

PENDIDIKAN UNTUK SEMUA: PENINGKATAN KINERJA GURU DALAM MENUNJANG KESUKSESAN

WAJIB BELAJAR PENDIDIKAN DASAR 9

TAHUN DI SEKOLAH DASAR NEGERI KOTA SALATIGA

Dewa Made Dwi Kamayuda¹, Ratih Sulistyowati¹

¹Program Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Kristen Satya Wacana

Email: dwikamayudadewa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mencari pengaruh dari motivasi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru dalam menyukseskan program wajib belajar pendidikan dasar 9 Tahun di Sekolah Dasar Negeri di kota Salatiga (2) mencari determinan utama dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai masukan kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di dalam lingkup manajemen pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif melalui analisis data pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Analisa data dilakukan dengan regresi non parametrik untuk mencari seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru serta mencari determinan utama yang dapat menjadi masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di dalam lingkup manajemen. Proses dan hasil penelitian kemudian akan dijelaskan secara deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah (1) Variabel motivasi terhadap variabel kinerja memiliki nilai 0,667 dan sig. (2-tailed) < 0,05), (2) Variabel stres terhadap variabel kinerja memiliki nilai 0,689 dan sig. (2-tailed) < 0,05), (3) Variabel beban kerja terhadap variabel kinerja memiliki nilai 0,300 dan sig. (2-tailed) < 0,05), (4) Determinan utama yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru adalah stres kerja dengan korelasi positif sehingga untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan pelatihan peningkatan kinerja berbasis stres kerja dan supervisi stres kerja oleh kepala sekolah.

Kata Kunci: *Wajib Belajar Pendidikan Dasar, Kinerja, Motivasi, Beban Kerja, Stres Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Tantangan yang berat bagi sebuah negara adalah bagaimana menciptakan sebuah sistem pendidikan yang bermutu bagi peserta didiknya karena kualitas suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh bagaimana pelaksanaan pendidikan dan hasil lulusan peserta didiknya. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dalam pasal 1 disebutkan bahwa pendidikan

adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Melalui pendidikan diharapkan munculnya sebuah generasi baru yang

beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab serta dapat mengembangkan kemampuan mereka untuk menciptakan peradaban bangsa yang bermartabat. Wahjoetomo (1993) juga menjelaskan bahwa melalui pendidikan maka akan terjadi peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga memungkinkan tersedianya angkatan kerja yang lebih terampil, handal, dan sesuai dengan tuntutan pembangunan nasional.

Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015—2019 berkenaan dengan pendidikan untuk semua menyebutkan bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia sehingga pendidikan harus dapat diakses oleh setiap orang dengan tidak dibatasi oleh usia, tempat, dan waktu. Pemerintah juga harus dapat menjamin keberpihakan kepada peserta didik yang memiliki hambatan fisik, mental, ekonomi, sosial, ataupun geografis.

Salah satu program untuk mensukseskan sistem pendidikan di Indonesia adalah melalui Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun. Melalui program wajib belajar ini diharapkan terjadinya peningkatan kualitas manusia Indonesia, sehingga dapat berpartisipasi aktif dalam keseluruhan pembangunan nasional

serta adaptif dalam penyerapan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Selain itu program wajib belajar ini sebagai perluasan dan pemerataan kesempatan belajar bagi setiap warga negara (Wahjoetomo, 1993).

Menurut Suwarso dan Suyoto (1993), hakekat diberlakukannya kebijakan wajib belajar pendidikan dasar adalah yang pertama, lebih dari 80% tenaga kerja Indonesia hanya berpendidikan Sekolah Dasar dan/atau di bawahnya. Dengan melihat sektor industri yang merupakan sektor kedua terbesar menyerap tenaga kerja setelah sektor pertanian, maka kualifikasi tenaga kerja yang hanya setingkat SD tidaklah cukup. Oleh karena itu Pemerintah berusaha meningkatkan pendidikan warga negara sampai dengan jenjang pendidikan SLTP atau sederajat.

Kedua adalah pendidikan dasar 9 tahun sebagai investasi insani (human investmen) merupakan wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat memberikan nilai tambah bagi pertumbuhan ekonomi, sehingga diharapkan akses ekonomi yang adil dan merata bagi semua lapisan masyarakat dapat meningkat.

Ketiga adalah semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar pula peluang seseorang untuk lebih mampu berperan serta dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara; khususnya dalam proses pembangunan.

