

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Guru merupakan suatu profesi atau jabatan yang diharuskan untuk memiliki keahlian khusus dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang tanpa melalui pendidikan dan keahlian dalam mengajar. Selain itu untuk dapat menjadi seorang guru harus melalui pendidikan guru.

Guru adalah sosok yang tidak pernah lepas dari dunia pendidikan, orang Jawa menyebut guru berasal dari kata digugu lan ditiru, dalam arti orang yang mempunyai charisma dan wibawa hingga perlu untuk ditiru dan diteladani.

Dalam Islam, guru digolongkan sebagai orang-orang beruntung di dunia dan di akhirat. Sebab, mereka merupakan sosok pendidik yang berilmu, menyuruh kepada kebaikan, dan mencegah dari keburukan. Hal ini sebagaimana firman Allah QS Ali Imran ayat 104 yang artinya adalah :

“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.” (QS. Ali Imran: 104).

Profesi guru sangatlah penting bagi bangsa, karena Seorang pendidik tersebut berperan dalam memegang peranan yang penting dalam mentranfer ilmu memberikan pengajaran, pengetahuan, etika, keterampilan dan sebagainya serta meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia untuk masa depan bangsa.

Proses pembelajaran adalah suatu kegiatan utama di sekolah dan guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran sentral di dalamnya. Peran sentral guru dalam proses pembelajaran berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan (Paat & Ratnaningsih, 2020). Guru harus memiliki tanggung jawab sebagai pengajar, pembimbing, motivator, fasilitator, dan evaluator bagi anak didiknya (Paat & Ratnaningsih, 2020). Guru berperan sentral

karena guru bertanggung jawab dalam keberhasilan proses pembelajaran yang berdampak kepada mutu pendidikan. Guru memiliki peran utama untuk mengajarkan materi pelajaran kepada peserta didik, namun guru juga berperan dalam pembangunan karakter peserta didik. Hal tersebut dijalani oleh guru bersamaan dengan tanggung jawab lainnya sebagai pekerja di sekolah tempat guru mengajar.

Di zaman modern ini, guru terbagi menjadi 3 macam yaitu guru PNS, honorer dan swasta. Guru swasta atau disebut Guru Tetap Yayasan (GTY) adalah guru tetap yang mengabdikan pada lembaga swasta. Saat ini, jumlah guru swasta (GTY) di Indonesia yang masuk dalam binaan Kemendikbud sebanyak 504.155 orang. (Nashtya & Baidun, 2019) Guru swasta yaitu guru yang kerjanya cukup padat, dimana rata-rata jam kerjanya sekitar 8-9 jam per-hari. Jam kerja yang lumayan padat harus mampu dikelola dengan baik agar guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mampu membagi waktu secara merata antara pekerjaan dan juga dalam mengurus kehidupan rumah tangga. Jika guru mampu untuk menyeimbangkan antara karir dan keluarga dengan baik, maka kinerjanya sebagai seorang guru serta perannya sebagai orang tua akan berjalan baik.

Berdasarkan teori BLOOM guru yang berhasil dalam mendidik dibuktikan dengan kinerja yang baik adalah guru yang mempunyai domain kognitif, afektif, dan psikomotorik. Domain Kognitif (Pengetahuan) adalah guru mengetahui dan memahami Visi Misi dan Tujuan di Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang. Domain Afektif adalah guru menerima dan mengaplikasikan nilai budaya yang telah ditetapkan di Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang. Domain Psikomotorik adalah guru mampu menggunakan panca indra dan segala kemampuannya untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh pimpinan Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang. Lebih lanjut guru yang mempunyai kinerja yang baik adalah guru yang kesungguhan dalam bekerja, kesiapan dalam bekerja, memahami tujuan kerja, dan memiliki kesehatan jasmani dan rohani.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh penulis, ada 5 kriteria guru yang berkinerja baik yaitu disiplin, memiliki kemampuan, menguasai ilmu, bertanggung jawab dan memiliki semangat yang tinggi. Dari hasil survei, elisitasi dilakukan kepada 10 orang guru, 5 orang diantaranya merasa bahwa kinerjanya masih kurang dan 5 orang lainnya merasa bahwa kinerjanya sudah baik.

Dari hasil elisitasi, dilakukan wawancara kepada lima orang guru, dimana 3 orang diantaranya merasa memiliki kinerja yang baik karena selalu datang di awal waktu dan mampu mengatur waktu dengan baik. Tugas di sekolah yang belum selesai seperti membuat *lesson plan*, kemudian dikerjakan dan diteruskan di rumah dapat diselesaikan tepat waktu. Sementara 2 orang lainnya memiliki kinerja yang kurang baik karena kesulitan membagi waktu, jika sudah di rumah sudah tidak dapat mengerjakan tugas sekolah karena sibuk mengurus keluarga. Jadi, tugas sekolah hanya dikerjakan di sekolah saja.

