

PENURUNAN PRODUKTIVITAS GURU AKIBAT STRES DI SMKN 1 BLITAR DAN CARA MENGATASINYA

Oleh:
Elis Supriherti
SMKN 1 Blitar
Email: elis.supriherti.2205518@students.um.ac.id

Abstrak. Stres kerja guru merupakan perasaan tertekan akibat profesi yang dijalani sebagai seorang guru yang dimanifestasikan secara fisik dan psikis. Faktor penyebab stres merupakan variabel penting yang perlu diteliti untuk menentukan intervensi yang tepat dalam mengatasinya. Pengukuran stres guru dilakukan dengan menggunakan kuesioner Teacher Stress Inventory yang dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Gambaran stres kerja guru di SMKN 1 Blitar, (2) Gambaran Produktivitas guru di SMKN 1 Blitar, dan (3) Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas guru di SMKN 1 Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja guru di SMKN 1 Blitar dalam kategori cukup tinggi ditinjau dari kondisi kerja dan kondisi diluar dari pekerjaan yang menimbulkan stres. Untuk kategori produktivitas tergolong tinggi bila ditinjau dari pendidikan, keterampilan, sikap mental, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, manajemen dan prestasi serta sarana produksi. Dari hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh negatif stres kerja terhadap produktivitas guru di SMKN 1 Blitar

Kata kunci: *Stres Kerja, Penurunan produktivitas, Guru SMK*

PENDAHULUAN

Guru sebagai tenaga profesional yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan karena guru terlibat langsung dalam aktivitas proses belajar mengajar di lingkup sekolah, serta merupakan sosok orangtua kedua bagi peserta didik di sekolah dimana perbuatannya selalu di contoh dan perkataannya selalu ditiru. Guru yang mengajar dalam

lingkungan pendidikan formal biasanya selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, baik lingkungan intern tempat guru mengajar maupun lingkungan eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan lainnya. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta makin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut guru untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

Dalam proses penyesuaian diri ini dirasa penting bagi guru untuk mengetahui kondisi lingkungan. Guru perlu melakukan berbagai persiapan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, mulai dari tahap perencanaan hingga tahap evaluasi peserta didik. Tidak hanya itu seorang guru juga harus mengembangkan ilmu dan keprofesiannya.

Tuntutan hidup demikian besar pada satu sisi, sementara pada sisi lain tanggung jawab dan beban moral yang dipikul sebagai seorang pengajar dan pendidik sangat besar. Hal ini sering mengakibatkan stres kerja/tekanan mental akibat dari kerja pada guru. Beratnya tuntutan tugas seorang guru menyebabkan guru banyak mengalami tekanan atau stres yang dapat menyebabkan gejala kelelahan.

Stres kerja merupakan suatu situasi kondisi emosional yang dirasa-kan karyawan karena adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan diri mereka sendiri untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya (Vanchapo,2020). Stres timbul karena adanya stimulus, penyebab atau pendorong yang

dinamakan stressor. Stressor memengaruhi orang yang masing-masing mempunyai karakteristik sendiri yang berbedabeda. Respon orang terhadap stres berbeda tergantung pada karakteristik individu mereka.

Stres berkaitan dengan perilaku organisasi karena stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Siagian dalam (Mardikaningsih & Sinambela. 2022) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Cummings dalam (Kempa, 2015) menyatakan bahwa stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan peluang bila stres itu menawarkan potensi perolehan. Misalnya kinerja yang unggul yang ditunjukkan guru-guru dengan menanggapi stres secara positif, banyak profesional melihat tekanan beban kerja berlebih yang berat dan tenggang waktu sebagai tantangan

positif yang meninggikan mutu kerja dan kepuasan kerja yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

Salah satu kondisi psikis yang dihadapi personel dalam organisasi adalah munculnya sindrom stres kerja. Sindrom itu terjadi secara alamiah karena hampir semua situasi atau kondisi kerja dapat menyebabkan stres. Istilah stres merupakan istilah yang netral, artinya stres tidak harus mempunyai nilai negatif, stres juga mempunyai nilai positif.