Keempat adalah dengan adanya peningkatan wajib belajar 6 tahun menjadi 9 tahun diharapkan dapat lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan dasar mereka

yang pada gilirannya akan memperbesar peluang bagi mereka untuk meningkatkan martabat, kesejahteraan dan makna hidupnya.

Untuk menggenapi keempat hakekat dari program wajib belajar ini, maka pemerintah saat ini dalam renstra kemendikbud 2015-2019 menerapkan visi yaitu "Terbentuknya Insan serta Ekosistem Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter dengan Berlandaskan Gotong Royong" dimana salah satu dari tujuh elemen dalam ekosistem pendidikan adalah guru. Dalam hal ini seorang guru berperan sebagai penyemangat. Guru yang baik adalah guru yang mempunyai empat kompetensi yang mumpuni meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan berkepribadian. Selain itu seorang guru juga harus punya naluri yang sensitif atau peka terhadap kemampuan dan perkembangan siswanya. Artinya sensitif terhadap kebutuhan siswa serta mampu memberikan semangat kepada siswa untuk aktif, kreatif, inovatif, dan sportif dalam mengikuti proses belajar mengajar.

Dalam rangka meningkatkan peran guru dalam menunjang keberhasilan wajib belajar ini maka dilakukan upaya peningkatan mutu, kompetensi, dan profesionalisme guru yang antara lain dihasilkan oleh: penerapan sistem uji kompetensi guru; penilaian kinerja guru yang andal, transparan dan berkesinambungan; peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi guru dengan mempertimbangkan perbaikan desain program dan keselarasan disiplin ilmu serta pengembangan profesional berkesinambungan bagi guru dalam jabatan.

Guru sebagai tauladan bagi siswa dan masyarakat harus meminimalisasi angka ketidakhadiran di kelas dalam lima tahun ke depan sehingga tujuan dari program wajib belajar pendidikan dasar ini secara tuntas dapat tercapai.

Guru adalah tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru bersinggungan secara langsung dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan dan juga seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata atau mengelola kelas. Guru juga adalah sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, guru memegang peranan penting dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, sumber inspirasi, sebagai motivator, dan yang terutama adalah sebagai fasilitator. Oleh karena itu tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu. Dengan adanya tuntutan tersebut, maka secara tidak langsung seorang guru juga dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Melalui penelitian ini, peneliti mencoba untuk mencari pengaruh dari faktor-faktor terhadap kinerja guru dalam menyukseskan perogram wajib belajar 9 Tahun di Sekolah Dasar Negeri di kota Salatiga. Selain itu peneliti mencari variabel determinan utama atau yang menjadi faktor penentu yang mempengaruhi kinerja guru sebagai masukan kepada kepala sekolah

dalam meningkatkan kinerja guru di dalam lingkup manajemen pendidikan.

A. Wajib Belajar

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dalam Bab IV Pasal 5 menjelaskan bahwa (1) setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. (2) warga negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus. (3) warga negara di daerah terpencil atau terbelakang serta masyarakat adat yang terpencil berhak memperoleh pendidikan layanan khusus. (4) warga negara yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa berhak memperoleh pendidikan khusus. (5) setiap warga negara berhak mendapat kesempatan meningkatkan pendidikan sepanjang hayat. Berikutnya di dalam Pasal 6 mengenai wajib belajar pendidikan dasar diuraikan bahwa (1) setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun wajib mengikuti pendidikan dasar. (2) setiap warga negara bertanggung jawab terhadap keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya dalam Bab VIII Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 mengenai wajib belajar pada Pasal 34 menyebutkan bahwa (1) Setiap warga negara yang berusia 6 tahun dapat mengikuti program wajib belajar. (2) Pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya. (3) Wajib belajar merupakan tanggung

jawab negara yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. (4) Ketentuan mengenai wajib belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Dari penjelasan di atas terlihat bahwa pemerintah telah mengatur agar setiap pribadi anak di Indonesia yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda baik dari segi fisik, tempat tinggal maupun dari segi ekonomi sama-sama memiliki hak untuk memperoleh pendidikan yang bermutu dalam program wajib belajar sembilan tahun dimana setiap warga negara bertanggungjawab untuk ikut melaksanakan program penyelenggaraan pendidikan ini.