Paat & Ratnaningsih (2020) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga terjadi ketika ada peran individu dalam pekerjaan yang membuat individu kesulitan untuk melakukan perannya dalam keluarga. Guru wanita mengalami konflik pekerjaan-keluarga pada saat merasa tidak mampu dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan di sekolah dan peran dalam keluarga di rumah. Lebih spesifiknya, guru merupakan factor penting untuk mensukseskan lembaga pendidikan dan berhubungan langsung dengan kesuksesan peserta didik karena kualitasnya seorang murid ditentukan oleh kualitas seorang guru.

Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mengatasi *Work Family Conflict* karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Al-Alawi et al (2021) mengatakan bahwa *Work Family Conflict* dapat meningkatkan kinerja guru dalam hal ini adalah guru, Bentuk konflik pekerjaan keluarga pada guru adalah ketika guru merasa jam kerja yang padat membuat sulit untuk melakukan tanggung jawab dalam keluarga atau permasalahan dalam bekerja mempengaruhi interaksi komunikasi dengan anggota keluarga. Guru

juga mengalami konflik pekerjaan-keluarga ketika tugas pekerjaan membuat guru sulit untuk berkumpul dengan keluarga, atau merasa lelah menyelesaikan pekerjaan rumah tangga sehingga pekerjaan terabaikan. seperti yang terjadi pada tenaga pendidik di pondok pesantren roudlotul Mubatadiin balekambang yang disebabkan karna mendapatkan jam pengajaran yang terlalu banyak sehingga waktu yang diberikan terhadap keluarga sangat sedikit sehingga salah satu dari anggota keluarganya kurang mendapatkan perhatian. Adanya kejadian tersebut akhirnya motivasi tenaga pendidik menurun ditandai dengan seringnya jam kosong pada siswa. Hal tersebut merupakan bukti bahwa keterlibatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Beberapa research gap yang terkait dengan penelitian ini antara lain, penelitian yang dilakukan oleh (Al-Alawi et al., 2021) dengan menguji pengaruh *Work Family Conflict* on Saudi female teachers menunjukkan pengaruh dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja guru perempuan. Berbeda dengan hasil temuan yang dilakukan (Nashtya & Baidun, 2019), dengan mengambil sampel pada guru swasta, menunjukkan hasil bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, 2019) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan mengambil sampel pada guru di SMP di Bantarbolang menunjukkan hasil positif signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akuntansi et al., n.d.) dengan sampel lima sekolah SMK di kota Madiun mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Madiun.

(Fathurrohman, 2018) menguji pengaruh terhadap keterlibatan kerja terhadap kinerja guru mengambil populasi guru SMK swasta Matraman Jakarta Timur yang berjumlah 296 menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dasiva et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitiannya Paat & Ratnaningsih (2020) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* (WFC) terhadap Organizational Behavior Citizenship (OCB) terdapat hubungan negatif yang signifikan. Berbeda dengan penelitiannya Nashtya & Baidun (2019) menyatakan bahwa pengaruh *Work Family Conflict* (WFC) terhadap Organizational Behavior Citizenship (OCB) hasilnya tidak terlalu signifikan.

Fenomena gap penelitian ini adalah menurunnya kondisi kinerja guru yang sudah berkeluarga di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang. Adanya tenaga pendidik di pondok pesantren Balekambang yang sudah menikah, khususnya yang sudah mempunyai anggota keluarga banyak yang menyebabkan guru sulit untuk membagi waktu antara keluarga dengan pekerjaannya yaitu menjadi seorang guru sehingga membuat motivasi dan keterlibatan menjadi seorang guru menjadi menurun dan sering terlambat dan terkadang ada yang tidak masuk bekerja berbeda dengan kondisi yang dulu ketika masih belum berkeluarga, semangat mengajarnya tinggi dan datang tepat waktu ketika berangkat ke sekolah. Berdasarkan penjelasan diatas maka kinerja seorang guru di Pondok pesantren Balekambang menarik untuk menjadi objek penelitian supaya kita bisa mengetahui kondisi kinerja guru yang sudah berkeluarga.