Stres yang berdampak positif disebut dengan eustress sedangkan stres yang berdampak negatif disebut dengan distress. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial pada tingkat rendah sampai pada tingkat sedang bersifat sebagai pendorong guru dalam menjalankan pekerjaannya. Namun di sisi lain, stres dapat membahayakan individu karena dampak stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada produktivitas dan kinerja yang drastis.

Produktivitas kerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat kemajuan

dalam melaksanakan tugas keprofesiannya sebagai guru. Jika produktivitas guru meningkat maka produktivitas sekolah juga meningkat, hal ini juga akan berimbas kepada para peserta didik yang ada di sekolah. Griffin & Moorhead dalam (Wibowo, 2017) bahwa salah satu konsekuensi negatif dari stres yaitu dapat menghasilkan burnout.

Burnout adalah perasaan umum kelelahan yang berkembang ketika individu secara simultan mengalami terlalu banyak tekanan dan memiliki sedikit sumber kepuasan. Orang dengan aspirasi tinggi dan motivasi kuat untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan kandidat utama untuk burnout dalam kondisi tertentu. Hal ini yang memungkinkan seseorang dapat menurunkan produktivitasnya dalam melakukan pekerjaan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering

dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas meru-pakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi.

Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan sementara, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Menurut Sutermeister dalam (Suharsaputra, 2013) produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi.

Produktivitas kerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kemajuan dalam melaksanakan tugas keprofesiannya sebagai guru. Seorang guru atau pegawai yang dikatakan memiliki produktivitas yang tinggi apabila dia produktif. Sutikno dalam (Mardesi, 2014) menyatakan bahwa produktivitas kerja guru adalah potensi atau daya

yang dihasilkan oleh individu (guru) yang digunakan secara maksimal, untuk mencapai keluaran (output) yang lebih kreatif, generative dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan.

Lebih lanjut Whitmore dalam (Sutikno, 2011) menyatakan bahwa, Produktivitas kerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksana-kan, dan menilai proses berlajar mengajar yang intensitasnya di landasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Penjelasan mengenai hubungan stres kerja pada level sedang dan tingginya kinerja individu telah diberikan oleh sejumlah ahli.

Salah satu penjelasan itu menyatakan bahwa pengaruh itu terjadi karena stres membantu individu mengerahkan sumber dayanya untuk mengatasi tuntutan pekerjaan. Yates dalam (Arismunandar, 2008) bahwa secara psikologis, level stres sedang akan memotivasi individu untuk memperbaiki kondisi yang kurang optimal. Dalam situasi itu, individu akan menjadi lebih aktif.

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja pada perilaku seseorang diantaranya yaitu: (1). menunda, menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan, (2) Menurunnya prestasi dan produktivitas, (3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan, dan (4). Perilaku sabotase dalam pekerjaan.

METODE

Guna mengetahui adakah stress dilakukan pengumpulan data dengan melakukan wawancara dengan guru sebagai respondennya sebanyak 10 orang. Langkah analisis data yang dilakukan dengan cara reduksi data, display data, pemahaman, interpretasi, dan pemahaman, kemudian mengambil kesimpulan dan verifikasi.

Dari pemilihan hasil wawancara dapat dilihat faktor dan sub faktor penyebab stres kerja guru SMKN 1 Blitar

Tabel 1. Faktor Penyebab Stres Kerja Guru SMKN 1 Blitar

FAKTOR	SUB FAKTOR
1.Kondisi Siswa	a. Kenalakan Siswa
	b.Perbedaan Kemampuan Siswa
2.Beban Tugas	a. Tugas Moral
	b.Tugas Berlebih (<i>Work Overload</i>)
	c. Tekanan Prestasi

FAKTOR	SUB FAKTOR
	Siswa
3.Lingkungan Kerja	a. Konflik antar guru b.Kurang kerja sama (<i>Team Work</i>) c. Keterlambatan Gaji
4.Peran Ganda	a. Waktu untuk keluarga kurang b.Kesibukan aktivitas organisasi
5.Peraturan	a.Adanya Undang-Undang Perlindungan Anak dan HAM

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Dari hasil analisa ditemukan beberapa faktor penyebab stres kerja guru, diantaranya:

Kondisi Siswa

Siswa atau peserta didik merupakan objek utama dari pada tugas profesi seorang guru, sehingga siswa bisa saja menjadi faktor utama penyebab stres kerja guru, karena tugas dari seorang guru akan berinteraksi langsung dengan objeknya yaitu siswa itu sendiri.