Kedeputian Evaluasi Kinerja Pembangunan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (2009) menjelaskan bahwa program wajib belajar 9 Tahun di dasarkan pada konsep "pendidikan dasar untuk semua" (*universal basic education*), yang pada hakekatnya berarti penyediaan akses terhadap pendidikan yang sama untuk semua anak. Melalui program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun diharapkan dapat mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dasar yang perlu dimiliki semua warga negara sebagai bekal untuk dapat hidup dengan layak di masyarakat dan dapat melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi baik ke lembaga pendidikan sekolah ataupun luar sekolah. Pelaksanaan program Wajib Belajar 9 Tahun di Indonesia memiliki empat ciri utama yaitu; 1) dilakukan tidak melalui paksaan tetapi bersifat himbuan, 2) tidak memiliki sanksi hukum

tetapi menekankan tanggung jawab moral dan orang tua untuk menyekolahkan anaknya, 3) tidak memiliki undang-undang khusus dalam implementasi program, 4) keberhasilan dan kegagalan program diukur dari peningkatan partisipasi bersekolah anak usia 6-15 tahun.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan pekerjaan tertentu dengan sukses. Dalam melaksanakan pekerjaan diperlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (Robbins, 2003). Pengetahuan adalah sesuatu yang perlu dimiliki oleh seorang guru karena untuk menciptakan peserta didik yang pandai diperlukan guru yang berpengetahuan luas. Penguasaan materi pembelajaran dengan baik serta pemberian informasi-informasi tambahan menyangkut pembelajaran akan membantu peserta didik untuk lebih memahami materi yang disampaikan. Selain itu keterampilan dalam mengajar (*teaching skills*) perlu dimiliki oleh seorang guru. Departemen Pendidikan Nasional (2008) memaparkan keterampilan mengajar guru meliputi: (a) Keterampilan bertanya (*questioning skills*), (b) Keterampilan memberikan penguatan (*reinforcement skills*), (c) Keterampilan mengadakan variasi (*variation skills*), (d) Keterampilan menjelaskan (*explaining skills*), (e) Keterampilan membuka dan menutup pembelajaran (*set induction and closure skills*).

Menurut Gibson et al (2006) ditinjau dari pendekatan berdasarkan tujuan (goal

approach) kinerja didefinisikan sebagai taraf sejauh mana hasil kerja mencapai sasaran atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dapat terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Menurut Dharma (2005) aspek-aspek kinerja meliputi: a) sasaran yang dicapai; b) kompetensi yang meliputi pengetahuan dan sikap; c) Efektivitas kerja. Permasalahan yang terjadi di organisasi pendidikan adalah bagaimana upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru sehingga dapat menghasilkan kinerja efektif.

Pengukuran kinerja guru mengacu pada pelaksanaan tugas guru yakni melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sehingga kinerja guru yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kinerja dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Adapun indikator keberhasilan kinerja seseorang menurut Simamora (1995) ditentukan sebagai berikut:

1. Kualitas, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi maksud atau tujuan, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, terkait dengan waktu yang dipergunakan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru diantaranya yaitu beban kerja. Soeprihanto (2003) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 30 Tahun 2011 bagi sebagian guru ada yang menambah beban kerjanya, ada pula bagi guru tidak menimbulkan beban kerja. Indikator-indikator beban kerja mencakup perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja, peningkatan mutu hasil pekerjaan, pemahaman substansi dasar tentang bekerja, etos kerja, perilaku ketika bekerja, menyelesaikan tugas yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.

Selain beban kerja, motivasi seseorang dalam bekerja juga akan mempengaruhi bagaimana kinerjanya, termasuk bagaimana motivasi kinerja guru akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Handoko (2003), motivasi juga diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan baik organisasi maupun tujuan individual. Oleh sebab itu, motivasi kerja adalah sebagai pendorong semangat kerja. Dengan demikian, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan

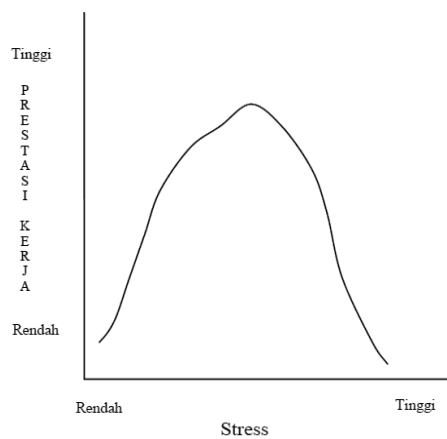
tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Menurut teori *Attribute* atau *Expectancy Theory*, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, dengan demikian orang yang motivasinya tinggi tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula orang yang memiliki kemampuan tinggi tetapi motivasinya rendah. Hubungan antara motivasi dengan kinerja tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat (Sastrohadiwiryono, 2003).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru, yakni tingkat stres. Menurut Charles D, Spielberger (dikutip dalam Handoyo, 2001) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Selanjutnya Soewondo (2003) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres adalah ketegangan yang berasal dari adanya kesenjangan yang menyebabkan terganggunya kondisi fisiologis dan perilaku seseorang. Adapun Indikator stres kerja menurut Cooper (dikutip dalam Rivai & Sagala, 2009) yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi : (a) Beban kerja berlebihan secara kuantitatif, (b) Beban kerja berlebihan secara kualitatif, (c) Jadwal bekerja
2. Stres karena peran (ketidakjelasan peran)
3. Faktor interpersonal : (a) hasil kerja dan sistem dukungan social yang buruk, (b) kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
4. Perkembangan karier : (a) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, (b) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, (c) Keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi : (a) Struktur yang kaku dan tidak bersahabat, (b) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, (c) Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
6. Tampilan rumah-pekerjaan : (a) Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, (b) Kurangnya dukungan dari pasangan hidup, (c) Konflik pernikahan, (d) Stres karena memiliki dua pekerjaan

Handoko (2006) mengatakan bahwa stress dapat berperan dalam membantu (*functional*), tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja seseorang, tergantung

seberapa besar tingkat stress yang dialami. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai seperti dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Hubungan antara stres dan kinerja (Robbins, 2008)

Pada gambar 1 yang berbentuk logika U terbalik adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang akan merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Apabila tingkat stres seseorang tinggi, maka akan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai sehingga mengakibatkan kinerja menurun. Pola U-terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu, dan terhadap perubahan intensitas stres. Artinya, stres tingkat sedang dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat melemahkan individu dan menurunkan sumber daya energinya (Robbins, 2008). Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa pengaruh stres

terhadap kinerja ada yang positif dan ada yang negatif.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis data pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun faktor-faktor tersebut adalah beban kerja, motivasi dan stres kerja. Data bersumber dari salah satu sekolah dasar negeri di kota Salatiga. Analisa data dilakukan dengan regresi non parametrik untuk mencari seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru serta mencari determinan faktor utama yang dapat menjadi masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di dalam lingkup manajemen. Proses dan hasil penelitian kemudian akan dijelaskan secara deskriptif kualitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran guru dalam mensukseskan program wajib belajar 9 Tahun di sekolah

tidak terlepas dari bagaimana kinerja guru tersebut dalam mendidik para siswa. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja, stres kerja dan beban kerja. Faktor-faktor yang terkait dengan kinerja guru ini dianalisis dengan menggunakan regresi non parametrik tetapi sebelumnya dilakukan uji validitas dan reabilitas terlebih dahulu pada instrumen yang digunakan.

Uji Validitas dan Reabilitas

A. Variabel Motivasi:

Data yang didapat, di uji validitas dan reabilitasnya terlebih dahulu untuk menentukan kelayakan instrumen yang digunakan. Tolak ukur menafsirkan koefisien yang diperoleh disesuaikan dengan harga koefisien yang dikemukakan oleh Azwar (1999). Kemudian diperoleh hasil sebagai berikut :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motiv1	12.1562	3.626	.469	.822
motiv2	12.3125	1.996	.791	.732
motiv3	12.5312	2.348	.754	.732
motiv4	12.0312	3.078	.694	.765
motiv5	12.0938	3.451	.497	.812

Validitas

Penentuan item-item yang valid menggunakan ketentuan dari Azwar (1999) yang menyatakan bahwa item pada skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila mempunyai $r \geq 0,25$. Dari hasil analisis validitas item pada data tidak terdapat item gugur dari 5 item yang diuji. Untuk item valid

pada skala ini mempunyai koefisien validitas yang bergerak antara 0,469-0,791.

Reliabilitas

Dari hasil perhitungan reliabilitas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,816 yang menunjukkan bahwa skala ini reliabel dengan kategori **baik**.