Fenomena tersebut didukung dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan salah satu kepala sekolah di Yayasan Roudlotul Muftadiin, pada tanggal 13 Desember 2022 yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja guru di sekolah tersebut. Hal ini dibuktikan dengan beberapa guru yang kedatangannya terlambat bahkan ada yang absen tidak masuk sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Hasil observasi langsung yang telah peneliti laksanakan sejak tanggal 15 Oktober – 15 Desember 2022 di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang Jepara mengungkapkan beberapa temuan yaitu tingkat kedisiplinan waktu para guru yang belum maksimal. Hal tersebut ditunjukkan oleh rekapitulasi kehadiran guru dan keterlambatan guru di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang

Jepara selama 3 bulan dalam periode tahun 2022 yang telah diverifikasi sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Guru Pondok Pesantren Roudlotul Mubtadiin
Balekambang 2022

Rekapitulasi Kehadiran Guru						
Keterangan	Oktober		November		Desember	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Berangkat	165	81,7 %	174	86,1 %	183	90,6 %
Tidak Berangkat	37	18,3 %	28	13,9 %	19	9,4 %
Total	202	100 %	202	100 %	202	100 %

Sumber : Pondok Pesantren Balekambang 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menggambarkan bahwa guru yang tidak berangkat pada bulan oktober – Desember 2022 tidak mempunyai *Work Family Conflict* pada indikator Behavior Basic Conflict (konflik berbasis perilaku), Time base conflict , Motivasi rendah pada indikator Semangat kerja, loyalitas kerja, bertanggung jawab dalam bertugas bekerja keras, dan perasaan senang dalam bekerja, serta *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah pada indikator Altruism, coutessy, dan sifat berhati hati

Tabel 1.2
Rekapitulasi Keterlambatan Guru Pondok Pesantren Roudlotul
Mubtadiin Balekambang 2022

Rekapitulasi Keterlambatan Guru						
Keterangan	Oktober		November		Desember	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Terlambat	51	25,2 %	36	17,8 %	21	10,4 %
Tidak Terlambat	151	74,8 %	166	82,2 %	181	89,6 %
Total	202	100 %	202	100 %	202	100 %

Sumber :Pondok Pesantren Balekambang 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.2 menggambarkan bahwa guru yang terlambat pada bulan Oktober – Desember 2022 tidak mempunyai *Work Family Conflict* pada indikator Time Basic Konflik (konflik berbasis waktu), Konflik keluarga yang memengaruhi kerja, Behavior based konflik (konflik berbasis perilaku), konflik kerja yang memengaruhi keluarga, Motivasi rendah pada indikator Semangat kerja, loyalitas kerja, bertanggung jawab dalam bertugas, bekerja keras, perasaan senang dalam bekerja, dan Keterlibatan kerja yang rendah pada indikator Respon untuk bekerja, perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan, rasa bertanggung jawab dalam pekerjaan, perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi, Performance Self-esteem contingency (kemampuan individu untuk sadar diri).

Peneliti juga menemukan fakta bahwa beberapa guru ada yang tidak masuk. Hal ini dapat dilihat dari data Rekapitulasi Kehadiran Guru selama tiga bulan mulai tanggal 15 Oktober – 15 Desember. Berikut ini merupakan rekapitulasi kehadiran guru Pondok Pesantren Roudlotul Mubtadiin Balekambang

Tabel 1.3
Rekapitulasi Keterangan Kehadiran Guru Pondok Pesantren Roudlotul
Mubtadiin Balekambang 2022

Rekapitulasi Keterangan Kehadiran Guru			
Keterangan	Oktober	November	Desember
	Jumlah	Jumlah	Jumlah
Sakit	9	8	9
Ijin	15	9	6
Alpha	13	11	4

Sumber :Pondok Pesantren Balekambang 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.3 menggambarkan guru yang Alpha (tidak berangkat tanpa alasan) pada bulan Oktober – Desember 2022 tidak mempunyai *Work Family Conflict* (WFC) pada indikator Behavior Basic Conflict (konflik berbasis perilaku).

Peneliti juga menemukan fakta bahwa beberapa guru belum melengkapi instrumen pembelajaran pada periode yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari pengumpulan perangkat pembelajaran yang diserahkan kepada Staff TU pada awal tahun pembelajaran meliputi ; Silabus, Program Tahunan (PROTA), Program Semester (PROMES), dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang belum maksimal. Berikut ini merupakan rekapitulasi instrumen pemantauan administrasi pembelajaran :

Tabel 1.4
Rekapitulasi Instrumen Pemantauan Administrasi Pembelajaran 2022

Rekapitulasi Administrasi Pembelajaran				
Keterangan	Jumlah Terkumpul	Presentase	Jumlah Belum Terkumpul	Presentase
Silabus	180	89,1 %	22	10,9 %
Prota	171	84,7 %	31	15,3 %
Promes	159	78,7 %	43	21,3 %
RPP	140	69,3 %	62	30,7 %

Sumber : Pondok pesantren Balekambang 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 menggambarkan sebagian guru mempunyai kinerja kurang maksimal pada indikator kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, komunikasi, job knowledge, dan kualitas kerja, dan pada motivasi kerja pada indikator semangat kerja, loyalitas kerja, bertanggung jawab dalam bekerja, bekerja keras.