Karakter siswa di dalam satu sekolah sangatlah beragam. Dari karakter yang berbeda-beda itulah akan memunculkan perilaku siswa yang beragam pula. Perilaku siswa yang beragam inilah yang membuat guru merasa terbebani, khususnya karakter dan perilaku siswa yang mengarah pada kenakalan siswa. Kenakalan siswa adalah perbuatan siswa yang melanggar norma, aturan,

atau hukum dalam sekolah yang dilakukan oleh siswa.

Keberagaman yang terjadi pada siswa tidak hanya mengenai karakter saja, melainkan adanya keberagaman pada kemampuan siswa. Artinya ketidaksamarataan kemampuan siswa menjadikan beban terhadap pengajar. Hal ini menjadikan beban yang dirasakan oleh guru. Pasalnya guru harus menerapkan metode yang sesuai dengan kondisi kemampuan siswa sehingga pelajaran yang disampaikan dapat diterima baik oleh siswa dan adanya perubahan positif dari pada siswa itu dalam pemahaman pelajaran yang disampaikan.

Beban Tugas

Tugas merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja guru. Sebagian besar guru menganggap tugas merupakan bagian terpenting dalam penyebab stres kerja. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya peningkatan tugas seorang guru dari masa ke masa. Tugas seorang guru pada beberapa puluh tahun ke belakang mungkin hanya sebagai pendidik saja, artinya hanya menyampaikan ilmu kepada siswa. Namun seiring dengan perkem-

bangunan zaman, bergantinya pemerintah yang menangani soal pendidikan setiap periodenya akan berpengaruh pada kebijakan terhadap pendidikan itu sendiri.

Tugas guru pada saat ini tidak hanya menyampaikan ilmu di kelas saja, namun lebih dari itu ada tugas-tugas tambahan yang dibebankan kepada guru itu sendiri, baik untuk pengembangan pribadi guru itu sendiri, maupun untuk kebutuhan pelaksanaan pengajaran itu sendiri.

Seorang guru memiliki tugas moral yaitu mengarahkan peserta didiknya untuk selalu melangkah pada arah yang benar. Artinya seorang guru harus menjadi contoh tauladan yang baik untuk peserta didiknya. Tugas berlebih sangat jelas menjadi beban kerja guru sehingga mengarah pada stres kerja.

Karena dari adanya beban kerja yang berlebih berimplikasi pada beberapa permasalahan, baik permasalahan dalam diri seorang guru itu sendiri seperti kelelahan, sakit, dan lain-lain, maupun berimplikasi pada permasalahan keluarga juga seperti kurangnya waktu untuk keluarga, dan sebagainya.

Guru juga bertugas membimbing, melatih, mengolah, meneliti, mengembangkan dan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, maka dari itu guru mempunyai tanggung jawab atas prestasi siswa itu sendiri. Sebuah prestasi belajar siswa baik di sekolah maupun di luar sekolah merupakan tanggung jawab salah satunya oleh guru. Penting bagi guru dalam pengembangan siswa untuk mencapai prestasi belajar.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya. Artinya lingkungan tersebut dijadikan ruang interaksi guru dengan pekerjaannya di dalam sekolah. Pada dasarnya lingkungan kerja guru ini seharusnya memberikan interaksi yang positif diantara guru-guru.

Artinya interaksi tersebut bermanfaat untuk kepentingan bersama, sedangkan kenyataan yang terjadi lingkungan kerja ini justru rentan adanya gesekan-gesekan sesama anggota sehingga dapat menjadikan konflik.

Konflik menjadi salah satu penyebab stres kerja guru, karena pada dasarnya konflik sangat

berhubungan dengan ketegangan pikiran ataupun emosi, sehingga hal ini menjadi beban kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kurangnya kerja sama dalam internal guru menjadi permasalahan yang mengarah pada stres kerja, karena kerja sama pada dasarnya sebagai bentuk riil dalam pelaksanaan rencana-rencana kerja ataupun sebagai bentuk pemecahan masalah, namun ketika kerja sama tidak terlaksana maka rencana-rencana yang telah disusun tidak terlaksana dengan efisien dan efektif, serta permasalahan permasalahan yang menjadi masalah bersama tidak terselesaikan dengan baik, maka akan menambah masalah yang ada dan hal itu akan menguras pikiran, fisik, serta emosi individu juga.

Permasalahan kompensasi yang menjadikan faktor penyebab stres kerja banyak sekali bentunya, seperti kompensasi yang dirasa tidak seimbang, bentuk kompensasi yang tidak efektif, atau juga waktu penerimaan kompensasi atau upah yang tidak tepat.

Peran Ganda

Peran ganda adalah adanya peran yang dimiliki oleh karyawan

dalam hal ini guru tidak hanya satu, melainkan beberapa. Seorang karyawan tidak hanya memiliki peran sebagai karyawan atau pekerja saja, melainkan memiliki peran yang lain di tempat yang lain juga, misalnya di keluarga, lingkungan masyarakat, dan atau organisasi. Peran-peran tersebut memiliki kepentingan yang dapat dikatakan sama-sama penting, sehingga ketika hal ini berbenturan secara bersamaan dapat menyebabkan konflik dalam individu karyawan tersebut.

Seorang guru bekerja tentunya dengan tujuan dapat menghidupi keluarganya, namun di sisi lain keluarga harus sementara ditinggalkan ketika tugas di dalam sekolah harus dikerjakan. Banyak implikasi dari adanya peran ganda ini terhadap keluarga, misalnya waktu untuk keluarga kurang, atau tenaga yang diberikan untuk keluarga menjadi sedikit, hal ini karena seorang karyawan atau guru menghabiskan waktu untuk melaksanakan tugas pada pekerjaannya. Implikasi terhadap pekerjaan misalnya ada yang harus dilaksanakan dalam keluarga dan secara bersamaan memiliki tugas pada

pekerjaannya, sehingga tugas pekerjaan disampingkan terlebih dahulu dan melaksanakan tugas dalam keluarga terlebih dahulu.

Peran ganda yang selanjutnya tidak hanya konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan saja, melainkan pekerjaan dengan organisasi juga. Karena guru tidak hanya aktif sebagai tenaga pendidik saja, melainkan beberapa diantaranya aktif sebagai aktivis ataupun pengurus dalam sebuah organisasi. Ketika peran di dua lingkungan yang berbeda dalam hal ini sekolah dan organisasi membantu keduanya dalam waktu bersamaan akan dapat terjadi konflik diantara keduanya (pekerjaan dengan organisasi), sehingga individu sering-kali mengambil jalan keluar dengan winlose solution, yaitu salahsatu diantaranya harus mengalah, namun tidak serta merta meninggalkan salah satu peran tersebut.

Peraturan

Peraturan diciptakan pada dasarnya memiliki manfaat untuk sebuah upaya pelaksanaan terhadap tujuan bersama. Namun dapat menjadi masalah ketika peraturan diterapkan dengan tidak kesesuaian

kondisi baik lingkungan maupun subjeknya. Dapat timbul kekhawatiran bagi subjeknya baik ketika melaksanakan tugas maupun setelah melaksanakan tugas yang diakibatkan peraturan tidak cocok diterapkan dengan berbagai pandangan baik secara lingkungan ataupun yang lainnya.