B. Variabel Stres

Setelah dilakukan uji validitas dan reabilitas pada variabel stress, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

eliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
stres1	26.5000	8.190	.182	.710
stres2	26.4062	7.674	.394	.685
stres3	26.4062	6.658	.636	.639
stres4	26.6875	6.821	.477	.665
stres5	26.4688	7.682	.247	.706
stres6	26.6250	6.841	.364	.690
stres7	26.5938	7.293	.382	.683
stres8	26.5312	7.618	.320	.693
stres9	26.6875	7.837	.154	.725
stres10	26.8750	6.651	.570	.648

Validitas

Dari hasil analisis validitas item pada data terdapat 3 item gugur dari 10 item yang diuji. Untuk item valid pada skala ini mempunyai

koefisien validitas yang bergerak antara 0,320- 0,636. Karena masih ada item yang tidak valid, maka di lakukan uji kembali, sehingga diperoleh hasil :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
stres2	17.4688	5.269	.434	.712
stres3	17.4688	4.507	.630	.663
stres4	17.7500	4.571	.495	.693
stres6	17.6875	4.409	.437	.713
stres7	17.6562	5.118	.334	.730
stres8	17.5938	5.388	.271	.740
stres10	17.9375	4.440	.589	.670

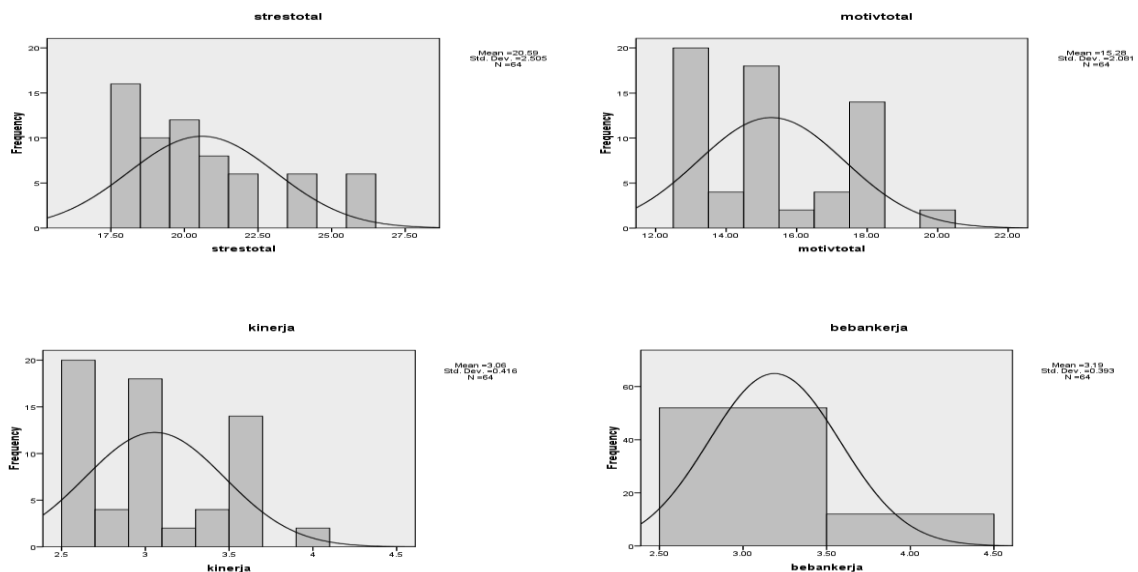
Validitas

Dari hasil analisis validitas item pada data tidak terdapat lagi item gugur dari 7 item yang diuji. Untuk item valid pada skala ini mempunyai koefisien validitas yang bergerak antara 0,271- 0,630.

Reliabilitas

Dari hasil perhitungan reliabilitas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,736 yang menunjukkan bahwa skala ini reliabel dengan kategori **cukup**.

Peneliti kemudian melakukan uji normalitas terhadap variabel yang telah diuji validitas dan reabilitasnya untuk melihat nilai residual apakah data terdistribusi normal atau tidak. Jika data terdistribusi normal, maka akan dianalisis menggunakan uji regresi parametrik. Sedangkan apabila data tidak terdistribusi normal, maka akan digunakan uji regresi non parametrik. Uji normalitas ini menggunakan ini diagram histogram. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:



Correlations

			motivasi	Stres	bebankerja	kinerja
Kendall's tau_b	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.764**	.518**	.667**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	64	64	64	64
	stres	Correlation Coefficient	.764**	1.000	.484**	.689**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	64	64	64	64
	bebankerja	Correlation Coefficient	.518**	.484**	1.000	.300**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.008
		N	64	64	64	64
	kinerja	Correlation Coefficient	.667**	.689**	.300**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.
		N	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari grafik histogram di atas terlihat bahwa kurva pada variabel independen tidak terdistribusi normal, sehingga analisis data selanjutnya menggunakan uji regresi non parametrik. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Dari tabel di atas ditafsirkan bahwa ketiga faktor, yaitu motivasi, beban kerja, dan stres mempengaruhi kinerja dengan koefisien signifikan masing-masing faktor adalah sebagai berikut :

