anak terutama yang masih balita hasil kerjanya menurun. Disisi lain guru yang juga memiliki peran ganda mampu menyeimbangkan perannya dengan dukungan sosial.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat konflik peran ganda, dukungan sosial, dan kinerja guru PAUD di Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja guru PAUD di Kota Malang?
3. Apakah peran dukungan sosial sebagai variabel moderator pada hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja guru PAUD di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat konflik peran ganda, dukungan sosial, dan kinerja guru PAUD di Kota Malang
2. Untuk menguji pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja guru PAUD di Kota Malang
3. Untuk mengetahui peran dukungan sosial sebagai variabel moderator pada hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja guru PAUD di Kota Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis untuk memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan dan saran bagi keilmuan psikologi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini mampu memprediksi dan membuktikan gambaran pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja guru

PAUD dengan dukungan sosial sebagai variabel moderator. Sehingga guru PAUD mampu menyeimbangkan peran mereka pada pekerjaan dan keluarga dengan optimal dan mencapai kinerja yang baik. Selain itu bagi sekolah atau instansi mampu mengambil kebijakan yang tepat berdasarkan fenomena konflik peran ganda yang disesuaikan dengan kebijakan sekolah.

b. Bagi Pembaca

Diharapkan mampu memberikan gambaran pentingnya dukungan sosial dalam menyeimbangkan peran pada keluarga dan pekerjaan.

c. Bagi Penulis

Diharapkan mampu melihat manfaat atau dampak keilmuan psikologi, terutama pada pembahasan dukungan sosial yang mempengaruhi keseimbangan pekerjaan dan keluarga.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Definisi kinerja yang dapat mengarah pada hasil kerja seorang pegawai dikemukakan oleh Wilson dan Rosenfeld, yang menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari seorang pegawai (Wilson & Rosenfeld, 1990:432). Definisi yang hampir serupa juga dikemukakan oleh Calcio (1992), yang menyatakan bahwa kinerja merujuk pada keberhasilan karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kinerja atau *job performance* dapat dikatakan sebagai prestasi kerja, dapat juga dijadikan sebagai landasan yang menjadi prioritas utama, dimana terwujudnya organisasi yang baik maka disitu terdapat sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang bagus (Supriyati, 2022).

Menurut Schermerhorn (1999) kinerja adalah kuantitas dan kualitas prestasi tugas dari seseorang atau kelompok. Senada dengan pendapat tersebut, Luthans (2011) dengan pendekatan tingkah laku menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Definisi ini menggambarkan bahwa pada kinerja terdapat

standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas dan mutu atau kualitas pekerjaannya. Sehingga dapat diartikan bahwa seseorang atau kelompok dapat dikategorikan memiliki kinerja baik, jika kinerjanya sesuai atau bahkan lebih tinggi dari standar yang ditentukan. Sebaliknya kinerja seseorang atau kelompok dapat dikategorikan buruk jika lebih rendah dari standar yang telah diterapkan.

Dari beberapa definisi kinerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu yang mampu mencapai ketentuan kriteria ukuran suatu organisasi. Jika mampu mencapai kriteria tersebut, maka dapat dikatakan termasuk kinerja yang baik. Namun jika tidak dapat mencapai target kriteria maka dapat dikatakan tidak memiliki kinerja yang baik.

Guru adalah seseorang yang berjasa dalam dunia pendidikan, karena guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan. Menurut Nawawi (2015: 280) Guru adalah orang dewasa, yang karena perannya berkewajiban memberikan pendidikan kepada anak didik. Orang tersebut mungkin berpredikat sebagai ayah atau ibu, guru, ustadz, dosen, ulama dan sebagainya. Guru merupakan unsur penting dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Djamarah (2015: 280) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat

menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi.

Persepsi tentang guru adalah seorang pendidik yang profesional, guru merupakan salah satu faktor utama bagi terciptanya generasi penerus bangsa. Menurut Djamarah dan Zain (2015: 281) Guru adalah seseorang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya, dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat di tarik kesimpulan bahwa pengertian guru adalah seseorang yang berkewajiban untuk mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain, sehingga dia dapat menjadikan orang lain menjadi orang yang cerdas. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Pendidikan Anak Usia Dini adalah individu yang sedang mengalami proses pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat,

bahkan dikatakan sebagai lompatan perkembangan. Anak usia dini memiliki rentang usia yang sangat berharga dibanding usia-usia selanjutnya karena perkembangan kecerdasannya sangat luar biasa. Usia tersebut merupakan fase kehidupan yang unik dan berada pada masa proses perubahan berupa pertumbuhan, perkembangan, pematangan dan penyempurnaan, baik pada aspek jasmani maupun rohaninya yang berlangsung seumur hidup, bertahap, dan berkesinambungan (Mulyasa, 2014:16).

Montessori dalam Mulyasa (2014:20) mengemukakan bahwa usia dini merupakan periode sensitif atau masa peka pada anak, yaitu suatu periode ketika suatu fungsi tertentu perlu dirangsang dan diarahkan sehingga tidak terhambat perkembangannya. Sebagai contoh: masa peka untuk berbicara pada periode ini tidak terlewat maka anak akan mengalami hambatan dalam perkembangan kemampuan bahasa pada periode berikutnya.

Tahap awal pembelajaran anak pada masa periode emas adalah masa di mana otak anak mengalami perkembangan paling cepat sepanjang kehidupannya. Periode ini hanya berlangsung pada saat anak dalam kandungan hingga usia dini, yaitu 0-6 tahun. Namun masa bayi dalam kandungan hingga lahir, sampai usia 4 tahun adalah masa-masa yang paling menentukan. Oleh karena itu kunci pembentukan kecerdasan otak anak adalah pada usia dini atau periode emas (Kulsum, 2016).

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa cerminan dari kinerja guru dapat dilihat dari kesehariannya ndalam mengajar, hasil pencapaian yang optimal dalam proses pembelajaran siswa, sehingga hasil belajar siswa meningkat. Dalam melaksanakan tugas kesehariannya, kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana menjalankan proses pembelajaran baik dikelas maupun diluar kelas, sebagai mentor, dan model bagi siswanya. Pada proses pembelajaran dikelas, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatannya dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, yang kesemuanya dilandaskan dengan sikap yang profesional sesuai target yang di tentukan oleh instansi terkait.

2. Faktor – Faktor Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam dunia Pendidikan akan mencerminkan kualitas dari guru tersebut. Adapun faktor tersebut adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Anwar,2004) adalah:

- a. Faktor Kemampuan (*ability*), dalam psikologi terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Dengan artian bahwa guru yang memiliki Pendidikan tinggi dan sesuai dengan bidangnya, lalu juga terampil dalam menyelesaikan segala tugas, maka dia akan lebih mudah untuk mencapai kinerjanya yang diharapkan.

- b. Faktor Motivasi (motivation) dibentuk dari bagaimana sikap guru mengapdi sebuah situasi Ketika kerja. Motivasi dapat menggerakkan individu untuk mencapai tujuannya.. Dalam bukunya (Anwar, 2004) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja.

3. Aspek – Aspek Kinerja Guru

Keberhasilan guru terletak pada bagaimana ia mampu mencapai target yang telah di tetapkan. Jika sudah tercapai semua berarti guru tersebut memiliki kualitas kerja yang bagus. Untuk itu, agar menjadi pendidik maka harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai minimal Sarjana atau Diploma dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kompetensi berasal dari kata *competency* (bahasa Inggris) yang memiliki arti *ability* (kemampuan), *capability* (kesanggupan), *proficiency* (keahlian), *qualification* (kecakapan), *eligibility* (memenuhi persyaratan), *readiness* (kesiapan), *skill* (kemahiran), dan *adequency* (kepadanan) (Marshal, 1994).

Menurut Uzer Usman (1997), kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi adaalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilaidasar untuk melakukan sesuatu (Depdiknas, 2003). Ada beberapa unsur yang terkandung dalam kompetensi, Gordo menjelaskan

dalam Mulyasa (2005), beberapa ranah dalam konsep kompetensi:1) pengetahuan, kesadaran dalam kognitif; 2) pemahaman, kedalaman kognitif dan afektif individu; 3) kemampuan, sesuatu yang dimiliki peserta didik untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya; 4) nilai, standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; 5) sikap, perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar; 6) minat, kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan.

Pengertian kompetensi dalam hal ini adalah memandang kompetensi sebagai hasil dari pembelajaran dalam perspektif pendidikan, yang mencakup tiga aspek yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dan stabil, dapat dilihat, serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan di tempat kerja atau dalam berbagai situasi. Jordan, Carlile. And Stack (2008:203) membedakan antara kompetensi dan kompeten. Kompetensi adalah kemampuan dalam melakukan seperangkat tugas yang membutuhkan integrasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sedangkan kompeten merupakan kemampuan melakukan peran secara efektif dalam suatu konteks.

Kompetensi guru menurut Mulyasa (2009) adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dalam Peraturan Pemerintah RI NO. 19 Tahun 2005 telah disebutkan standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi “ Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang Pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi : Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Adapun pengertiannya sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi ini mengacu bagaimana guru mampu mengelola pembelajaran yang dapat memahami siswa, merancang dan melaksanakan pembelajaran, kemudian mengevaluasi hasil belajar setelah itu mengembangkan potensi peserta didik agar dapat mengaktualisasikan kemampuannya. Kemudian guru yang cerdas akan mampu menciptakan suasana kelas yang tanggap dan menyenangkan dalam berbagai segi. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini sebagai kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

Menurut Joni (1984), kemampuan merencanakan program belajar mengajar mencakup kemampuan: (1) merencanakan pengorganisasian bahan-bahan pembelajaran,(2)merencanakan pengelolaan kegiatan belajar-mengajar, (3)merencanakan pengelolaan kelas, (4) merencanakan

penggunaan media dan sumber pembelajaran; dan (5) merencanakan penilaian prestasi peserta didik untuk kepentingan pembelajaran.

Depdiknas (2004) mengemukakan kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi; (1) mampu mendeskripsikan tujuan, (2) mampu memilih materi, (3) mampu mengorganisir materi, (4) mampu menentukan metode/strategi pembelajaran, (5) mampu menentukan sumber belajar/media/alat peraga pembelajaran, (6) mampu menyusun perangkat penilaian, (7) mampu menentukan tehnik penilaian, dan (8) mampu mengalokasikan waktu.

Berdasarkan pemaparan diatas, merencanakan program belajar mengajar merupakan proyeksi pendidik mengenai kegiatan yang harus dilakukan peserta didik selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup: merumuskan tujuan, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang kegiatan belajar mengajar, memilih berbagai media dan sumber belajar, serta merencanakan penilaian penguasaan tujuan.

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dari pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik yang dimaksud antara lain kemampuan untuk memahami peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Pemahaman tentang peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak,

sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Sedangkan menurut peraturan pemerintah mengenai guru bahwa kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan mendidik dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi beberapa hal berikut:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan. Pendidik memiliki latar belakang pendidikan keilmuan sehingga memiliki keahlian secara akademik dan intelektual. Merujuk pada sistem pengelolaan pembelajaran yang berbasis subjek (mata pelajaran), pendidik seharusnya memiliki kesesuaian antara latar belakang keilmuan dengan subjek yang dibina. Selain itu, pendidik memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam penyelenggaraan pembelajaran dikelas. Secara autentik kedua hal tersebut dapat dibuktikan dengan ijazah akademik dan ijazah keahlian mengajar (akta mengajar) dari lembaga pendidikan yang diakreditasi pemerintah.
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik. Pendidik memiliki pemahaman akan psikologi perkembangan anak sehingga mengetahui dengan benar pendekatan yang tepat yang dilakukan pada anak didiknya. Pendidik dapat membimbing anak melewati masa-masa sulit dalam usia yang dialami anak. Selain itu, pendidik memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap latar belakang pribadi anak sehingga dapat

- mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi anak serta menentukan solusi dan pendekatan yang tepat.
- 3) Pengembangan kurikulum/silabus. Pendidik memiliki kemampuan mengembangkan kurikulum pendidikan nasional yang disesuaikan dengan kondisi spesifik lingkungan sekolah
 - 4) Perancangan pembelajaran. Pendidik memiliki merencanakan sistem pembelajaran yang memanfaatkan sumber daya yang ada. Semua aktivitas pembelajaran dari awal sampai akhir telah dapat direncanakan secara strategis, termasuk antisipasi masalah yang kemungkinan dapat timbul dari skenario yang direncanakan.
 - 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Pendidik menciptakan situasi belajar bagi anak yang kreatif, aktif dan menyenangkan. Memberikan ruang yang luas bagi anak untuk dapat mengeksplor potensi dan kemampuannya sehingga dapat dilatih dan dikembangkan.
 - 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran. Dalam menyelenggarakan pembelajaran, pendidik menggunakan teknologi sebagai media. Menyediakan bahan belajar dan mengadministrasikan dengan menggunakan teknologi informasi. Membiasakan anak berinteraksi dengan menggunakan teknologi.
 - 7) Evaluasi hasil belajar. Pendidik memiliki kemampuan untuk mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan meliputi perencanaan, respons anak, hasil belajar anak, metode dan pendekatan. Untuk

dapat mengevaluasi, pendidik harus dapat merencanakan penilaian yang tepat, melakukan pengukuran dengan benar, dan membuat kesimpulan dan solusi secara akurat.

- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Pendidik memiliki kemampuan untuk membimbing anak, menciptakan wadah bagi anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki.

Dari Keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi pepadogik ini merupakan kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah dibentuk, kemampuan dalam menggunakan metode yang bervariasi, memanfaatkan media yang diperlukan, serta mampu mengevaluasi hasil belajar siswa dengan baik.

b. Kompetensi Kepribadian

Sebagai guru harus mempunyai kepribadian yang unik. Maksud dari kepribadian ini adalah memiliki sikap yang stabil, mantap, pikiran yang dewasa, berwibawa, bersikap arif, serta mampu menjadi suri tauladan bagi siswanya. Usman (2003) mengatakan kompetensi kepribadian guru mengarah pada pengembangan kepribadian berinteraksi dan berkomunikasi, melaksanakan dan mengikuti bimbingan dan penyuluhan dan yang terakhir melaksanakan administrasi sekolah. Kepribadian adalah kompetensi yang penting karena di tinjau dari seorang guru yang

harus mencerminkan perilaku yang baik di depan murid-muridnya. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang pendidik akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya. Dengan demikian pendidik akan tampil sebagai sosok yang patut menjadi contoh tauladan yang baik.