Beberapa permasalahan peraturan yang ditetapkan oleh pemangku kebijakan, dalam hal ini pemerintah, dapat menjadi kekhawatiran karyawan dalam hal ini guru. Karena dengan adanya peraturan yang dirasa oleh guru tidak cocok dapat menghambat proses guru dalam melaksanakan tugasnya. Peraturan terbaru mengenai pendidikan yaitu adanya peraturan tentang Undang-Undang Perlindungan Anak dan HAM

Adanya Undang-Undang Perlindungan Anak dan HAM ini sebetulnya tidak menjadi masalah ketika permasalahannya tidak menyangkut pada pendidikan. Pada permasalahan kali ini dengan adanya aturan tersebut yaitu mengenai perlindungan anak dan HAM ada hubungan-nya dengan proses

pendisiplinan oleh guru terhadap siswanya.

Bentuk proses pendisiplinan ini garis besarnya mengenai hukuman atau punishment terhadap siswa yang tidak tertib. Punishment atau hukuman merupakan konsekuensi yang harus diterima oleh seseorang setelah berbuat salah. Hukuman inilah yang harus diterima oleh siswa setelah berbuat salah khususnya yang dilakukan di lingkungan sekolah.

Namun yang menjadi hambatan ialah tidak semua hukuman dapat diterapkan pada semua siswa, karena pada dasarnya karakter siswa yang beragam, maka dari itu perlulah kajian yang tepat untuk menentukan suatu hukuman terhadap siswa yang berbuat salah dengan memperhatikan karakter siswa itu sendiri. Punishment yang diberikan oleh guru terhadap siswa yang berbuat salah khususnya pada siswa yang nakal menjadi perhatian dari pada guru itu sendiri, karena guru merasa khawatir terhadap punishment yang diberikan. Hal ini berkaca pada permasalahan-permasalahan yang terjadi yang ditayangkan di beberapa media khususnya media televisi, yaitu seorang guru

memberikan hukuman terhadap siswanya, tetapi respon dari pada siswa itu sendiri menjadikan gurunya harus berurusan dengan hukum. Hal ini didasari dengan adanya Un-dang-Undang mengenai Hak Azasi Manusia, Undang-Undang Perlindungan Anak, dan lain sebagainya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan faktor penyebab stres kerja pada guru adalah (1) Kondisi siswa yang heterogen seperti menghadapi siswa yang nakal dan perbedaan kemampuan siswa secara kompetensi akademik; (2) Beban tugas yang berat yang diemban para guru seperti tugas moral, beban tugas berlebih, dan tekanan prestasi siswanya; (3). Lingkungan kerja guru yang kurang memberikan respon positif terhadap individu guru itu sendiri seperti adanya konflik antar guru, kurang terjalin kerjasama antar guru, serta pemberian kompensasi yang terkadang terlambat; (4) Peran ganda yang dimiliki oleh guru seperti waktu yang kurang untuk keluarga, serta

kesibukan di dalam organisasi; dan (5) Peraturan yang diterapkan seperti adanya *full day school* atau sehari penuh di dalam sekolah untuk belajar dan Undang-Undang Perlindungan Anak dan HAM dalam pendisiplinan siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar & Ardana. (1998). Sumber-sumber Stres Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Pascasarjana IKIP Malang*. Jilid 5
- Darmawan, D., M. Hariani, E. A. Sinambela. 2018. Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Metromedia, Surabaya
- Lijan Poltak Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. cet.3. Jakarta: Bumi Aksara. 2018
- Mardesi. “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMAN Kab. Polewali Mandar”. (2014). Tesis. Makassar: Administrasi Pendidikan PP UNM.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, D. Darmawan, S. Arifin, & A. R. Putra. 2022. Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 47-56

- Rudolf Kempa. (2015). Kepemimpinan Sekolah: Studi Hubungan Kepemimpinan, Keterampilan manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Kerja dengan Kinerja Guru. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Sedarmayanti. (2014). Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tri Atmadji Sutikno. (2011). "Studi Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Malang Raya". Jurnal Teknologi dan Kejuruan, Vol. 34, No.1. Februari.
- Uhar Suharsaputra. (2013). Administrasi Pendidikan. Cet.2. Bandung: Refika Aditama. Wibowo. (2017) . Manajemen Kinerja. ed.5. cet.12. Depok:Rajawali Pers.