1. Variabel motivasi terhadap variabel kinerja memiliki nilai 0,667 yang menandakan bahwa antara motivasi dan kinerja memiliki korelasi yang kuat dan positif (artinya semakin tinggi motivasi maka kinerjapun akan semakin tinggi) dengan tingkat signifikansi yang tinggi (dapat dilihat dari sig. (2-tailed) < 0,05) dan ditandai dengan dua bintang (**).
2. Variabel stres terhadap variabel kinerja memiliki nilai 0,689 yang menandakan bahwa antara stres dan

kinerja memiliki korelasi yang kuat dan positif dengan tingkat signifikansi yang tinggi (dapat dilihat dari sig. (2-tailed) < 0,05) dan ditandai dengan dua bintang (**).

3. Variabel beban kerja terhadap variabel kinerja memiliki nilai 0,300 yang menandakan bahwa antara beban kerja dan kinerja memiliki korelasi yang cukup kuat dan positif dengan tingkat signifikansi yang tinggi (dapat dilihat dari sig. (2-tailed) < 0,05) dan ditandai dengan dua bintang (**).

Dari ketiga variabel ini, yang menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja guru di sekolah adalah faktor stres kerja karena nilai korelasinya lebih tinggi dibandingkan

kedua variabel yang lain. Stres kerja dalam hal ini berkorelasi positif, dimana tingkat stres masih dalam kategori normal dan berada dalam pengaruh yang menguntungkan organisasi dalam memacu guru untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Jika stres meningkat (masih dalam kurva normal), prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu guru untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Brock University (2010) menjelaskan bahwa;

“Many people are unaware that there are two categories of stress: Eustress and Distress. Eustress is the good stress that motivates you to continue working. Stress can be a motivator and provide incentive to get the job done. This “good stress” is what eustress can be identified as and some people enjoy it. Everyone needs a little bit of stress in their life in order to continue to be happy, motivated, challenged and productive. It is when this stress is no longer tolerable and/or manageable that distress comes in. Bad stress, or distress, is when the good stress becomes too much to bear or cope with. Tension builds, there is no longer any fun in the challenge, there seems to be no relief, no end in sight. This is the kind of stress most of us are familiar with and this is the kind of stress that leads to poor decision making. Physiological symptoms of distress include and increase in blood pressure, rapid breathing and generalized tension. Behavioral symptoms include overeating, loss of appetite, drinking, smoking and negative coping mechanisms”.

Banyak orang tidak menyadari bahwa ada dua kategori stress: Eustres dan Distres. Eustres adalah stress yang baik yang memotivasi kita untuk tetap bekerja. Stres

dapat menjadi sebuah pendorong dan menyediakan rangsangan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan. Stres yang baik ini dapat diidentifikasi sebagai eustres dan beberapa orang menikmatinya. Setiap orang membutuhkan sedikit stress dalam hidup mereka agar tetap merasa bahagia, termotivasi, tertantang dan produktif. Pada saat stres ini tidak lagi dapat ditahan dan/atau diatur maka distres akan muncul. Stres yang buruk atau distres adalah ketika stres yang baik menanggung banyak beban atau menghadapi banyak hal. Ketegangan akan terbangun, tidak ada lagi kegembiraan dalam sebuah tantangan, terlihat seperti tidak ada kelegaan, tidak ada akhir yang terlihat. Inilah jenis stress yang banyak dikenal oleh kita dan jenis stres ini yang menuntun kita kepada pembuatan keputusan yang buruk. Gejala psikologi dari distres ini termasuk dalam peningkatan tekanan darah, bernafas dengan cepat dan tegang. Gejala umumnya termasuk makan berlebihan, kehilangan nafsu makan, minum, merokok dan mekanisme negatif lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja guru dari hasil penelitian merupakan stress yang baik atau disebut dengan eustres dimana stres ini menjadi motivasi, pendorong, dan pemberi rangsangan agar guru tetap bekerja dengan lebih tertantang, lebih baik dan lebih produktif.