Kepribadian pendidik merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik. Dalam kaitan ini Drajat (2000) menegaskan bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah). Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan pendidik dalam menggeluti profesinya meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Pendidik yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan adanya keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Selain itu, ia memiliki resistensi atau daya tahan terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur dalam pengamatan dan pengenalan. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen dikemukakan

kompetensi kepribadian adalah “kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan peserta didik”. Pendapat lain juga menganggap kompetensi kepribadian ini sebagai kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang pendidik yang diperlukan agar dapat menjadi pendidik yang baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri.

Gumelar, (2002) merujuk pada pendapat *Asian Institut for Teacher Education*, mengemukakan kompetensi pribadi meliputi (1) pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama, (2) pengetahuan tentang budaya dan tradisi, (3) pengetahuan tentang inti demokrasi, (4) pengetahuan tentang estetika, (5) memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, (6) memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan, (7) setia terhadap harkat dan martabat manusia. Sedangkan kompetensi guru yang lebih khusus lagi adalah bersikap empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab, dan mampu menilai diri pribadi.

Johnson sebagaimana dikutip Anwar (2004) mengemukakan kemampuan personal pendidik mencakup (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai pendidik, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, (2) pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh pendidik, (3) kepribadian, nilai, sikap hidup ditampilkan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para peserta

didiknya. Dengan demikian kompetensi personal mengharuskan pendidik memiliki kepribadian yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subjek didik, dan patut diteladani oleh peserta didik. Berdasarkan penjelasan diatas kompetensi kepribadian pendidik tercermin dari indikator sikap dan keteladanan.

c. Kompetensi Profesional

Guru yang memiliki kompetensi profesional adalah yang memiliki prinsip sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 yakni: Memiliki idealism dan bakat minat dengan panggilan jiwa, Berkomitmen untuk selalu meningkatkan mutu pendidikan, beriman dan bertaqwa serta memiliki akhlak mulia, kemudian memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang Pendidikan yang linier sesuai dengan instansi tempat mengajar, mempunyai kompetensi sesuai bidang tugas yang diperlukan, Profesional dalam melaksanakan tugas secara tanggung jawab, prestasi kerja yang dapat menentukan pengahsilan, Mempunyai kesempatan untuk mengembangkan sikap profesional secara berkelanjutan, memiliki jaminan dari hukum dalam melaksanakan keprofesionalannya, dan yang terakhir memiliki kewenangan yakni mengatur suatu hal yang berkaitan dengan tingkat keprofesionalannya.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap stuktur dan metodologi

keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial. Subkompetensi profesional adalah menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi dengan memiliki indikator esensial, memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Subkompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan, memiliki indikator esensial, menguasai langkah-langkah penelitian, dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru menghadapi dan berkomunikasi dengan orang lain. Dalam Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 yang mengatur tentang standar nasional Pendidikan menjelaskan tentang bagaimana kompetensi social adalah sebuah kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik sebagai acuan untuk menghadapi masyarakat untuk berkomunikasi dengan baik secara efektif. Hal ini merupakan modal dasar bagi guru dalam menjalankan tugas sebagai guru. Kompetensi sosial mencakup kemampuan pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Peran yang dibawa pendidik dalam masyarakat berbeda dengan profesi lain. Oleh karena itu perhatian yang diberikan masyarakat

terhadap pendidik berbeda dan ada kekhususan, terutama adanya tuntutan untuk menjadi pelopor pembangunan di daerah tempat pendidik tinggal. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan pendidik sebagai anggota masyarakat dan berbagai makhluk sosial, meliputi: (1) kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional; (2) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan; (3) kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.

Beberapa kompetensi sosial yang perlu dimiliki pendidik, antara lain sebagai berikut:

- 1) Terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orangtua peserta didik.
- 2) Bersikap simpatik
- 3) Dapat bekerja sama dengan komite sekolah maupun dewan pendidikan
- 4) Pandai bergaul dengan rekan kerja dan mitra pendidikan
- 5) Memahami lingkungan sekitarnya.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Secara harfiah konflik adalah sesuatu yang tidak cocok dari segi nilai dan tujuan yang ingin dicapai (Wijono, 2010). Konflik dapat muncul disaat suatu kewajiban yang menuntut untuk segera dikerjakan namun

tisituasi yang berbeda dan cara yang berbeda. Robins (1996) menyatakan bahwasannya konflik adalah suatu pertentangan atau semacam oposisi yang dipikirkan akan menimbulkan firasat bahwa ini akan menjadi pengaruh yang negatif. Konflik dapat terjadi ketika dua kebutuhan muncul secara bersamaan. Hal ini dapat terjadi karena dorongan dan kebutuhan tidak muncul satu persatu (Irwanto, 1988).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya konflik adalah terjadinya kondisi yang bertentangan pada seseorang yang disebabkan oleh keharusan individu tersebut untuk memilih antara dua kebutuhan atau lebih pada saat yang bersamaan.

Adapun peran ganda adalah istilah yang disematkan kepada individu yang memiliki peran lebih dari satu, seperti wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita karier. Disamping melaksanakan kewajiban sebagai seorang istri dan ibu dirumah, disisi lain juga sebagai pekerja yang dituntut mampu mengerjakan suatu target dengan baik. Julianty (2016) berpendapat bahwa memiliki peran ganda dapat memberikan peluang besar akan terjadinya konflik. Ketika menjalankan peran pertama dengan seksama, tidak dipungkiri akan menyita waktu yang seharusnya untuk menjalankan peran lainnya. Sehingga peran pertama memungkinkan mengganggu peran yang lainnya.

Anoraga (1992) menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan sebuah konflik yang bertentangan antara keluarga dan pekerjaan. Individu akan sering menerima tekanan yang diperoleh dari dua

kepentingan tersebut. Anoraga juga menyebutkan bahwasannya konflik peran ganda dapat juga disebut dengan *work-family conflict* atau juga disebut konflik pekerjaan – keluarga.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah suatu keadaan atau kondisi yang terjadi pada wanita karir yang menjadikan pertentangan karena harus memilih antara memenuhi peran sebagai guru atau peran sebagai ibu rumah tangga pada waktu yang bersamaan.

2. Faktor Pengaruh Konflik Peran Ganda

Menurut Djamal (2012) mengungkapkan bahwa ada tiga factor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yakni : Faktor ekonomi: Dengan tingkat ekonomi yang rendah, dapat memungkinkan wanita ingin bekerja. Hal ini sebagai alasan bahwa adanya kebutuhan yang belum bisa terpenuhi. Sehingga seorang ibu rumah tangga ingin membantu suami untuk ikut mencari nafkah. Selain itu juga ada factor ketidakpuasan dengan kurangnya pendapatan yang diperoleh suami, sehingga wanita ingin mencukupi kebutuhannya sendiri dengan bekerja.

Faktor yang kedua yakni aktualisasi diri. Hal ini dapat di prediksi bilamana Pendidikan individu semakin tinggi, maka semakin besar keinginannya untuk bekerja. Karena untuk menyalurkan potensinya agar mencapai aktualisasi diri individu memerlukan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Ketika kebutuhan dari aktualisasi dirinya terpenuhi, maka individu tersebut akan merasakan kepuasan, mendapatkan banyak

pengalaman, memiliki jabatan yang menjanjikan, sehingga mendapatkan penghargaan dengan prestasi yang diraihinya.

Faktor terakhir adalah pendukung. Wanita sebagai istri tidak jarang mendapat dukungan dari suami, atau bisa juga dari orang tuanya. Ketika suami memperbolehkan istri untuk bekerja maka terbukalah kesempatannya untuk menjalankan peran sebagai wanita karier.

3. Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhorse & Beutell (1985) terdapat 3 dimensi konflik peran ganda yang dapat dijabarkan sebagai berikut: *Time based conflict*, yakni konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi peran pertama menjadikan peran kedua tidak dapat terpenuhi. Dengan artian dalam satu waktu tidak dapat memainkan 2 peran sekaligus. *Strain based conflict*, yakni munculnya suatu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran sehingga membuat peran yang lainnya susah untuk dilaksanakan. Contoh Seorang ibu yang semalaman begadang karena anaknya sakit, maka paginya Ketika kerja akan merasakan ketidak gairahan dan hilang semangatnya, dan mengakibatkan pekerjaan tidak terlaksana dengan baik. *Behavior Based conflict* : Yakni munculnya konflik Ketika suatu harapan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Seperti contohnya sebagai kepala sekolah didalam lembaganya tentu banyak yang menghormati dan di segani, namun Ketika dirumah suasana akan Kembali lagi sebagaimana kodratnya yakni menjadi ibu rumah tangga.

C. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Sarafino (1994) berpendapat bahwa dukungan sosial adalah sebuah derajat yang di berikan kepada individu dari orang lain yang memiliki hubungan dekat secara emosional. Wujud dari dukungan social tersebut dapat berupa kepedulian, kenyamanan, berbagai macam bantuan baik fisik atau psikis, serta peduli. Dukungan social merupakan sebuah transaksi secara interpersonal mencakup bagian afeksi yang positif, penegasan, dan bantuanbantuan berdasarkan pendapat dari orang lain. Adanya dukungan berarti menandakan adanya lingkungan sekitar yang peduli dengan individu tersebut.

Menurut Safrizal (2020) efek tidak langsung dapat muncul dari dukungan social yakni suatu efek yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu tersebut sehingga dapat mengurangi masalah yang dihadapinya, baik berupa rasa stress atau peristiwa yang menimbulkan rasa negative. Menurut Ganster dan Victor (2012), meneliti bahwa terdapat suatu pengaruh bahwa dukungan social juga dapat meningkatkan Kesehatan seseorang dan juga kesejahteraan psikologisnya. Dukungan sosial merupakan sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu bersangkutan (Cohen & Syme dalam Apollo & Cahyadi, 2012). Sedangkan Menurut Baron & Byrne, (2005 dalam Indriani & Sugiasih 2016) dukungan sosial merupakan suatu bentuk kenyamanan baik fisik maupun psikologis yang

diberikan anggota keluarga ataupun sahabat dekat. Dukungan sosial dapat ditinjau dari seberapa banyak adanya interaksi sosial yang dilakukan dalam menjalani suatu hubungan yang berkaitan dengan lingkungan sekitar. Dukungan sosial adalah perasaan nyaman, diperhatikan, dihargai, menerima pertolongan atau informasi dari orang atau kelompok lain.

Dukungan sosial itu selalu mencakup dua hal yaitu jumlah sumber dukungan sosial yang tersedia dan merupakan persepsi individu terhadap sejumlah orang yang dapat diandalkan saat individu membutuhkan bantuan (pendekatan berdasarkan kuantitas), dan tingkatan kepuasan akan dukungan sosial yang diterima berkaitan dengan persepsi individu bahwa kebutuhannya akan terpenuhi (pendekatan berdasarkan kualitas). Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendirian tanpa bantuan orang lain. Kebutuhan fisik (sandang, pangan, papan), kebutuhan sosial (pergaulan, pengakuan, pekerjaan) dan kebutuhan psikis termasuk rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religiusitas, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Apalagi jika orang tersebut sedang menghadapi masalah, baik ringan maupun berat. Pada saat seperti itu seseorang akan mencari dukungan sosial dari orang sekitarnya, sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan, dan dicintai. Contoh nyata yang paling sering kita lihat dan alami adalah bila ada seseorang yang sakit dan terpaksa dirawat di rumah sakit, maka sanak saudara ataupun teman-teman biasanya datang berkunjung. Dengan kunjungan tersebut maka orang yang sakit tentu merasa mendapat dukungan sosial (Azizah, 2011).

Sumber dukungan sosial dapat datang dari berbagai kalangan. Yang pertama adalah dari keluarga. Keluarga merupakan kelompok sosial utama yang mempunyai ikatan emosi yang paling besar dan terdekta dengan individu. Hal-hal yang dapat dilakukan oleh keluarga sebagai input dari dukungan sosial adalah seperti; saling berkomunikasi, mencari kesibukan agar tidak terlalu fokus dengan masalah. Yang kedua dari terman terdekat. Dukungan yang diberikan yakni berupa komunikasi yang baik berupa berbagi pengalaman, curhat, mmateri dan pemberian *support system*.

Dukungan sosial sangatlah penting untuk dipahami karena dukungan sosial menjadi sangat berharga ketika individu mengalami suatu masalah oleh karena itu individu yang bersangkutan membutuhkan orang-orang terdekat yang dapat dipercaya untuk membantu dalam mengatasi permasalahannya tersebut. Dukungan sosial berperan penting dalam perkembangan manusia. Misalnya, orang yang relasi yang baik dengan orang lain, maka orang tersebut memiliki mental dan fisik yang baik, kesejahteraan subjektif tinggi, dan tingkat morbiditas dan mortalitas yang rendah (David & Oscar, 2017).

Dampak positif bagi individu yang menerima dukungan sosial dari orang lain, individu tersebut akan lebih mampu melakukan penyesuaian diri di lingkungannya, ataupun menyesuaikan diri dalam keadaan atau masalah yang dialami (Amylia & Surjaningrum, 2014). Sedangkan Penilaian secara negatif terhadap persepsi dari dukungan sosial dapat

dipersepsi bahwa dukungan sosial tersebut tidak diterima dengan baik, dan individu tersebut tidak merasakan efek yang baik, dikarenakan kurang tepat dengan apa yang dibutuhkan individu tersebut (Rokhmatika & Darminto,2013). Uchino (Eagle dkk, 2018) Individu yang tidak mendapatkan dukungan sosial akan berdampak memunculkan psikososial yang negatif.

2. Aspek Dukungan Sosial

Seseorang yang menjalani peran ganda tentunya sangat membutuhkan dukungan sosial agar dapat merasa nyaman dan tenang. Adapun aspek – aspek dari dukungan sosial menurut House (1997) adalah:

- 1) dukungan emosional, jenis dukungan sosial semacam ini memungkinkan seseorang memperoleh keretakan (kedekatan) emosional sehingga menimbulkan rasa aman bagi yang menerima. Orang yang menerima dukungan sosial semacam ini merasa tenteram, aman dan damai yang ditunjukkan dengan sikap tenang dan bahagia. Sumber dukungan sosial semacam ini yang paling sering dan umum adalah diperoleh dari pasangan hidup, atau anggota keluarga / teman dekat / sanak keluarga yang akrab dan memiliki hubungan yang harmonis.
- 2) Dukungan penghargaan, yakni dukungan yang ditampakkan melalui rasa hormat secara positif terhadap yang bersangkutan, dukungan semangat, menyetujui gagasan dari individu dan membandingkan sikap positif individu dengan orang lain.

- 3) Dukungan Instrumental, yakni dukungan yang mencakup bantuan langsung dengan harapan dapat meringankan beban individu, mempermudah masalahnya, contoh bantuan dalam bentuk pekerjaan, waku luang, benda.
- 4) Dukungan Informatif, yakni dukungan yang berupa saran, nasihat, atau sebuah pernyataan yang dapat menjadi umpan balik.

D. Pengaruh Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Guru PAUD

Individu yang memiliki peran lebih dari satu, tidak menutup kemungkinan akan terjadi konflik dalam hidupnya. Hal ini dapat di ungkapkan karena ada masanya dimasa dua peran tersebut menuntu untuk di laksanakan dengan segera. Seperti halnya fenomena yang terjadi pada Guru PAUD di Kota Malang. Bahwasannya kinerja guru yang belum menikah terkadang lebih baik dibanding guru yang sudah menikah. Guru yang belum menikah dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan target tanpa ada gangguan dari peran lain. Sedangkan guru dengan dua peran yang dijalankan yakni sebagai ibu rumah tangga sekaligus guru, Ketika akan berangkat sekolah saja harus menyiapkan segala macam keperluan dirumah, mulai dari memasak, mencuci, bersih-bersih, menyiapkan keperluan suami, keperluan anak, sehingga butuh waktu yang tidak singkat. Kalaupun ingin bekerja dengan tepat waktu maka seorang guru harus bangun lebih pagi lagi. Dengan rutinitas seperti ini kemungkinan guru akan mengalami kelelahan sehingga pada waktu mengajar kurang focus, dan kurang bersemangat, sehingga *modd* yang dibangun supaya dapat bertemu murid dengan ceria sangatlah sulit. Begitu juga dengan administrasi dari pekerjaan guru yang harus

diselesaikan setelah mengajar. Jika pada waktu pagi guru sudah berkegiatan dirumah dengan banyak, maka pada siang harinya guru tersebut kurang focus atau malah kelelahan, sehingga tuntutan pekerjaan akan terbengkalai.

Hal ini senada dengan penelitian Burhanuddin (2018) bahwasannya konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan tidak pernah menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan kelelahan mengurus anak dan rumah tangganya. Hasil Penelitian dari Supriyati (2022) bahwasannya konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai wanita di puskesmas , terdapat hubungan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin menurun kinerja pegawai puskesmas tersebut.

E. Peran Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator pada Hubungan Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru PAUD

Ketika terjadi konflik peran ganda terjadi pada guru PAUD, maka individu tersebut sangat mungkin membutuhkan suatu dukungan. Dukungan tersebut bisa datang dari mana saja. Jika dari suami, maka bisa dengan saling bekerja sama dalam urusan rumah tangga. Misalnya membagi pekerjaan rumah agar cepat selesai, atau kalau anak sakit maka bergantian masuk kerja. Jika dari teman bisa dengan mensupport dengan menasehati, atau memberikan dukungan bahwa masalah akan segera terselesaikan. Dari Kepala instansi bisa dengan memberikan izin kepada guru tersebut boleh masuk terlambat jika anaknya sakit, atau boleh membawa anaknya bila tidak ada yang menjaga dirumah. Dari keluarga bisa

dengan menitipkan anak kepada keluarga terdekat misalnya orang tua atau mertua dari suami. Hal ini memiliki dampak yang cukup baik bagi guru tersebut, karena peran gandanya bisa terlaksana bersamaan karena ada bantuan dan dukungan dari orang-orang disekitarnya.

Seperti penelitian Anggriana (2016) bahwa semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin rendah konflik peran ganda, yakni yang dialami oleh dosen perempuan di Madiun. Bahwa Ketika perempuan ingin mengaktualisasi diri, namun terkendala pekerjaan rumah sebagai ibu rumah tangga, maka peran keluarga sangat penting untuk memberi dukungan terhadap individu tersebut. Kemudian pada penelitian Handayani (2016) bahwasannya konflik peran ganda dengan dukungan sosial dapat mneurunkan stress kerja.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di awal dan kajian kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Konflik Peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru PAUD
2. Dukungan sosial berperan sebagai moderator pada hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja guru PAUD.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yang valid. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja guru PAUD dengan dukungan sosial sebagai variabel Moderator. Adapun spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta pengaruh antara fenomena yang diselidiki (Nasir, 1999).

Tahapan pada penelitian ini adalah mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah, yakni seberapa tingkat konflik peran ganda, kinerja guru PAUD dan pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja guru PAUD dengan dukungan sosial sebagai variabel moderator. Untuk mendapatkan data ini peneliti membagikan angket berupa *Google Form* yang berisi item-item variabel terkait.

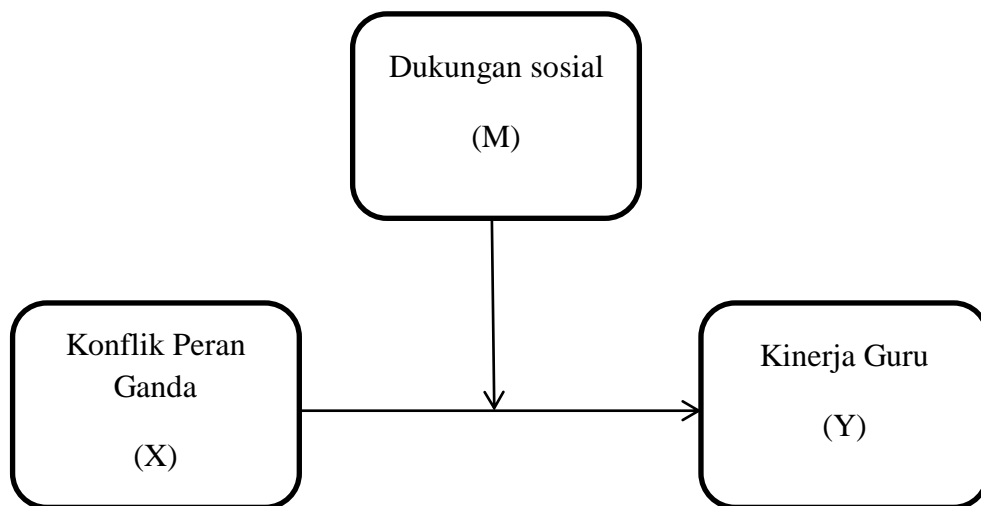
B. Identifikasi Variabel

Pengertian Variabel adalah suatu besaran yang dapat diubah atau berubah sehingga dapat mempengaruhi peristiwa atau hasil penelitian (Siyoto, 2015:50). Dengan penggunaan variabel, memudahkan untuk memperoleh dan memahami permasalahan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yakni sebagai berikut:

1. Variabel Independen atau variabel bebas, juga disebut dengan variabel stimulus, prediktor, dan antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat(Siyoto, 2015:52). Disebut juga dengan variabel aktif maka memanipulasi nilai-nilai variabel untuk mempelajari pengaruhnya terhadap variabel lain (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel (X) adalah konflik peran ganda.
2. Variabel dependen atau variabel terikat, juga disebut variabel output, kriteria, konsekuen, adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas(Siyoto, 2015:52). Variabel terikat tidak dimanipulasi, melainkan diamati variasinya sebagai hasil yang dipradugakan berasal dari variabel bebas. Penelitian ini mwnggunakan Kinerja guru sebagai variabel dependen atau variabel (Y).
3. Variabel Moderating adalah variabel yang memperkuat atau bahkan malah memperlemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat(Duli, 2019). Variabel moderator juga disebut variabei independen kedua. Variabel

ini juga dapat mengubah nilai hubungan dari positif ke negatif atau sebaliknya(Sudaryono, 2021). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderatornya adalah dukungan sosial.

Gambar 3.1 Hubungan Variabel bebas, Terikat, dan Moderator



C. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep yang berupa konstruk dengan kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Menurut Darmayanti (2007:39) pengertian operasional merupakan rumusan tentang ruang lingkup serta ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan dan penelitian suatu karya ilmiah. Berikut definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

1. Konflik Peran Ganda: Konflik dua peran (keluarga/pekerjaan) yang mana menuntut untuk dipenuhi keduanya dalam waktu yang bersamaan sehingga

mengalami kesulitan karena tidak dapat diabaikan dan terbagi dalam tiga dimensi yakni, *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

2. Kinerja Guru PAUD: Kinerja guru adalah usaha dan kerja keras seseorang untuk menjalankan tugas yang diberikan, dan bukan tentang hasil saja, namun ditunjukkan dengan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional.
3. Dukungan Sosial : Dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan oleh orang lain. Adapun dukungan tersebut mampu memberikan manfaat secara emosional bagi individu, sehingga mampu meringankan konflik yang dihadapi. Dimensi dukungan social yakni dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Adapun populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang dimaksud dengan populasi di sini ialah tidak hanya terpaku pada makhluk hidup, akan tetapi juga semua obyek penelitian yang dapat diteliti. Populasi tak hanya meliputi jumlah obyek

yang diteliti, akan tetapi meliputi semua karakteristik serta sifat-sifat yang dimiliki obyek tersebut.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili (Siyoto, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru RA di Kota Malang. Adapun jumlah guru RA di Kecamatan Kota yaitu 212 orang yang tersebar dalam 37 yayasan. Data ini diperoleh dari ketua IGRA Kota Malang berupa dokumen. Untuk mendapatkan responden yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik yang diinginkan, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*, yakni teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Siyoto, 2015). Peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*: dengan mengambil sampel dengan kriteria;

1. Sudah menikah
2. Memiliki anak berumur 1 bulan – 5 tahun

Peneliti memilih guru yang sudah menikah karena sesuai dengan variabel yang diambil yakni konflik peran ganda. Guru yang memiliki anak balita dipilih sebagai kriteria sampel karena bayi umur 0 sampai 5 tahun belum bisa mandiri sehingga masih bergantung kepada orang tua terutama perempuan sebagai sosok ibu yang berkewajiban mengurus segala keperluan rumah tangga.

3.1 Tabel Data Guru RA/BA/TA di Kecamatan Lowokwaru

No.	NAMA LEMBAGA	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL
1	TA ASRI	4	
2	RA AL HIKAM	7	2
3	TA AL KAUTSAR	2	
4	RA AL - MUNAWAROH MALANG	6	
5	TA AL FALACH	6	1
6	BA ARAFAH	5	
7	TA ASY-SYAHRIYAH	2	
8	TA BUNGA	3	
9	TA DAARUL IHSAAN	5	
10	TA DEWI SARTIKA	7	1
11	TA IMPIANKU	5	
12	TA GITA NANDA	6	1
13	RA Muslimat NU 16	4	
14	RA MUSLIMAT NU 18	2	
15	RA MUSLIMAT NU 27	4	1
16	RA MUSLIMAT NU 1	5	
17	BA PARAMITA	2	
18	TA PESAN IBU	4	
19	TA RIDWANUSSHOLIHIN	5	
20	RA ROUDLOTUL JANNAH	2	
21	TA SAKINAH	4	1
22	TA TAMAN TUNAS BANGSA AL ARAFAH	4	
23	RA BAITURROHIM	4	
24	RA AL MUQORROBUN	2	

25	RA DARUN NAJAH	6	1
TOTAL		106	8

3.2 Tabel Data Guru RA/BA/TA di Kecamatan Blimbing

NO.	NAMA LEMBAGA	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL
1	TA AL JABBAR	6	
2	TA AR-ROCHMAH	5	
3	TA AL-QUR'AN PLUS 'AL NURIYAH	15	1
4	RA. ITTIHADUL MUBALLIGHIN	3	
5	RA RUMAH RAHIL	3	1
6	TA Cut Nyak Dien	7	
7	TA ARRIDLO	14	3
8	RA MUSLIMAT NU 13	2	
9	RA AT- TIBYAN	3	
10	RA Al-Qur'an Baipas Roudlotul Jannah	12	2
11	RA MUSLIMAT NU 17	9	
12	RA MIFTAHUL HUDA	6	1
13	TA BAITURROHMAN	34	3
14	TA PKK AL-FATH	5	
15	RA AL JIHAD	11	2
TOTAL		135	13

3.3 Tabel Data Guru RA/BA/TA di Kecamatan Kedungkandang

NO.	NAMA LEMBAGA	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL
1	RA Al-Fattah Darussalam	4	
2	RA Al-Hamid	7	2
3	RA Al-Iman	2	
4	RA Annajah Smart Education	6	1
5	RA Az-Zahra	9	2
6	RA Bani Hasyim	3	
7	RA Al-Azhar	6	
8	RA Al-Khoirot	14	3
9	RA Annayara	6	1
10	RA Darul Ulum	7	
11	RA Darussalam Agung	5	1
12	RA Hidayatussibyan	6	2
13	RA Hubbul ummi	7	

14	RA Ibnu Hajar	8	
15	RA Jabal Nur	6	2
16	RA Muslimat NU 02	7	1
17	RA Muslimat NU 03	4	
18	RA Muslimat NU 06	6	2
19	RA Muslimat NU 07	4	
20	RA Muslimat NU 10	4	1
21	RA Muslimat NU 11	5	2
22	RA Muslimat NU 20	2	
23	RA Muslimat NU 22	10	2
24	RA Muslimat NU 24	5	1
25	RA Muslimat NU 25	5	2
26	RA Muslimat NU 26	3	
27	RA Nurul Huda Buring	7	1
28	RA Nurul Iman	3	
29	RA Hayatul Islamiyyah	5	1
30	RA Al- Ikhlas	9	2
31	RA AL-Madaniyah	5	
32	RA Hidayatul Mubtadiin	6	2
33	RA Zam Zam	5	1
34	RA Faaza Islamic School	5	
35	RA Nur Hikmah	3	1
36	RA Roudlotul Muslihin	3	
37	RA Tazakka	10	2
TOTAL		212	35

3.4 Tabel Data Guru RA/BA/TA di Kecamatan Sukun

No.	NAMA LEMBAGA	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL
1	RA MUSLIMAT NU 19	7	1
2	TA AL-IKHLAS	4	
3	RA CITRA CENDEKIA	13	2
4	TA Sunan Kalijogo	4	
5	TA Rahmatul Ummat	2	1
6	RA MUSLIMAT NU 21	5	
7	RA Muslimat NU 8	6	
8	TA AL FATTAH	5	2
9	RA QOTRUNNADA	4	
10	RA MUSLIMAT NU 09	5	1

11	RA.PERWANIDA III	6	
12	RA SUNAN KALIJOGO	8	
13	RA. MUSLIMAT NU 15	5	1
14	TA Rahmatul Ummat	1	
15	RA Muslimat NU 23	6	
16	RA SUNAN GUNUNG JATI	4	
17	RA MUSLIMAT NU 4	47	2
18	TA AT-TAQWA	1	
19	RA MUSLIMAT NU 12	3	2
20	RA TAZKIYAH	6	
TOTAL		137	12

3.5 Tabel Data Guru RA/BA/TA di Kecamatan Klojen

No.	NAMA LEMBAGA	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL
1	BA BRAWIJAYA YASRI	3	1
2	RA AL-ASHFIYA	5	
3	BA RESTU 2	7	1
4	BA RESTU 1	16	2
TOTAL		31	4

3.6 Tabel Data Guru RA/BA/TA di Kota Malang

NAMA KECAMATAN	JUMLAH SAMPEL	JUMLAH GURU
LOWOKWARU	8	106
BLIMBING	13	135
SUKUN	12	137
KLOJEN	4	31
KEDUNGKANDANG	35	212
TOTAL	72	621

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari populasi guru PAUD di Kota Malang yang terdiri dari 5 kecamatan yakni Lowokwaru, Blimbing, Sukun, Klojen, dan Kedungkandang memiliki guru berjumlah 621 orang. Dari 621 guru terdapat 72 guru yang sudah menikah dan

memiliki anak dengan usia 1 bulan sampai 5 tahun. Sehingga sampel yang digunakan sesuai kriteria untuk penelitian berjumlah 72 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk melakukan studi pendahuluan yang bertujuan menemukan permasalahan yang ingin diteliti. Pelaksanaan di lapangan peneliti menggunakan wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan peneliti untuk mengetahui secara pasti tentang informasi yang diperoleh melalui instrumen penelitian berupa pertanyaan – pertanyaan tertulis alternatif jawabannya telah disiapkan(Sugiyono, 2012). Peneliti menggunakan *google form* dengan memberikan angket terbuka seputar pertanyaan terkait penelitian untuk mendapatkan hasil wawancara secara *online*.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui komunikasi pada orang dan objek – objek yang dilakukan dengan pengamatan dan ingatan(Sugiyono, 2012). Adapun observasi dalam penelitian ini sebagian besar menggunakan observasi tidak terstruktur karena peneliti mengamati berbagai hal yang relevan dengan variabel penelitian.

3. Skala

Skala atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data efektif yang dilakukan dengan memberi beberapa pertanyaan tertulis kepada responden. Jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang

diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden(Sugiyono, 2012). Adapun skala dalam penelitian ini adalah skala untuk mengukur variabel konflik peran ganda, kinerja guru PAUD, dan dukungan sosial. Jumlah item konflik peran ganda sebanyak 28 item, untuk kinerja guru PAUD 40 item dan untuk dukungan sosial sebanyak 30 item.

Skala pengukuran yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial(Sugiyono, 2012:93) Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Skala likert (skala sikap) berisi pernyataan-pernyataan sikap (attitude statement) yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri atas dua macam yaitu pernyataan yang *favourabel* (mendukung atau memihak pada objek dan sikap) dan pernyataan yang *unfavourabel* (tidak mendukung objek sikap). Dalam menjawab pernyataan yang tersedia, subjek diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan. Pada pernyataan *favourabel* penilaian bergerak dari angka 4 sampai 1, sedangkan untuk pernyataan *unfavourabel* penilaian bergerak dari angka 1 sampai 4. Skor untuk jawaban pernyataan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.7 Rentang Skor Skala Likert

Bentuk Jawaban	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah
Favourable	4	3	2	1
Unfavourable	1	2	3	4

Skala Konflik Peran ganda dalam penelitian ini disusun berdasar pada pernyataan yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek yang menunjukkan terjadinya *work family conflict*, yaitu konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*), dan konflik berdasar perilaku (*Behavior based conflict*).

Tabel 3.8 Blueprint Skala Konflik Peran Ganda

No.	Indikator	Aitem-aitem		Jumlah Item	Bobot
		F	UF		
1.	Konflik Berdasarkan waktu (<i>time based conflict</i>)	2, 4, 7, 9, 10, 15, 19, 20, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 33, 36, 37, 38	-	18	44%
2.	Konflik berdasar tegangan (<i>strain based conflict</i>)	1, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 14, 18, 21, 22, 30, 31, 32, 34, 35, 39, 40	-	18	44%
3.	konflik berdasar perilaku (<i>Behavior based conflict</i>)	11, 13, 16, 17	-	4	12%
Jumlah		40	0	40	100%

Adapun skala konflik peran ganda terdapat 40 item. Setiap indikator memiliki jumlah item yang berbeda. Pada indikator konflik berdasarkan waktu terdapat 18 item. Pada indikator konflik berdasarkan

ketegangan terdapat 18 item. Pada konflik berdasarkan perilaku terdapat 4 item.

Sementara skala kinerja guru menggunakan 4 aspek berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) Pasal 8 yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Tabel 3.9 *Blueprint* Skala Kinerja Guru

No.	Dimensi	Aspek	Indikator	Tipe Aitem		Jumlah item
				F	UF	
1	Kompetensi Pedagogik	1.1 Memahami peserta didik secara mendalam	a. Memahami peserta didik sesuai perkembangan kognitif (3)	2, 3, 4,6,8	1,5, 7	8
			b. Memahami peserta didik sesuai perkembangan kepribadian (2)			
			c. Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik (3)			
		1.2 Merancang pembelajaran	a. Memahami landasan pendidikan(2)	9, 10, 11, 13, 14, 15,	12, 16	8
			b. Menerapkan teori belajar dan pembelajaran (2)			
2	Kompetensi Kepribadian	1.3 Melaksanakan pembelajaran	a. Menata latar pembelajaran (3)	17, 18, 19, 21	20,	5
			b. Melaksanakan pembelajaran yang kondusif (2)			
		1.4 Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran	a. Merancang dan melaksanakan evaluasi belajar(2)	22, 23, 24, 25,	27	6
			b. Menganalisis hasil evaluasi dan hasil belajar (2)	26,		
			c. Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk remidi (2)			
1.5 Mengembangkan berbagai potensi peserta didik	a. Pengembangan potensi akademik siswa(3)	28, 29, 30, 31, 33	32	6		
	b. Pengembangan potensi non akademik siswa (3)					
2	Kompetensi Kepribadian	2.1 kepribadian yang mantap dan stabil	a. Bertindak sesuai dengan norma hukum (2)	34, 35, 36, 37,	38,	9
			b. Bertindak sesuai dengan norma sosial (2)	39. 40, 41		
			c. Bangga sebagai guru (3)			
		2.2 Kepribadian yang dewasa	d. konsistensi dalam bertindak sesuai norma(2)			
			a. Menampilkan kemandirian dalam bertindak (3)	42, 43, 44, 47	45, 46,	6
b. Memiliki etos kerja sebagai						

			guru (3)			
		2.3 Kepribadian yang arif	a. Mengenal kebermanfaatan lingkungan sekolah (3)	48, 49, 50, 51,	53	6
			b. Memiliki pemikiran luas (3)	52		
		2.4 kepribadian yang berwibawa	a. Memiliki perilaku yang berpengalaman (3)	54, 55, 56, 57,	59	6
			b. Memiliki perilaku yang disegani (3)	58		
		2.5 berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	a. bertindak sesuai dengan norma religius (2)	60, 61, 62,	63	4
			b. memiliki perilaku yang diteladani peserta didik (2)			
3	Kompetensi sosial	3.1 Mampu berkomunikasi dengan baik	a. Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik (3)	64, 65, 68	66, 67	5
			b. Memiliki komunikasi yang baik dengan guru lain (2)			
4	Kompetensi Profesional	4.1 Menguasai substansi keilmuan yang terkait	a. Memahami materi ajar sesuai kurikulum(2)	69, 70, 73, 74,	71, 72	8
			b. Memahami struktur, konsep, dan metode belajar (2)	75, 76		
			c. Memahami hubungan konsep pelajaran terkait (2)			
			d. Menerapkan konsep keilmuan sehari-hari(2)			
		4.2 Menguasai struktur dan metode keilmuan	a. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kritis (3)	77,78	79	3
TOTAL				61	18	79

Pada item diatas dapat dilihat bahwa ada 79 item kinerja guru yang terbagi dalam beberapa indikator. Pada indikator kompetensi pedagogik terdapat 32 item, pada indikator kompetensi kepribadian terdapat 31item, indikator kompetensi sosial terdapat 5 item, dan indikator kompetensi profesional terdapat 11 item.

Skala dukungan sosial menggunakan aspek – aspek dari dukungan sosial menurut House (2015) adalah: dukungan emosional, Dukungan penghargaan, Dukungan Instrumental, Dukungan Informatif.

Tabel 3.10 Blue print Skala Dukungan Sosial

o.	Aspek	Aitem-aitem		Jumlah Item	Bobot
		F	UF		
1.	Dukungan Emosional	4, 13, 27, 36, 51, 67, 71, 74, 78, 80	3, 9, 16, 17, 23, 25, 44, 59, 64, 70	20	25%
2.	Dukungan penghargaan	20, 31, 32, 39, 43, 45, 54, 57, 58, 62	7, 10, 24, 35, 47, 49, 69, 75, 77, 79	20	25%
3.	Dukungan Instrumental	1, 5, 8, 14, 21, 29, 30, 40, 48, 53	2, 11, 18, 33, 41, 46, 55, 60, 61, 65	20	25%
4.	Dukungan Informatif	6, 12, 15, 22, 28, 50, 52, 56, 63, 76	19, 26, 34, 37, 38, 43, 66, 68, 72, 73	20	25%
Jumlah		40	40	80	100%

Pada skala dukungan sosial terdapat 80 item. Pada aspek dukungan emosional terdapat 20 item, aspek dukungan penghargaan terdapat 20 item, aspek dukungan instrumental terdapat 20 item, dan aspek dukungan informatif terdapat 20 item.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah salah satu ciri yang menandai alat ukur yang baik. Untuk dapat menentukan apakah suatu tes hasil belajar telah memiliki validitas atau daya ketepatan mengukur, dapat dilakukan dari dua segi, yaitu : dari segi tes itu sendiri sebagai totalitas, dan dari segi itemnya, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari tes tersebut (Bloor, 1997). Penganalisisan terhadap alat ukur sebagai suatu totalitas dapat dilakukan

dengan dua cara. Pertama, penganalisisan yang dilakukan dengan jalan berpikir secara rasional atau penganalisisan dengan menggunakan logika (*logical analysis*). Kedua, penganalisisan yang dilakukan dengan mendasarkan diri kepada kenyataan empiris, dimana penganalisisan dilaksanakan dengan menggunakan *empirical analysis* (Dowie, 2006).

Validitas skala item dihitung dengan rumus product moment, antara skor butir soal (X_p) dengan skor total (X_t). Dipakai product momen karena data yang dikorelasikan adalah data interval dengan data interval.

Rumus *product moment* dengan simpangan:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

$\sum xy$ = jumlah perkalian x dan y

X^2 = kuadrat dari x

Y^2 = kuadrat dari y

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan aplikasi SPSS.20 *for windows*. Adapun menurut taraf signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan N=50 diperoleh r tabel sebesar 0,279. Sehingga item yang memiliki nilai korelasi kurang dari 0,279 dianggap tidak valid. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh item valid dan tidak valid:

Tabel. 3.11 Validitas item variabel Kinerja Guru

No	Dimensi	Aspek	valid	Tidak valid
1	Kompetensi Pedagogik	1.1 Memahami peserta didik secara mendalam	2, 3, 4,6,7	1,5, 8
		1.2 Merancang pembelajaran	9, 11, 12, 13, 14, 15,	10, 16
		1.3 Melaksanakan pembelajaran	17, 18, 21,20	19
		1.4 Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran	22, 23, 24, 25, 27	26
		1.5 Mengembangkan berbagai potensi peserta didik	28, 29, 32,33	30,31
2	Kompetensi Kepribadian	2.1 kepribadian yang mantap dan stabil	34, 37, 38, 39. 40, 41	35, 36
		2.2 Kepribadian yang dewasa	43, 44, 45, 46,47	42
		2.3 Kepribadian yang arif	48, 51, 52	53, 49, 50,
		2.4 kepribadian yang berwibawa	54, 57, 58	55, 56, 59
		2.5 berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	61, 62,63	60
3	Kompetensi sosial	3.1 Mampu berkomunikasi dengan baik	65,66, 68	64,67
4	Kompetensi Profesional	4.1 Menguasai substansi keilmuan yang terkait	69, 70,71, 73, 74, 77	72,75, 76,
		4.2 Menguasai struktur dan metode keilmuan	78,79,80	
TOTAL			56	24

Berdasarkan tabel diatas di peroleh item yang valid sebanyak 56 item, dan 24 item yang tidak valid. Rata-rata setiap aspek memiliki item yang tidak valid, kecuali item pada aspek menguasai struktur dan metode keilmuan yang semua itemnya valid. Hasil item yang valid ini akan menentukan hasil kinerja guru.

Tabel. 3.12 Validitas item Variabel Konflik Peran Ganda

No.	Indikator	valid	Tidak valid
1.	Konflik Berdasarkan waktu (<i>time based conflict</i>)	2, , 9, 10, 15, 19, 20, 23, 24, 28, 29, 33, 36, 37, 38	4, 7, 25, 27,
2.	Konflik berdasar tegangan (<i>strain based conflict</i>)	1, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 14, 18, 21, 31, 32, 34, 35, 39	22, 30, 40
3.	konflik berdasar perilaku (<i>Behavior based conflict</i>)	13, 16, 17	11
Jumlah		32	8

Berdasarkan hasil uji validitas maka didapatkan bahwa 8 item tidak valid, sedangkan 32 item dinyatakan valid. Indikator konflik berdasarkan perilaku memiliki 1 item yang tidak valid. Hasil dari uji validitas ini akan menentukan tingkat dukungan sosial pada guru yang memiliki peran ganda.

Tabel. 3.13 Validitas item variabel Dukungan Sosial

No.	Aspek	valid	Tidak valid
1.	Dukungan emosional	4, 13, 27, 36, 51, 67, 71, 74, 25, 44, 59, 64, 70	78, 80 3, 9, 16, 17, 23,
2.	Dukungan penghargaan	20, 31, 32, 39, 43, 45, 7, 35, 47, 49, 69, 75, 54, 57, 58, 62	10, 24, 77, 79
3.	Dukungan Instrumental	1, 30, 40, 48, 5, 32, 11, 18, 33, 41, 46, 55, 60, 61, 65	5, 8, 14, 21, 29
4.	Dukungan Informatif	6, 12, 15, 22, 19, 26, 34, 37, 38, 43, 66, 68, 72, 73	28, 50, 52, 56, 63, 76,
Jumlah		58	22

Berdasarkan uji validitas pada aitem variabel dukungan sosial, maka didapat item yang valid sebanyak 58 butir. Setiap aspek memiliki item yang tidak valid, jumlah seluruh aitem yang tidak valid yakni 22 butir. Pada aspek dukungan emosional dan dukungan informatif terdapat masing-masing 7 item yang tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* yang artinya percaya dan *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Keterpercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Skala pengukuran variabel dikatakan dapat dipercaya apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif tetap secara konsisten. Beberapa ahli memberikan batasan reliabilitas. Menurut Azwar (2012), reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Azwar (2012) menyatakan reliabilitas sebagai konsistensi pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang baik pada satu subjek maupun sejumlah subjek.

Reliabilitas penelitian ini menggunakan reliabilitas metode Alpha Cronbach. Merupakan metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas yang tidak mempunyai pilihan benar atau salah (Azwar, 2011). Reliabilitas yang baik jika nilainya lebih dari 0,6.

a. Hasil Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda berdasarkan penghirungan SPSS menghasilkan item reliabel dengan alpha cronbach sebesar 0,804, yang berarti nilainya lebih besar dari 0,6. Maka item tersebut dinyatakan valid.

Tabel. 3.14 Reliabilitas Item Konflik Peran Ganda

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,804	32

b. Hasil Reliabilitas Skala Kinerja Guru

Kinerja berdasarkan penghitungan SPSS menghasilkan item reliabel dengan alpha cronbach sebesar 0,761, yang berarti nilainya lebih besar dari 0,6. Maka item tersebut dinyatakan valid.

Tabel. 3.15 Reliabilitas Item Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,761	56

c. Hasil Reliabilitas Skala Dukungan Sosial

Skala Dukungan Sosial berdasarkan penghitungan SPSS menghasilkan item reliabel dengan alpha cronbach sebesar 0,784, yang berarti nilainya lebih besar dari 0,6. Maka item tersebut dinyatakan valid.

Tabel. 3.16 Reliabilitas Item Dukungan Sosial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,784	58

G. Analisis Data

Analisis data disebut juga pengolahan data dan penafsiran data. Analisa data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan (Azwar, 2011).

Penelitian ini menggunakan beberapa analisis untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan. Peneliti menggunakan analisis deskriptif, untuk mengetahui tingkat konflik peran ganda, kinerja guru, dan dukungan sosial. Analisis Regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja guru, dan dukungan sosial sebagai variabel moderator pada hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja guru.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier dengan formula :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas, dilakukan menggunakan Test KomogrovSmirnov. Jika Sig. > 0,05 maka residual berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya.
- b. Uji Multikolinieritas, untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variable bebas atau tidak. Apabila VIF < 10, maka artinya tidak terjadi korelasi.

3. Uji F

Apabila nilai sig F hitung $\leq 0,05$, maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

4. Uji t

Apabila sig thitung $\leq 0,05$, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikatnya.

5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu antara nol (0) dan satu (1). Jika R = nol (0) berarti tidak ada hubungan korelasi. Variabel bebas dapat memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat apabila nilai R² mendekati angka 1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Raudhatul Athfal (RA), Bustanul Athfal (BA), dan Taman Athfal (TA) setara dengan Taman Kanak – Kanak (TK) di Kota Malang berjumlah 101 lembaga. Pelaksanaan Penelitian dilakukan setelah mendapat izin dari Ketua Ikatan Guru Raudhatul Athfal Kota Malang. Setelah Proses komunikasi, peneliti mendapat data jumlah guru dan jumlah guru yang memiliki balita. Kemudian peneliti mendapat izin untuk mengakses *Whatsapp* Kepala Sekolah Raudhatul Athfal Kota Malang, sehingga dari sini peneliti memiliki izin untuk meneliti di setiap lembaga RA yang ada di Kota Malang. Setelah alat ukur penelitian siap digunakan, penelitian dilakukan selama 1 minggu. Jumlah responden yang mengisi kuisisioner berjumlah 72 orang. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dikarenakan peneliti memakai media *Google Form* dan aplikasi *Whatsapp* maka waktu pelaksanaan pengambilan kuisisioner dilaksanakan serentak pada tanggal 10 Oktober 2022 sampai dengan 20 Oktober 2022. Dilakuakn dalam 10 hari karena data tidak langsung terkumpul sehingga menunggu hasil dari lembaga lain yang belum mengumpulkan.

Dari 101 jumlah lembaga RA di Kota Malang, tidak kesemuanya memberikan data sesuai yang peneliti butuhkan. Ada beberapa lembaga yang

memang gurunya tidak memiliki balita, ada lembaga yang tidak memberikan respon, ada juga lembaga yang tidak bersedia mengisi kuisioner, dan ada yang terkendala tidak bisa membuka *google form* dikarenakan keterbatasan alat elektronik. Maka data di peroleh sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Data Jumlah Sampel

Nama kecamatan	Jumlah data kembali	Jumlah sampel guru (responden)	Jumlah data tidak kembali
Lowokwaru	8 lembaga	8 orang	17 lembaga
Blimbing	8 lembaga	13 orang	7 lembaga
Kota	22 lembaga	35 orang	15 lembaga
Sukun	8 lembaga	12 orang	12 lembaga
Klojen	3 lembaga	4 orang	1 lembaga
Total	49 lembaga	72 orang	52 lembaga

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan *One Kolmogorov – Smirnov*. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan penghitungan SPSS 20.0, diperoleh nilai signifikansi 0,739, lebih dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

Tabel 4.2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,32036349

	Absolute	,081
Most Extreme Differences	Positive	,066
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,683
Asymp. Sig. (2-tailed)		,739

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel dibawah, dengan penghitungan SPSS 20.0 diperoleh tidak terjadi multikolinieritas pada aspek variabel bebas, karena nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.3 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17,910	3,645		4,913	,000		
1 X1	1,779	,100	1,118	17,830	,000	,644	6,954
M	-,116	,048	-,151	-2,401	,019	,734	6,954

a. Dependent Variable: Y

2. Deskripsi Kategorisasi dan Frekuensi

a. Kategorisasi Skala Konflik Peran Ganda

Tabel 4.4 Data Kategorisasi Skala Konflik Peran Ganda

Skala Konflik Peran Ganda	
Nilai Item Maksimal	4
Nilai Item Minimal	1
Jumlah Item	32
Skor Skala Maksimal	128
Skor Skala Minimal	32

Mean Empirik	95,32
Mean Hipotetik	80
Standar Deviasi	7,25

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa skor maksimal skala konflik peran ganda yang dipakai adalah 4. Adapun nilai item minimal yang dapat diperoleh adalah 1. Untuk jumlah item skala konflik peran ganda yang dipakai adalah 32 butir. Skor yang didapat jika menyentuh angka maksimal adalah 128. Sedangkan skor terendah adalah yang bisa didapat adalah 32. Untuk mean empirik dari hasil data yang dikumpulkan adalah 95,32. Standar deviasi pada skala ini adalah 7,25. Sedangkan mean hipotetik yang di dapat dalam penelitian ini adalah 80. Hasil dari mean hipotetik ini akan dipakai untuk mengukur kategorisasi apakah tergolong rendah, sedang dan tinggi pengukuran.

b. Kategorisasi Skala Dukungan Sosial

Tabel 4.5 Data Kategorisasi Skala Dukungan sosial

Skala Dukungan Sosial	
Nilai Item Maksimal	4
Nilai Item Minimal	1
Jumlah Item	58
Skor Skala Maksimal	232
Skor Skala Minimal	58
Mean Empirik	171
Mean Hipotetik	145
Standar Deviasi	15,4

Tabel di atas dapat di jelaskan bahwa skor maksimal skala dukungan sosial yang dipakai adalah 4. Adapun nilai item minimal yang dapat diperoleh adalah 1. Untuk jumlah item skala dukungan sosial yang dipakai adalah 58 butir. Skor yang didapat jika menyentuh angka maksimal adalah 232. Sedangkan skor terendah yang bisa didapat adalah 58. Untuk mean empirik dari hasil data yang dikumpulkan adalah 171. Standar deviasi pada skala ini adalah 15,4. Sedangkan mean hipotetik yang di dapat dalam penelitian ini adalah 145. Hasil dari mean hipotetik ini akan dipakai untuk mengukur kategorisasi apakah tergolong rendah, sedang dan tinggi pengukuran.

c. Kategorisasi Skala Kinerja Guru

Tabel 4.6 Data Kategorisasi Skala Kinerja Guru

Skala Kinerja Guru	
Nilai Item Maksimal	4
Nilai Item Minimal	1
Jumlah Item	56
Skor Skala Maksimal	224
Skor Skala Minimal	56
Mean Empirik	165
Mean Hipotetik	140
Standar Deviasi	11,75

Tabel di atas dapat di jelaskan bahwa skor maksimal skala kinerja guru yang dipakai adalah 4. Adapun nilai item minimal yang dapat diperoleh adalah 1. Untuk jumlah item skala kinerja guru yang dipakai adalah 56 butir. Skor yang didapat jika menyentuh angka maksimal

adalah 224. Sedangkan skor terendah yang bisa didapat adalah 56. Untuk mean empirik dari hasil data yang dikumpulkan adalah 165. Standar deviasi pada skala ini adalah 11,75. Sedangkan mean hipotetik yang di dapat dalam penelitian ini adalah 145. Hasil dari mean hipotetik ini akan dipakai untuk mengukur kategorisasi apakah tergolong rendah, sedang dan tinggi pengukuran.

d. Rentang Frekuensi Skala Konflik Peran Ganda

Tabel 4.7 Data Rentang Frekuensi Skala Konflik Peran Ganda

Konflik Peran ganda	Rentang	Frequency	Percent	
Valid	Rendah	$X < 88$	9	13%
	Sedang	$88 < X < 101$	34	46%
	Tinggi	$101 < X$	29	41%
	Total		72	100%

Tabel di atas menjelaskan tentang kategorisasi konflik peran ganda pada guru PAUD. Hasil dari kategori dapat dilihat bahwasannya rata-rata guru PAUD memiliki konflik peran ganda sedang, yakni 46%. Konflik peran ganda yang sedang menandakan bahwa guru PAUD di Kota Malang rata-rata mengalami konflik peran sebagai guru dan anggota keluarga, yang mana setiap peran memiliki kewajiban yang harus dipenuhi. Ketika beban pekerjaan yang berat menuntut untuk segera diselesaikan, namun disatu sisi peran sebagai ibu menjadikan dirinya harus mengurus rumah tangga menjadikan konflik diantara keduanya. Pada tarak konflik yang sedang berarti guru tersebut masih mampu untuk mengatasi nya walaupun terkadang menjadikan

pekerjaannya tidak berjalan dengan baik. Adapun guru yang mengalami konflik peran ganda yang tinggi, menandakan bahwa pekerjaan dan urusan keluarga atau rumahtangga sering terjadi konflik atau benturan. Hal ini dapat dilihat ketika guru tidak dapat menyeimbangkan antara tugas sekolah dengan tugas dirinya sebagai seorang ibu. Sedangkan tuntutan dari keduanya sangat berat. Dengan tuntutan yang berat tersebut guru tidak mampu untuk menyeimbangkannya, sehingga terjadilah konflik antar perannya yang tinggi. Pada beberapa guru yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah yakni sebesar 13%, berarti guru tersebut memiliki beban kerja dan beban menjaddi ibu rumah tangga yang rendah. Dalam artian rendah ini adalah guru tersebut meskipun mempunyai dua peran, namun peran tersebut sangat menim dalam memberikan kewajiban atau pekerjaannya. Antara peran guru sebagai pengajar tidak memberikan tuntutan yang berat, dan perannya sebagai ibu juga tidak mengharuskan untuk segera dilaksanakan.

e. Rentang Frekuensi Skala Dukungan Sosial

Tabel 4.8 Data Rentang Frekuensi Kategorisasi Skala Dukungan Sosial

Dukungan Sosial		Rentang	Frequency	Percent
Valid	Rendah	$X < 155$	26	36%
	Sedang	$155 < X < 186$	37	51%
	Tinggi	$186 < X$	9	13%
	Total		72	100%

Tabel di atas merupakan kategorisasi dari hasil penelitian yang mengukur tingkat dukungan sosial pada guru PAUD yang berada di

Kota Malang. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwasannya dukungan sosial yang diperoleh guru rata-rata sedang dengan prosentase 51%. Hal ini dapat diartikan bahwa guru PAUD memiliki dukungan yang cukup dalam menjalankan peran ganda. Dukungan tersebut dapat datang dari keluarga, kerabat, teman kerja, dan atasan. Dukungan bisa diperoleh ketika guru mempunyai beban untuk menyelesaikan perannya sebagai ibu rumah tangga yakni merawat anaknya, maka keluarga yang paling dekat akan membantu, seperti suami yang dapat menggantikan merawat anak ketika guru tersebut mengajar.

Dukungan bisa juga didapat dari atasan yang memperbolehkan untuk membawa anaknya ketika mengajar, sehingga guru tersebut masih bisa menjalankan dua peran tersebut secara bersamaan dengan seimbang, walau terkadang kendala bisa saja datang ketika anak rewel, sehingga mengganggu jalannya proses belajar mengajar. Dukungan sosial yang rendah bisa didapat guru ketika tuntutan pekerjaan dan posisi sebagai ibu rumah tangga datang bersamaan, namun dalam posisi tersebut tidak ada dukungan dari manapun. Bisa digambarkan ketika guru tersebut ingin menyelesaikan administrasi sekolah, dilain pihak secara bersamaan terdapat kabar bahwa anaknya sakit. Sehingga dengan terpaksa harus izin untuk merawat anaknya, padahal di waktu itu adalah terakhir untuk mengumpulkan administrasi. Alhasil peran sebagai guru terbengkalai dan tidak bisa dikumpulkan tepat waktu. Bisa juga kendala datang dari atasan yang memberikan peraturan untuk tidak membawa anak ketika mengajar.

Hal ini bisa terjadi jika atasan tersebut memiliki prinsip dan pemahaman bahwa ketika mengajar guru harus fokus dan telaten mengajar anak tanpa adanya gangguan, supaya proses belajar mengajar berjalan lancar dan target yang diinginkan tercapai. Dengan hal ini guru tersebut menjadi kewalahan dan mencari sosuli agar anaknya ada yang menjaga ketika dia mengajar. Adapun dukungan sosial yang tinggi pada guru PAUD di Kota berjumlah 13%. Masih adanya dukungan sosial yang tinggi menandakan bahwasannya terdapat pengertian diatra lingkungan dari pada guru tersebut.

Dukungan tersebut dapat diperoleh dari keluarga yang mendukung akan kerja guru tersebut. Dalam melaksanakan tugas sebagai ibu rumah tangga dapat terlaksana dengan baik jika suami mau membantu untuk bekerjasama merawat anaknya. Keluarga besar tidak terlalu menuntut akan posisinya sebagai istri sekaligus ibu. Dukungan yang datang dari kolega atau atasan dan kerabat bisa berupa peraturan dari atasan yang memperbolehkan untuk membawa nak, memberikan kelonggaran tugas-tugas sekolah, dan tidak terlalu mengikat waktu kerjanya. Sedangkan rekan kerja dapat membantu memberikan solusi atau bisa juga dengan bekerjasama dalam mengerjakan tugas, sehingga pekerjaan mudah dan cepat selesai.

f. Rentang Frekuensi Skala Kinerja Guru

Tabel 4.9 Data Rentang Frekuensi Kategorisasi Skala Kinerja Guru

Kinerja Guru		Rentang	Frequency	Percent
Valid	Rendah	$X < 153$	14	19%
	Sedang	$153 < X < 176$	40	56%
	Tinggi	$176 < X$	18	25%
	Total		72	100%

Hasil penelitian tentang kinerja guru PAUD di Kota Malang dapat dilihat pada tabel diatas. Tingkat prosentase kinerja guru dapat dilihat bahwasannya sebanyak 56% guru yang memiliki anak balita mempunyai kinerja yang sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa guru PAUD di Kota Malang yang memiliki balita meskipun mempunyai peran ganda yakni sebagai guru dan juga memiliki peran sebagai ibu rumah tangga , mampu mengerjakannya dengan cukup baik. Jika dilihat dari rata-ratanya berarti guru tersebut masih mampu menjalankan tugasnya sebagai guru dengan baik meskipun memiliki anak balita. Kinerja yang baik dapat diperoleh ketika individu dapat memenuhi target yang ditentukan. Kinerja guru memiliki 4 dimensi yang mana harus terpenuhi agar tercapai apa yang di cita-citakan bersama.

Guru yang dapat menyeimbangkan antara peran sebagai pengajar sekaligus sebagai ibu rumah tangga, maka individu tersebut mampu menghasilkan kinerja yang baik, dengan kata lain dirinya mampu memenuhi target yakni sebagai pengajar yang baik, dapat membimbing siswa dengan telaten tanpa hambatan, dan menyelesaikan administrasi

dengan tepat waktu. Dengan rata-rata sedang ini berarti masih ada kendala walaupun sedikit. Hal ini dapat dilihat ketika guru masih telat masuk sekolah, namun di tempat mengajar dirinya masih dapat mengajar dengan baik. Atau disisi lain dirinya mampu menyelesaikan administrasi sekolah tepat waktu namun ketika pulang tidak sesuai dengan jam pelajaran dikarenakan ada keperluan keluarga yang mendesak. Untuk tingkat kinerja guru yang rendah di Kota Malang sebanyak 19%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa guru yang masih belum dapat melaksanakan kewajibannya sebagai pengajar yang baik. Hal ini bisa terjadi karena individu belum mampu untuk menyeimbangkan antara peran sebagai pengajar dengan peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus istri. Tidak keseimbangan ini dapat terjadi ketika tidak ada dukungan yang diperoleh dari beberapa pihak.

Untuk prosentase yang terakhir adalah kinerja guru yang tinggi di Kota terdapat 25%. Dari prosentase tersebut tergolong cukup banyak guru yang mampu menghasilkan kinerja yang tinggi meskipun dirinya mengalami peran ganda. Peran gandanya tidak mempengaruhi pekerjaan yang individu tersebut kerjakan sehingga kinerjanya tetap baik. Guru yang kinerjanya tinggi adalah yang mampu menyeimbangkan perannya sebagai guru dan ibu rumah tangga. Dirinya bisa mendapatkan dukungan dari keluarga ketika berperan sebagai ibu rumah tangga, dan juga mendapat dukungan dari atasan dan rekan kerja ketika menjadi seorang guru.

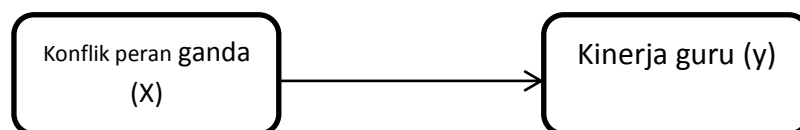
3. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Pertama

Uji hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

“Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja guru PAUD.”

Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel X dan Y



Hasil pengujian regresi 1 dengan Kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen, dan konflik peran ganda (X) sebagai variabel independen disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Model Regresi pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 ^a	,263	,253	12,491

a. Predictors: (Constant), X1

Angka adjusted R menunjukkan koefisien determinasi atau peranan variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen. Angka adjusted R square sebesar 0,253 menunjukkan bahwa 25,3% variabel Y yang bisa dijelaskan oleh variabel X, sisanya 74,7% dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 4.11 Regresi variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3902,082	1	3902,082	25,009	,000 ^b
Residual	10921,918	70	156,027		
Total	14824,000	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Seperti yang terlihat dari tabel diatas nilai F hitung adalah sebesar 25,009. Adapun tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan konflik peran ganda (X) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.12 Regresi variabel Konflik Peran ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	75,499	17,958		4,204	,000
X1	,913	,183	,513	5,001	,000

a. Dependent Variable: Y

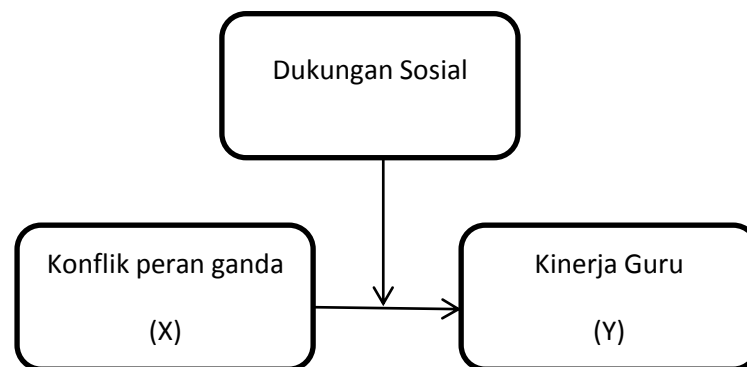
Hasil analisis regresi pada tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung konflik peran ganda (X) adalah sebesar 5,001, jika di bandingkan dengan t tabel sesuai jumlah responden maka $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05;70) = 1.994$ dengan tingkat signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 (berpengaruh) dan koefisien regresi sebesar

0,913. Hal ini berarti bahwa konflik peran ganda (X) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja guru (Y).

b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah “Dukungan sosial berperan sebagai moderator pada hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja guru PAUD.”

Gambar 4.2 Regresi Linier Berganda



Hasil Pengujian regresi kedua dengan konflik peran ganda (X) sebagai variabel dependen dan kinerja guru (Y) sebagai variabel independen, serta dukungan sosial (M) sebagai pemoderasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru PAUD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,375	,357	11,586

a. Predictors: (Constant), XZ, X1

Angka adjusted R square menunjukkan koefisien determinasi atau peranan variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen. Dari tabel diatas dapat dilihat ada kenaikan nilai adjusted R square dari model regresi II sebesar 10,4% (adjusted R square pada model regresi I sebesar 25,3%). Angka adjusted R square sebesar 0,357 menunjukkan bahwa 35,7% variabel kinerja guru (Y) bisa dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda (X) yang dimoderasi oleh variabel dukungan sosial (M).

Tabel 4.14 Regresi linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5562,353	2	2781,176	20,720	,000 ^b
	Residual	9261,647	69	134,227		
	Total	14824,000	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), XZ, X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79,520	16,695		4,763	,000
	X1	,451	,214	,253	2,104	,039
	XZ	,003	,001	,424	3,517	,001

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 79,520 - 0,451(X) + 0,003(X*M)$$

Hasil analisis regresi II menunjukkan variabel X*M (interaksi antara konflik peran ganda (X) dan Dukungan sosial (M)) mempunyai t

hitung sebesar 3,517 lebih besar dari $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05;70) = 1.994$ dengan signifikansi 0,001 (bermoderasi). Hal ini berarti bahwa variabel dukungan sosial (M) merupakan pemoderasi dalam hubungan konflik peran ganda (X) terhadap kinerja guru (Y).

C. Pembahasan

1. Tingkat Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial, dan Kinerja Guru PAUD di Kota Malang

Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwasannya konflik peran ganda yang dialami oleh guru Raudhatul Athfal di Kota Malang tergolong sedang. Jika dilihat dari hasil kategorisasi yang telah dilakukan, bahwa rata-rata guru memiliki konflik peran ganda sedang yakni 46%. Adapun konflik yang sering terjadi adalah ketika peran satu dengan peran yang lain saling menuntut untuk segera dilaksanakan. Pada aspek *time based conflict* yakni konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi peran sebagai guru menjadikan peran sebagai ibu tidak terpenuhi. Guru sebagai peran yang pertama karena disini yang di ukur adalah kinerja guru tersebut. Bahwasannya memang tuntutan sebagai guru terlolong berat dan membutuhkan waktu yang tidak sedikit (Anggriana, 2016). Adapun yang menjadikak terasa berat adalah bahwa seorang guru harus tampil maksimal didepan muridnya meskipun pada waktu tersebut dirinya mengalami masalah di dalam keluarganya. Tuntutan tersebut didapat karena mereka mengajari siswa yang masih butuh bantuan dan pendidikan yang layak serta sambutan yang selalu hangat dari gurunya. Penelitian dari Andriani (2018) bahwasannya

mengajari anak di usia dini harus sangat memperhatikan perilaku terlebih lagi emosi. Karena Pada usia dini anak-anak masih mencari kenyamanan dan belum faham tentang tanggung jawab. Jadi sebagai guru harus mampu untuk mengarahkan, mengayomi serta menjadi sosok yang mampu mengasah potensi anak.

Munculnya suatu ketegangan yang menimbulkan ketegangan sehingga peran lain mengalami gangguan yakni *strain based konflik*. Dimana ketika mengajar dengan secara mendadak mendapat telepon dari rumah bahwasannya anaknya sakit sehingga harus segera kedokter. Hal ini menjadikan ketegangan yang sepihak namun menimbulkan gangguan pada peran lain yakni sebagai guru yang seharusnya mengajar, karena terpaksa menghentikan pproses mengajarnya dan meminta izin kepada kepala sekolah untuk merawat anaknya yang sakit. Dari beberapa individu yang telah diteliti mereka mempunyai solusi atau dukungan yang dapat meminimalisir ketegangan tersebut. Selain dari kepala sekolah yang memberikan izin untuk merawat anaknya, dan kelasnya di gantikan oleh kepala sekolah sehingga proses belajar mengajar tetap terlaksana. Ada juga yang mendapat dukungan dari suami yakni suami mau merawat anaknya terlebih dahulu sampai sang istri selesai mengajar. Kemudian individu tersebut bisa merawat anaknya setelah mengajar tanpa mengganggu waktu belajar siswa. Julianty (2016) mengatakan bahwasannya dukungan suami lebih efektif dalam meminimalisir konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karier.

Dukungan sosial selain suami atau keluarga yang didapat oleh individu adalah dukungan dari rekan kerja. Dimana rekan rekan kerja yang peduli dengan temannya yang memiliki anak, mereka dengan senang hati ikut menjaga anaknya dan memberikan solusi serta semangat sehingga guru tersebut meskipun memiliki konflik namun tetap semangat dalam mengajar sehingga emosinya tetap stabil dan mampu menghadapi siswa dengan ramah dan positif. Dukungan dari rekan kerja sangat penting, sebagaimana pendapat Chan (2020) bahwa dukungan yang datang dari kolega atau rekan kerja dapat menjadikan pekerjaan berjalan dengan lancar. Sehingga kinerja yang di rencanakan tercapai.

Penelitian kinerja guru yang di lakukan peneliti di Kota Malang memperoleh data bahwasannya sebanyak 56% guru memiliki kinerja yang sedang walaupun memiliki balita. Hal ini menggambarkan bahwasannya guru tersebut meskipun memiliki peran ganda sebagai guru dan ibu rumah tangga, mereka mampu menyeimbangkan perannya, walaupun terkadang ada kendala namun kendala tersebut tidak terlalu berarti. Dari wawancara yang didapat bahwasannya guru meskipun pagi menyiapkan makanan untuk keluarga dan membersihkan rumah serta merawat anak, mereka tetap mampu mengajar dengan baik diwaktu siangnya. Namun dampak yang dirasakan adalah ketika selesai mengajar, badan terasa pegal dan capek, sehingga waktu untuk menilai tugas siswa dan mengerjakan administrasi sedikit terganggu. Gangguan tersebut tidak terlalu berarti bagi mereka karena tugas administrasi boleh dikerjakan dirumah.

Sum & Taran (2020) berpendapat bahwasannya kompetensi pedagogik guru yang mencakup pembuatan perencanaan pembelajaran harus terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan siswa pada usia dini harus mendapat pelajaran yang sesuai dengan masanya. Meskipun masih anak-anak akan tetapi mereka mempunyai daya tangkap yang cepat dan potensi yang perlu dikembangkan dengan maksimal. Perencanaan pembelajaran bisa dikerjakan oleh guru masing-masing dan dapat juga dikerjakan secara berkelompok. Hal ini bisa mengacu pada kebijakan lembaga masing-masing.

Kompetensi yang harus dipenuhi oleh guru selain kompetensi pedagogik adalah kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Pratiwi (2021) mengatakan dalam penelitiannya bahwasannya guru taman kanak-kanak harus memiliki kemampuan untuk dapat memenuhi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Hal ini diupayakan agar pembelajaran anak di usia dini menjadi maksimal dan dapat mengasah potensi anak.

2. Konflik Peran Ganda Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Malang

Berdasarkan penelitian hasil analisis menunjukkan bahwa t hitung konflik peran ganda (X) adalah sebesar 5,001, jika di bandingkan dengan t tabel sesuai jumlah responden maka $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05; 70) = 1.994$ dengan tingkat signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 (berpengaruh)

dan koefisien regresi sebesar 0,913. Hal ini berarti bahwa konflik peran ganda (X) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja guru (Y).

Konflik peran ganda yang berat dapat menurunkan kinerja guru PAUD di Kota Malang. Adapun konflik dari guru tersebut yakni ketika ingin bekerja namun ada saja kendala yang ada dirumah. Seperti pada waktu pagi hari sebelum berangkat bekerja masih harus menyiapkan sarapan untuk keluarganya, disilain anak juga harus di mandikan serta dirawat, kemudian rumah sebelum ditinggal kerja harus dalam keadaan bersih dan rapi. Berbagai pekerjaan rumah tersebut dapat menjadikan waktu yang sebenarnya untuk berangkat bekerja menjadi tidak efektif.

Kinerja yang rendah dapat dilihat dari kesehariannya selama menjadi guru. Ketepatan waktu ketika masuk sekolah, proses belajar dan mengajar dimana untuk membangun semangat siswa terutama pada jenjang Taman kanak-kanak itu sangatlah menguras tenaga. Guru dituntut untuk selalu memberikan kesan yang menyenangkan kepada anak-anak. Tidak boleh sampai terlihat murung apalagi terdapat ekspresi emosi atau marah. Hal ini akan sangat berdampak pada siswa. Siswa menjadi tidak semangat belajar, guru yang emosinya tidak menentu dapat memberikan suasana kelas yang kurang produktif, sehingga proses belajar mengajar tidak lancar.

Selain dikelas problem kinerja dapat juga terjadi dengan hubungan antara rekan kerja yang tidak baik, dimana seringkali izin terlambat ataupun tidak masuk menjadikan rekan guru tidak nyaman karena harus menggantikan

kelasnya. Ketika masuk sekolah gur lain akan bersikap tidak acuh kepada guru yang memiliki peran ganda tersebut, sehingga dirinya merasa dikucilkan dan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Hubungan antara relasi kerja memang harus dirawat dengan baik, karena suatu lembaga harus memiliki karyawan atau pekerja yang mampu bekerja bersama-sama dan mampu menjalin hubungan yang baik agar suasana kerja menjadi nyaman sehingga target dari lembaga tersebut dapat dicapai.

Menurut Izzah (2015) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian guru menyatakan bahwa menjalankan peran ganda memang sulit. Dibutuhkan kesiapan dan konsentrasi yang ekstra. Adanya perilaku yang tidak diinginkan oleh kedua peran menjadikan kinerja menurun.

3. Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator Pada Hubungan Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Malang

Berjalannya dua peran antara guru dengan ibu rumah tangga dapat seimbang apabila dibarengi dengan dukungan yang diperoleh dari beberaa pihak lain. Hal ini dapat dibuktikan pada penelitian ini bahwasannya terdapat peningkatan kinerja ketika dimoderasi oleh dukungan sosial. Pada uji regresi pertama yang melibatkan variabel konflik peran ganda terhadap kinerja guru mendapat R square 0.253. kemudian dilakukan uji regresi kedua yakni dengan melibatkan variabel dukungan ssodial yang mana variabel tersebut

menjadi variabel moderasi. Variabel moderasi memiliki pengaruh dapat menguatkan atau bahkan melemahkan suatu hubungan variabel (Hayes, 2018:243). Setelah dilakukan uji regresi ke dua maka diperoleh R square sebesar 0,375. Maka dapat dilihat bahwasannya terdapat peningkatan sebesar 10,4% pada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja guru setelah di moderasi oleh variabel dukungan sosial.

Dukungan sosial menjadi sebuah upaya untuk dapat menyeimbangkan peran ganda yang dialami oleh wanita karier. Pada penelitian ini guru yang sekaligus menjadi seorang ibu memiliki balita yang belum mandiri, menjadikan dirinya harus mampu untuk menyeimbangkan perannya. Dalam menyeimbangkan peran tersebut perlu adanya dukungan sosial. Novitasari (2019) berpendapat bahwa wanita karir perlu untuk mendapat dukungan sosial untuk tetap menjaga kualitas kariernya. Hal ini dapat dilihat oleh individu yang telah diteliti bahwasannya mereka lebih banyak mendapat dukungan sosial dari keluarganya yakni suami. Suami memberikan keluasaan dan kelonggaran untuk istri agar tetap bekerja meskipun mempunyai anak balita. Suami bersedia bergantian mengurus anaknya ketika sang istri sedang bekerja. Disisi lain beberapa guru mendapat dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. Dukungan dari atasan yakni berupa perizinan yang tidak terlalu ketat, jam keputungan yang tidak terlalu siang sehingga bisa segera mengurus rumah tangga, dan gaji yang dicukupi sehingga dapat menyewa pengasuh anaknya. Dukungan sosial datang juga dari rekan kerjanya yang mana juga seorang guru namun tidak memiliki balita. Mereka menawarkan bantuan

dengan mau mengerjakan penyusunan rencana pembelajaran bersama-sama sehingga penyusunan cepat selesai, memberikan semangat ketika guru mengalami masalah dirumahnya, dan memberikan ekspresi yang baik ketika guru yang memiliki balita tersebut datang. Hal-hal inilah yang menjadikan kinerja guru tetap berjalan dengan baik meskipun guru tersebut memiliki dua peran yakni sebagai guru dan peran sebagai ibu rumah tangga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tingkat konflik peran ganda guru PAUD yakni 46% dengan kategori sedang. Konflik peran ganda yang sedang menandakan bahwa guru PAUD di Kota Malang rata-rata mengalami konflik peran sebagai guru dan anggota keluarga, yang mana setiap peran memiliki kewajiban yang harus dipenuhi.
2. Tingkat dukungan sosial yang diperoleh guru rata-rata sedang dengan prosentase 51%. Hal ini dapat diartikan bahwa guru PAUD memiliki dukungan yang cukup dalam menjalankan peran ganda.
3. Tingkat kinerja guru PAUD di Kota Malang dapat dilihat bahwasannya sebanyak 56% guru yang memiliki anak balita mempunyai kinerja yang sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa guru yang memiliki balita meskipun mempunyai peran ganda yakni sebagai guru dan juga memiliki peran sebagai ibu rumah tangga, mereka mampu mengerjakannya dengan cukup baik.
4. Berdasarkan penelitian hasil analisis menunjukkan bahwa t hitung konflik peran ganda (X) adalah sebesar 5,001, dengan tingkat signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 (berpengaruh) dan koefisien regresi sebesar 0,913. Hal ini berarti bahwa konflik peran ganda (X) mempunyai pengaruh

negatif terhadap kinerja guru (Y). Bisa diartikan bahwa konflik peran ganda dapat menurunkan kinerja guru PAUD di Kota Malang

5. Setelah dilakukan uji regresi berganda maka diperoleh R square sebesar 0,375. Maka dapat dilihat bahwasannya terdapat peningkatan sebesar 10,4% pada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja guru setelah di moderasi oleh variabel dukungan sosial. Hal ini dapat diartikan bahwa dukungan sosial mampu menekan hubungan negatif konflik peran ganda terhadap kinerja guru PAUD di Kota Malang. Dukungan tersebut dapat datang dari keluarga, kerabat, teman kerja, dan atasan. Dukungan bisa diperoleh ketika guru mempunyai beban untuk menyelesaikan perannya sebagai ibu rumah tangga yakni merawat anaknya, maka keluarga yang paling dekat akan membantu, seperti suami yang dapat menggantikan merawat anak ketika guru tersebut mengajar. Dukungan bisa juga didapat dari atasan yang memperbolehkan untuk membawa anaknya ketika mengajar, sehingga guru tersebut masih bisa menjalankan dua peran tersebut secara bersamaan dengan seimbang.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran-saran yang diberikan peneliti kepada beberapa pihak terkait penelitian yaitu:

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yakni guru PAUD di Kota Malang hendaknya lebih memperhatikan kedua peran yang di jalannya. Meskipun kedua peran

tersebut sangat penting, namun dibutuhkan keseimbangan dalam menjalaninya. Adapun selain dukungan sosial yang diterima oleh subjek, kontrol dalam diri juga harus dilakukan. Seperti menyiasati sebagaimana mungkin peran sebagai ibu rumah tangga tidak dapat mempengaruhi kinerjanya, yakni dengan menyelesaikan kewajiban ibu rumah tangga sebelum waktu kerja.

2. Lembaga PAUD di Kota Malang

Pihak dari lembaga PAUD di Kota Malang sebaiknya memperhatikan guru yang bernaung di lembaganya, terutama yang memiliki peran ganda. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan tidak memberikan beban kerja yang terlalu berat, dan memberi keringanan bagi guru yang mempunyai balita.

3. Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian ini telah mengungkapkan bahwa dukungan sosial dapat memoderasi konflik peran ganda terhadap kinerja guru. Untuk penelitian selanjutnya dapat menyertakan umur dari subjek dan variabel lain yang dapat memoderasi hubungan kedua variabel tersebut. Selain dukungan sosial, masih banyak variabel yang mungkin mampu untuk memoderasi antara hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfionita, I. L., Muhaimi, L., & Fahrudin. (2020). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Kualitas PAUD di Gugus 3 Kabupaten Gerung. *JPAP: Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(1), 3–5.
- Andriani, D. (2018). Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Kec.Talang Kelapa.. *Jurnal Caksana : Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(01). <https://doi.org/10.31326/jcpaud.v1i01.5>
- Anggriana, T. M., Margawati, T. M., & Wardani, S. Y. (2016). Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1). <https://doi.org/10.25273/counsellia.v5i1.269>
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (n.d.). *Dasardasar Psikometrika*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Tes Prestasi: Fungsi Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Pustaka Belajar.
- Bellavia, M. Gina, Frone, M. R. (2005). *Handbook of Work Stress; Work-Family Conflict* (M. R. F. Julian Barling, E. Kevin Kelloway (Ed.)). Sage Publications, Inc.
- Beutell, G. dan. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family. Roles. The Academy of Management Review, Vol. 10 No.1, 76-88.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–18. <https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjukyHalaman1>
- Calcio, W. F. (1992). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life and Profits*. McGraw-Hill Book Company.
- Chan, R., Zamralita, Z., & Markus, R. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial Sebagai Moderator Ketidakseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Keterikatan Kerja Perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 339. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.7710.2020>
- Depdiknas. (2004). Kurikulum 2006. Jakarta Media. Makmur Maju Mandiri.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Deepublish.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). 濟無No Title No Title No Title
- Goleman. (2018). Kecerdasan Emosional. Jakarta: PT Gramedia Pustaka

Utama Gottfried.

Handayani, T. S. (n.d.). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Karyawan Front Liner Bni Kantor Cabang Utama Graha Pangeran Surabaya. X.*

Husaini, Usman, dkk. 2003. Pengantar Statistika. Jakarta: Bumi Aksara.

Badan Statistik Pusat. (2021). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2019. *Badan Pusat Statistik, 11(84)*, 1–28.

Irwanto. (1988). *Psikologi Umum*. PT. Pringhalindo.

Joni. (1984). *No Title*.

Julianty, E., & Prasetya, B. E. A. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Psikologi Perseptual, 1(1)*, 27–39. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v1i1.1077>

Kemdikbud. (2022). *Data Guru Nasional - Dapodikdasmen. 1*, 5–7.

Khairani, D. (2021). Jurnal Basicedu. *Jurnal Basicedu, 5(3)*, 2247–2255. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>

Malik, M. (2022). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. (*Studi Pada RS Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri*).

Mulyono (2019). Pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada universitas sam ratulangi manado.

Kulsum. (2016). Psikologi Belajar pada Anak Usia Dini <https://Medium.Com/>. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*.

Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2019). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir Work Life Balance of Career Woman. *Jurnal Ecopsy, 5(1)*, 43–50.

Muizu, W. O. Z., Putri, N. A., & Soemaryani, I. (2019). the Influence of Organizational Support Perception on the Performance of Regional Development Organizations in Bandung City With the Top Support As a Moderated Variable. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Terapan, 15(2)*, 108–116.

Mulyasa. (2014). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*. Remaja Rosdakarya.

Nasir, M. (1999). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

- Novitasari, Y. I. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Work-Family Balance Pada Wanita Karier*. 1–136.
- Pata, A. A. (2019). *Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt . Semen Bosowa Maros)*. 15, 89–93.
- Pendidikan, K., & Kebudayaan, D. A. N. (n.d.). Pengembangan Program “ Peningkatan Kompetensi Guru Pada Paud Inklusi . ”
- Perawat, K., Di, S., & Wonosari, R. (n.d.). Pengaruh Shift Malam dan Konflik Peran Ganda terhadap. *313(2)*, 417–425.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Rizqi, M. A., & Santoso, S. A. (2022). Peran Ganda Wanita Karir Dalam Manajemen Keluarga. *Manajerial*, 9(01), 73. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i01.3483>
- Robbins, (2008). *Essentials of Organizational Behavior* (9th ed.). Prentice-Hall.
- Robins. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The effect of double role conflict (work family conflict) on female worker’s performance with work stress as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 418–428. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.65>
- Sarafino. (1994). *Health Psychology Biopsychosocial Interaction*. USA : John Wiley & Sons. Schermerhorn, J. R. (1999). *Management*. Wiley & Sons, Inc.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Slameto. (2003). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. PT Rineka Cipta.
- Sonia, Z., Ekonomi, F., & Dharma, U. W. (2021). Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (*Studi Kasus Pada Perawat RSUD Islam Klaten*).
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>
- Sudaryono. (2021). *Statistik I Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Cv Andi Offset.
- Sum, T. A., & Taran, E. G. M. (2020). Kompetensi Pedagogik Guru PAUD dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran. *Jurnal Obsesi : Jurnal*

Pendidikan Anak Usia Dini 4(2)

, 543. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.287>

Supriyati, B. A. Q. (2022). *Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin*. 2(1), 41–50.

Syafira, I. (2021). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kebahagiaan Pada Guru TK / RA di Kota Pekanbaru*. <https://repository.uir.ac.id/6486/1/ihya.pdf>

Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Andi Offset.

Wilson, David C, R. H. (1990). *Managing Organization*. McGraw-Hill Book Company.

Zainal, N., Zawawi, D., Aziz, Y. A., & Ali, M. H. (2020). Work-family conflict and job performance: Moderating effect of social support among employees in malaysian service sector. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 79–95.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79,520	16,695		4,763	,000
	X1	,451	,214	,253	2,104	,039
	XZ	,003	,001	,424	3,517	,001

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5562,353	2	2781,176	20,720	,000 ^b
	Residual	9261,647	69	134,227		
	Total	14824,000	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), XZ, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75,499	17,958		4,204	,000
	X1	,913	,183	,513	5,001	,000

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3902,082	1	3902,082	25,009	,000 ^b
	Residual	10921,918	70	156,027		
	Total	14824,000	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17,910	3,645		4,913	,000		
1 X1	1,779	,100	1,118	17,830	,000	,644	6,954
M	-,116	,048	-,151	-2,401	,019	,734	6,954

a. Dependent Variable: Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	58

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	32

SKALA KINERJA GURU PAUD

No.	Item	SL	SR	KD	TP
1	saya menggunakan metode yang mearik agak anak-anak antusias mengerjakan				
2	saya mendatangi anak yang kesulitan saat mengerjakan tugas				
3	saya memberikan arahan dengan bernyanyi				
4	saya mengajak anak-anak bernyanyi sebelum pelajaran dimulai				
5	saya mengajak anak yang pendiam untuk ikut aktif dalam kegiatan				
6	Saya membuat RPP seminggu sebelum kegiatan dimulai				
7	Saya mencari bahan di google				
8	Saya membuka buku kurikulum ketika embuat rancangan pembelajaran				
9	saya mempertimbangkan usia anak saat membuat RPP				
10	Saya membuat RPP sebelum kegiatan dimulai				
11	saya menjelaskan pelajaran dengan suara lantang				
12	Sebelum dikerjakan saya membuat contoh karya terlebih dahulu				
13	Saya menerangkan dengan sesekali memutari setiap sudut kelas				
14	saya membantu anak yang kesulitan saat mengerjakan tugas				
15	Selesai kegiatan saya segera menilai hasil karya anak				
16	Saya melihat hasil observasi anak sebelum membuat RPP				
17	Kegiatan yang tidak tuntas akan saya ulangi di pertemuan selanjutnya				
18	saya memerintahkan anak untuk bercerita di depan kelas				
19	saya tidak menghalangi ketika anak mau mewarna tidak sesuai contoh				
20	Saya mengajak anak untuk bernyanyi dengan maju ke depan				
21	Anak yang melanggar peraturan saya tegur dengan baik				
22	saya membuat kesepakatan dengan anak-anak				
23	saya memuji anak - anak ketika mereka berhasil melakukan suatu kegiatan				
24	Saya melerai anak yang sedang berkelahi				

25	saya menanggapi anak yang tidak mau diam dengan ekspresi senyum				
26	Saya tersenyum ketika anak - anak masuk ke kelas				
27	Saya memberi salam ketika anak-anak selesai berdoa				
28	Saya ikut membaca doa sebelum belajar bersama anak –anak				
29	Saya mengajarkan anak tentang sopan santun ketika berada di dekat orang tua				
30	saya melatih anak untuk dapat mengantre				
31	saya ikut membaca do'a - do'a harian ketika bersma anak-anak				
32	saya mempraktekkan do'a harian di setiap kegiatan				
33	saya mendengarkan penjelasan ketika ada anak yang berkelahi				
34	saya masuk sekolah tepat waktu				
35	saya selalu mengisi absensi kehadiran				
36	Jika terlambat saya mengisi buku sanksi				
37	saya pulang sekolah sesuai jam kepulangan				
38	Saya menyelesaikan administrasi setelah kegiatan belajar selesai				
39	saya bermain HP ketika pembelajaran berlangsung				
40	Saya menegur anak yang tidak dapat diberi tahu dengan baik				
41	Saya mengerjakan ibadah tepat waktu				
42	saya menyapa wali murid ketika bertemu di jalan				
43	saya melaporkan setiap perilaku anak kepada wali murid				
44	saya memberikan informasi apabila wali murid bertanya				
45	saya berdiskusi dengan rekan kerja apabila menemui kesulitan				
46	saya mengerjakan RPP dengan rekan kerja				
47	Saya memberikan perilaku sesuai dengan usia anak				
48	saya selalu mengikuti seminar yang diadakan oleh lembaga atau instansi lain				
49	saya mempraktekkan hasil semiar yang telah didapat				
50	saya membaca buku-buku tentang edukasi mendidik anak				
51	saya menggunakan metode yang menarik saat kegiatan pembelajaran				
52	saya mengganti metode jika dirasa anak				

	membosankan				
53	saya mengajak anak-anak untuk bermain di luar kelas				
54	Saya izin kepada kepala sekolah apabila ingin pulang sebelum jam kepulangan				
55	saya membuang sampah kelas tanpa menunggu bapak kebun yang membuangnya				
56	saya mengikuti setiap kegiatan yang diadakan oleh lembaga				

Skala Konflik peran ganda

No	Item	SL	SR	KD	TP
1	saya datang ke sekolah tepat waktu				
2	saya mengerjakan administrasi sekolah langsung selesai kegiatan				
3	saya memasak terlebih dahulu sebelum berangkat sekolah				
4	saya terlambat sekolah karena masih memandikan anak				
5	saya izin pulang dahulu karena anak sakit				
6	saya tidak puas dengan kinerja saya sendiri				
7	saya izin untuk pulang terlebih dahulu walaupun administrasi belum selesai				
8	Saya kepikiran anak ketika proses belajar mengajar				
9	saya memeriksa HP jikalau ada kabar dari keluarga				
10	saya pulang sesuai jam kepulangan meskipun sudah di telepon suami untuk pulang				
11	saya capek ketika akan mengerjakan penilaian kegiatan anak				
12	saya merasa kelelahan di pagi hari karena dirumah sibuk menyiapkan sarapan				
13	waktu untuk keluarga dapat mempengaruhi kinerja saya ketika disekolah				
14	Pulang sekolah badan saya tersa pegal-pegal				
15	Acara di keluarga membuat saya izin ke kepala sekolah untuk pulang terlebih dahulu				
16	Saya jarang berlibur karena tugas sekolah yang menumpuk				
17	Konsentrasi saya terganggu ketika ada				

	masalah dalam keluarga				
18	perilaku saya di sekolah tidak efektif ketika diterapkan dirumah				
19	saya memerintah rekan kerja untuk mengambilkan sesuatu di kantor				
20	Saya menunda-nunda pekerjaan rumah karena sibuk mengerjakan pekerjaan sekolah				
21	Pekerjaan sekolah yang belum selesai saya bawa pulang				
22	Banyaknya waktu untuk bekerja di sekolah menjadikan waktu dirumah sedikit				
23	beban berat di sekoalh menjadikan saya mengabaikan tugas rumah				
24	saya menganggap rekan kerja seperti keluarga sendiri				
25	saya meminta bantuan rekan kerja tanpa memberi kata tolong				
26	waktu untuk keluarga dapat menghabiskan potensi saya untuk berkembang				
27	Kinerja saya menurun ketika keluarga menyuruh saya untuk merawat anak yang sakit				
28	saya menyelesaikan masalah dirumah dengan cara yang sma ketika di sekolah				
29	saya lembur sampai sore ketika disekolah mengadakan acara				
30	saya selalu siap jika diperintah kepala untuk ikut pelatihan				
31	Saya mengambil keputusan di keluarga dengan metode yang saya lakukan seperti di sekolah				
32	saya lebih mengedeoankan kinerja dari pada kewajiban dirumah				

SKALA DUKUNGAN SOSIAL

No.	Item	SL	SR	KD	TP
1	saya merasa nyaman ketika orang tua memperhatikan saya				
2	ketika saya ragu, orang disekitar saya memberikan semangat				
3	ketika saya kesulitan orang disekitar saya membantu				
4	Pendapat saya selalu dihargai oleh orang –				

	orang				
5	Ketika saya sakit rekan kerja menjenguk saya dirumah				
6	Kasih sayang keluarga membuat saya ingin bekerja lebih baik lagi				
7	Orang disekitar saya mengakui kelebihan saya				
8	Ketika saya menghadapi kesulitan, orang disekitar saya membimbing agar mendapatkan solusi				
9	Kegiatan disekolah membuat saya rajin bekerja				
10	Orang tua saya tidak pernah memperhatikan saya				
11	saya memiliki teman yang kinerjanya baik, dan itu mendorong saya untuk meningkatkan kinerja				
12	saya mendapatkan bantuan dari orang - orang disekitar saya				
13	Rekan kerja saya memebrikan informasi yang baik ketika saya menghadapi kesulitan				
14	Saya mengerjakan RPP bersama dengan rekan guru				
15	Keluarga mengajak saya untuk berlibur padahal hari itu adalah hari aktif				
16	Saya kurang bersemangat ketika mengajar dikelas karena kegiatan sekolah yang padat				
17	Rekan kerja saya mengajak untuk tidak mengerjakan administrasi sekolah				
18	saya diremehkan oleh keluarga karena menjdi seorang guru				
19	Semangat saya menurun ketika berkumpul dengan rekan kerja				
20	Semangat saya bangkit ketika rekan kerja mengajak berkumpul				
21	Orang tua saya tidak pernah membantu memecahkan masalah yang saya hadapai				
22	keluarga saya memuji hasil kinerja saya di sekolah				
23	Suami membrikan hadiah ketika saya mampu mencapai kinerja yang baik				
24	Keluarga membantu pekerjaan rumah ketika saya hendak berangkat ke sekolah				
25	keluarga saya tidak mau tau ketika saya hendak berangkat sekolah				

26	saya merasakan rekan kerja tidak pernah membantu saya				
27	saya membawatugas sekolah kerumah dan suami saya marah-marah				
28	saya mengerjakan tugas dengan rekan kerja apabila terjadi kesulitan				
29	Orang rumah memberikan solusi ketika saya menghadapi kesulitan				
30	setiap nasihat yang diberikan orang tua selalu saya dengarkan				
31	Keluarga tidak memeperdulikan saya ketika saya menghadapi kesulitan				
32	Rekan kerja saya tidak pernah memperhatikan saya				
33	Kedua orang tua saya memberi nasehat untuk kebaikan saya				
34	suami ikutmerawat anak saya				
35	Mengikuti setiap pelatihan di sekolah membuat kinerja saya menurun				
36	saya dibantu suami saat hendak berangkat ke sekolah				
37	Rekan kerja mau mendengarkan keluhan kesah yang saya hadapi				
38	rekan kerja memberikan ekspresi yang menyenangkan walaupun saya sedang dalam kesusahan				
39	Kepala seolah mau memebrikan izin ketika saya hendak memeriksakan anak saya yang sakit				
40	izin di sekolah saya sangat sulit				
41	saya menyuruh rekan kerja untuk mengizinkan kepulang saya karena saya takut dengan atasan				
42	Saya mengajak rekan kerja saya untuk menyelesaikan RPP seminggu sebelum kegiatan dimulai				
43	saya mendapat banyak bantuan ketika menghadapi kesusahan				
44	Saya bersyukur memiliki kepala sekolah yang baik hati				
45	saya izin tidak msuk karena desakan keluarga untuk menghadiri acara pernikahan				
46	saya tidak dapat menyelesaikan masalah dirumah				
47	Orang rumah tidak mau tahu tentang				

	pekerjaan saya				
48	Rekan kerja menggantikan saya ketika saya tidak masuk mengajar karena anak sakit				
49	saya izin pulang terlebih dahulu ketika anak sakit				
50	Kepala sekolah memberikan bonus gaji apabila kinerja saya baik				
51	Sekolah memberikan fasilitas peminjaman uang kepada guru yang membutuhkan				
52	saya sangat betah ketika berada di sekolah				
53	saya ingin segera pulang dari kerja karena bosandi sekolah				
54	saya meminta izin untuk tidak masuk ketika keluarga meminta saya untuk berada di rumah				
55	saya suka sekali dengan kepala sekolah saya				
56	saya pergi makan bersama dengan rekan kerja saya				
57	orang tua saya sangat mendukung saya menjadi seorang guru				
58	suami membantu saya merawat anak saya yang sedang sakit				



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 1605 /FPsi.1/PP.009/9/2022

22 September 2022

Perihal : **IZIN PENELITIAN TESIS**

Kepada Yth.

Kepala PC. IGRA Kedungkandang Malang

di

Malang

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan data terkait penelitian tesis mahasiswa Program Studi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu berkenan untuk Pengambilan data guru, wawancara dan observasi, kepada:

Nama / NIM	: SAKINAH AZZAHROH / 200401210009
Tempat Penelitian	: PC. IGRA Kedungkandang Malang
Judul Tesis	: PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP KINERJA GURU PAUD DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR
Pembimbing	: 1. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si. 2. Dr. Ali Ridho, M.Si.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:

1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi;
4. Arsip.



**PIMPINAN DAERAH
ATAN GURU RAUDHATUL ATHFAL
(IGRA)
KOTA MALANG**

Jl. S. Supriyadi Gg. VI No. 68 Kota Malang telp. 082132317507
e-mail : pdigrakotamalang@gmail.com

SURAT KETERANGAN

110/PD.06.21/S11.IGRA/K.5/XII/2022

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua IGRA Kota Malang, menerangkan bahwa:


Nama : Sakinah Azzahroh
NIM : 200401210009
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Magister Psikologi Sains
Instansi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Yang tersebut diatas benar – benar telah melakukan penelitian guna menyusun tesis mulai tanggal 10 Oktober s/d 20 Oktober 2022 dengan Judul “ **Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru PAUD dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator**”.

Demikian surat keterangan ini disampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Malang, 25 Oktober 2022

Ketua PD IGRA Kota Malang,

H. Hafayatul Chikmah, S.Ag



Gambar 2. Dokumentasi wawancara



Gambar 3. Suasana kelas

NO	NAMA	JABATAN	TGL	TUJUAN	KEMERINTAHAN	JAM		TTD GURU	TTD KEPALA
						Pergi	Kembali		
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

Gambar 4. Dokumentasi Buku Alibi

NO	NAMA	TGL	NAMA	JABATAN	JENIS	PELANGGARAN	KETERANGAN
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Gambar 5. Dokumentasi Buku Pelanggaran