Hal tersebut telah didukung dengan hasil laporan penilaian kinerja guru yang dilaksanakan oleh sekolah dalam hal ini supervisinya kepala sekolah berdasarkan aspek-aspek supervisi yang telah di rekap ulang sebagai berikut :

Tabel 1.5
Rekapitulasi Hasil Supervisi Guru Pondok Pesantren Roudlotul
Mubtadiin Balekambang 2022

Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru							
No.	Hasil Penilaian Aspek Kinerja	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik	Total
1.	Aspek 1	15	110	70	7	-	202
2.	Aspek 2	7	86	104	5	-	202
3.	Aspek 3	8	179	12	3	-	202
4.	Aspek 4	20	91	70	21	-	202
5.	Aspek 5	8	80	83	31	-	202
6.	Aspek 6	15	119	60	8	-	202
7.	Aspek 7	151	31	15	5	-	202
8.	Aspek 8	190	9	3	-	-	202
9.	Aspek 9	35	94	70	3	-	202

Sumber :Pondok Pesantren Balekambang 2022

Keterangan :

Aspek 1 : Pengembangan kurikulum.

Aspek 2 : Pengorganisasian pengajaran.

Aspek 3 : Pemenuhan fasilitas.

Aspek 4 : Perencanaan dan perolehan bahan ajar.

Aspek 5 : Perencanaan dan implementasi dalam meningkatkan pengalaman belajar dan unjuk kerja guru dalam melaksanakan pengajaran.

Aspek 6 : Pelaksanaan orientasi tentang suatu tugas atau cara baru dalam proses belajar.

Aspek 7 : Pengkoordinasian antara kegiatan belajar-mengajar dengan kegiatan lain yang diberikan oleh sekolah.

Aspek 8 : Pengembangan hubungan dengan masyarakat.

Aspek 9 : Pelaksanaan evaluasi pengajaran.

Berdasarkan data pada Tabel 1.5 menjelaskan bahwa kinerja guru perencanaan dan perolehan bahan ajar kurang baik pada bulan Oktober – Desember mempunyai masalah kinerja guru pada indikator kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja guru, inisiatif dalam kerja dan Quality (kualitas).

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, penulis menggaris bawahi bahwa faktor *Work Family Conflict*, motivasi kerja dan keterlibatan kerja menjadi salah satu unsur yang berkontribusi terhadap permasalahan kinerja guru dalam sistem pendidikan di Pondok Pesantren Roudlotul Mubtadiin Balekambang. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Suryadi (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Wisudawaty yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru IPS Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Enrekang. Dengan demikian seorang guru sangat dituntut untuk dapat meningkatkan motivasi dirinya untuk bekerja, yang akhirnya kinerja meningkat dan hal ini dapat berpengaruh terhadap mutu pendidikan yang dikelolanya.

Kebaharuan yang ditawarkan pada penelitian ini adalah penggunaan Organizational Citizenship Behavior sebagai variable Intervening pengaruh *Work Family Conflict*, Motivasi Guru dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Guru. Dari latar belakang research gap, fenomena gap, dan kebaruan maka penelitian ini akan dilakukan dengan mengambil populasi guru di Pondok Pesantren Balekambang.

1.2. Perumusan Masalah

Masalah yang muncul adalah adanya penurunan kinerja guru Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang Jepara. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu faktor *Work Family Conflict* (WFC), Motivasi Guru, Keterlibatan kerja. Factor Organizational Citizenship Behavior berperan terhadap penurunan kinerja guru. Sehingga berdasarkan uraian diatas, secara empiris diuji Pengaruh *Work Family Conflict*, Motivasi Kerja, dan Keterlibatan kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang Jepara. masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

- 1.2.1** Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* (WFC) terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang Jepara?
- 1.2.2** Bagaimana pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang Jepara?
- 1.2.3** Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang Jepara?
- 1.2.4** Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* (WFC) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang Jepara?
- 1.2.5** Bagaimana pengaruh Motivasi Guru terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang Jepara?
- 1.2.6** Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang Jepara?
- 1.2.7** Bagaimana pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Roudlotul Muhtadiin Balekambang Jepara?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1** Menganalisis pengaruh Work Family Conflic (WFC) terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang Jepara.
- 1.3.2** Menganalisis pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang Jepara
- 1.3.3** Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang Jepara.
- 1.3.4** Menganalisis pengaruh Work Family Conflic (WFC) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang Jepara.
- 1.3.5** Menganalisis pengaruh Motivasi Guru terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang Jepara.
- 1.3.6** Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang Jepara.
- 1.3.7** Menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang Jepara.

1.4. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

- 1.4.1** Manfaat Teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai *Work Family Conflict* (WFC), Motivasi Guru dan keterlibatan kerja terhadap kinerja Guru dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening.
- 1.4.2** Manfaat Praktis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap tenaga pendidik di Pondok Pesantren Balekambang Jepara.