Oleh karena itu, kepala sekolah yang memiliki fungsi sebagai *motivator* perlu menjaga agar para guru tetap berada dalam keadaan eustres dengan menyediakan program pelatihan kinerja berbasis eustres yang diberikan dengan tujuan agar para guru memiliki daya tahan terhadap stres dan

memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi dan mengelola stresnya. Dalam pelatihan perlu ditangani oleh orang-orang yang ahli dalam bidang pelatihan stres khususnya pada pekerjaan ini. Selain itu kepala sekolah yang juga sebagai *supervisor* perlu membuat jadwal supervisi yang rutin serta pendampingan terhadap guru sehingga stres kerja guru dapat dijaga dan kinerja guru dapat meningkat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, beban kerja dan stres kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan adanya: (1) Variabel motivasi terhadap variabel kinerja memiliki nilai 0,667 dan sig. (2-tailed) < 0,05), (2) Variabel stres terhadap variabel kinerja memiliki nilai 0,689 dan sig. (2-tailed) < 0,05), (3) Variabel beban kerja terhadap variabel kinerja memiliki nilai 0,300 dan sig. (2-tailed) < 0,05). Determinan utama yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru adalah stres kerja (eustres) dengan nilai koefisien korelasi lebih besar dibandingkan variabel yang lain. Selain itu stres kerja juga berkorelasi positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja (eustres) maka kinerja guru akan semakin meningkat.

B. SARAN

Untuk meningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah perlu melakukan perencanaan pengembangan program peningkatan kinerja berbasis stres kerja. Hal-hal yang perlu kepala sekolah lakukan adalah:

1. Meninjau kembali tujuan strategis yang telah dibuat dalam pencapaian visi misi sekolah
2. Membuat *job description* dan *job analysis* terhadap guru dan staf di sekolah
3. Mengidentifikasi kebutuhan guru mengenai pelatihan apa saja yang diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja guru misalnya, keterampilan, pengetahuan atau kemampuan dalam mengajar
4. Menyediakan model-model pelatihan yang relevan seperti, *On-the-Job Training Methods* (Metode pelatihan di tempat kerja) : *Job rotation* (Rotasi kerja), *Understudy assignments* (belajar dengan orang yang ahli), *Off-the-Job Training Methods* (Metode pelatihan di luar kerja): *Classroom lectures* (Pemberian Materi), *Films and videos* (Pemutaran film dan video), *Simulation exercises* (Simulasi kerja)

V. DAFTAR PUSTAKA

- Brock University (2010). *Eustress vs Distress*. Diambil pada tanggal 8 November 2015 dari <https://brocku.ca/health-services/health-education/stress/eustress-distress>
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1994). *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan Disekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan menengah.
- Dharma, S (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Belajar: Jakarta
- Gaffar, Hulaifah (2012). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank mandiri (persero) tbk kantor wilayah x makassar. Jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas hasanuddin makassar*.
- Gibson, James. L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr (2006).

- Organizations (Behaviour, Structure, Processes)*. Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Handoko, T (2003). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoyo, S (2001). *Stres pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi. 3:61-74, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Kedeputusan Evaluasi Kinerja Pembangunan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (2009). *Evaluasi Pelaksanaan Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun*. Republik Indonesia.
- Kemendikbud (2015). *Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015 – 2019*. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rahman, Arif Hakim (2012). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sma Ppmi Assalam Surakarta*. Skripsi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta (tidak dipublikasikan).
- Rivai, S & Sagala, E. J (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Rizal, Syamsul. *Stres Kerja dan Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Volume 1 Nomor 2 Desember 2013, Halaman 141-158*
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 2*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa, Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta*.
- Sastrohadiwiryono (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siregar, Edi (2011). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPK BPK PENABUR Bintaro Jaya Jakarta". *Jurnal Pendidikan Penabur* No.16/Tahun ke-10/Juni 2011.
- Soeprihanto, J (2003). *Penilaian Kinerja dan pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Soewondo, S (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suwarso & Suyoto (1993). *Rumusan Hasil Diskusi Panel Nasional Tentang Penyuksesan Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun*. Universitas Merdeka Malang
- Wahjoetomo (1993). *Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun: Problematika dan Alternatif Solusinya*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Wahyuni, Dewi Urip (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS Di Surabaya* *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, STIE Fatahillah Surabaya Vol.2, No. 1, April 2011, 60-78*.

DOKUMEN-DOKUMEN

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, Jakarta.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 30 Tahun 2011. *Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan*