

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA GURU
PADA SD BERBASIS ISLAM/MI
DI KECAMATAN LAWANG-KABUPATEN MALANG**

**THE CORRELATION OF WORK STRESS WITH TEACHER'S
PERFORMANCE AT ISLAMIC BASED ELEMENTARY SCHOOL
AT LAWANG SUBDISTRICT-MALANG REGENCY**

**Mifta Khurrahmah Damayati
Kusmintardjo
Desi Eri Kusumaningrum**

E-mail: mita.damayati@yahoo.com
Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang 5 Malang 65145

Abstract: The objectives of research were to: (1) describe how a level of teacher's performance; (2) how a level of teacher's work stress; and (3) find the correlation work stress and teacher's performance at Islamic based Elementary School at Lawang Subdistrict. The method of research used the quantitative approach. Data collection techniques using questionnaire. The results showed that: (1) teacher's performace is high; (2) teacher's work stress is low; and (3) there are correlation work stress with teacher's performance at Islamic based Elementary School at Lawang Subdistrict.

Keyword: work stress, teacher's performace

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mendeskripsikan seberapa tinggi tingkat kinerja guru; (2) seberapa tinggi tingkat stres kerja guru; dan (3) menemukan hubungan stres kerja dengan kinerja guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kinerja guru tinggi; (2) stres kerja guru rendah; dan (3) ada hubungan stres kerja dengan kinerja guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang.

Kata Kunci: stres kerja, kinerja guru

Sebuah lembaga/organisasi dalam pelaksanaan keorganisasiannya harus memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan lembaga/organisasi secara optimal. Dalam sebuah lembaga/ organisasi, pencapaian kinerja yang optimal biasanya diimbangi dengan tekanan kerja

(stres kerja) dari pihak atasan. Kenyataan di lapangan, kinerja yang optimal tidak selalu diimbangi dengan tekanan kerja yang berlebihan, hanya saja diperlukan pengelolaan yang tepat untuk meminimalisir tekanan pada pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Sistem Penelitian Kinerja Guru (PK) adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya (Priatna & Sukamto, 2013:1). Kinerja guru merupakan pencapaian hasil kerja guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan lembaga (pendidikan).

Berdasarkan publikasi dari Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP), untuk mempermudah penilaian dalam penilaian kinerja guru terdapat 14 (empat belas) kompetensi yang dinilai, yaitu sebagai berikut; (1) pedagogik meliputi, menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi; (2) kepribadian meliputi, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru; (3) sosial meliputi, bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat; dan (4) profesional meliputi, penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif (Priatna & Sukamto, 2013:5-6). Kompetensi ini harus dimiliki oleh guru profesional untuk menunjang keprofesionalannya dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Stres kerja menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans, 1992:400) yaitu “ *a condition arising from the interaction of people and their jobs and characterized by changes within people that force them to deviate from their normal functioning.*” Artinya stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari sebuah interaksi individu dan pekerjaan yang dimiliki, yang ditandai dengan perubahan yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi (keadaan) yang normal. Sopiah (2008:87-88) mengemukakan faktor penyebab stres kerja yaitu, (1) lingkungan fisik; (2) stres karena peran atau tugas; (3) stres antarpribadi; dan (4) organisasi. Penyebab stres ini yang menjadikan guru-guru memiliki beban yang pada akhirnya menghambat pencapaian kinerja yang optimal.

Totalitas kerja yang menghasilkan kinerja yang optimal dapat dicapai apabila tekanan dalam pekerjaan dapat dikelola dengan baik sehingga tekanan mampu diminimalisir. Langkah mengelola stres menurut Hidayah (2013:2) yaitu, “(1) kenali situasi stres; (2) identifikasi gejala-gejala stres (fisik, psikis, sosial, psikofisik, psikososial); (3) temukan sumber stres/*stressor* pribadi, sosial, dan kondisional; (4) pilih teknik pengelolaan stres yang tepat”. Dengan pengelolaan tekanan pekerjaan yang benar diharapkan kinerja yang dihasilkan guru lebih optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang variabel yang diteliti dan menemukan ada tidaknya hubungan kedua variabel. Penelitian ini dilakukan di SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang dengan subjek penelitian yaitu guru SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang. Jumlah populasi sebanyak 134 orang dan diambil sampel sebanyak 100 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2011:82).

Teknik yang digunakan adalah angket tertutup dengan skala *Likert* yang dimodifikasi menjadi 4 tingkatan skor untuk mengurangi kecenderungan jawaban yang ada di tengah (kadang-kadang). Validitas instrumen dilakukan di SD Mutiara Harapan dan SDK Plus Pelita Kasih dengan jumlah responden 30 yang menghasilkan 66 item pernyataan valid dari 95 item pernyataan yang diajukan. Diperoleh reliabilitas $> 0,90$ untuk kinerja yang berarti tepat untuk riset dan $> 0,70$ untuk stres kerja yang berarti bagus.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis data deskriptif dan analisis korelasional. Analisis deskriptif dengan: (1) menentukan penggolongan data dengan skala interval; (2) menentukan persentase yang diperoleh; (3) menentukan *mean* untuk memperoleh kecenderungan data yang diperoleh. Analisis korelasi dilakukan dengan mengolah data untuk menentukan korelasi/hubungan dengan menggunakan *Product Moment Pearson*. Pengujian dilakukan pada taraf kesalahan 5% signifikansi 2-tailed test dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk menolak H_0 dan menerima H_1 .

HASIL

Kinerja Guru

Kinerja guru terdiri dari 4 sub variabel dan 14 indikator yang terdiri dari 43 pernyataan. Hasil kinerja guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Kinerja Guru

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	129 – 171	70	70%
2	Sedang	86 – 128	28	28%
3	Rendah	43 – 85	2	2%
Jumlah			100	100%

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa 70 responden menjawab kinerja tinggi (70%), 28 responden menjawab kinerja sedang (28%), dan 2 responden menjawab kinerja rendah (2%). Dari hasil penelitian juga diketahui rata-rata kompetensi tertinggi yang dimiliki guru dalam pencapaian kinerjanya yaitu kompetensi kepribadian sedangkan kinerja

paling rendah yang dimiliki guru yaitu kompetensi profesional. Persentase kinerja guru tersaji dalam Gambar 1.



Gambar 1 Persentase Kinerja Guru

Rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 139,60 yang berada pada interval 129 - 171 yang tergolong dalam kategori tinggi.

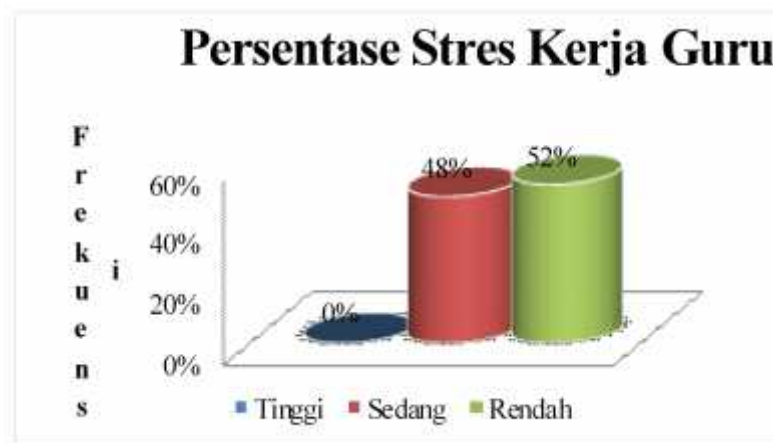
Stres Kerja

Stres kerja guru dijabarkan menjadi 4 sub variabel dan 13 indikator yang terdiri dari 37 pernyataan. Hasil stres kerja guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Stres Kerja Guru

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	111 – 147	0	0%
2	Sedang	74 – 110	48	48%
3	Rendah	37 – 73	52	52%
Jumlah			100	100%

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa 0 responden menjawab stres kerja tinggi (0%), 48 responden menjawab stres kerja sedang (48%), dan 52 responden menjawab stres kerja rendah (52%). Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui rata-rata penyebab stres kerja yang paling tinggi yaitu peran atau tugas dan penyebab stres paling rendah yaitu lingkungan fisik. Persentasenya tersaji dalam Gambar 2.



Gambar 2. Persentase Stres Kerja Guru

Rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 71,37 yang berada pada interval 37 - 73 yang tergolong dalam kategori rendah.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru

Pengujian hubungan dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment Pearson* yang terdapat dalam aplikasi SPSS 17.0 for Windows. Hasil yang diperoleh yaitu nilai hubungan kedua variabel sebesar $0,960 > 0,195$. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat hubungan signifikan variabel stres kerja dengan kinerja guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang.

PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Kinerja yang tinggi diharapkan mampu memberi kontribusi yang bermanfaat bagi sekolah khususnya mutu pendidikan dan pembelajaran. Kinerja guru dapat dinilai dari kompetensi yang dimiliki oleh guru. Kompetensi guru penting untuk pengembangan diri guru dalam menjalankan profesinya dan sebagai tenaga pendidik dalam pembelajaran. “Untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional dibidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, penilaian kinerja harus dilakukan terhadap guru pada setiap satuan pendidikan, baik di lingkungan formal maupun non formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat” (Mulyasa, 2013:91).

Penilaian kinerja guru harus diselenggarakan pada semua naungan pendidikan, baik di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), maupun Kementerian Agama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang berada pada tingkat tinggi dengan rata-rata jawaban dan mayoritas responden menjawab berkompeten dengan jumlah responden sebesar 70 (70%).

Kompetensi yang paling tinggi yaitu kompetensi kepribadian, hal ini dapat diartikan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pribadi yang matang dan mantap menjadi pendidik. Sedangkan kompetensi terendah yaitu kompetensi profesional, hal ini berarti bahwa guru-guru dalam penelitian ini masih belum sepenuhnya menguasai materi yang diampunya serta kurang mengembangkan keprofesionalannya sebagai guru.

Stres Kerja Guru

Aktivitas yang padat terkadang membuat setiap individu mengalami stres. Stres memang selalu ada dalam kehidupan manusia baik besar maupun kecil, akan tetapi stres memang diperlukan untuk membuat individu mengembangkan potensinya. “Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi (Munandar, 2006:374). Stres sendiri berasal dari berbagai sumber, Swart (2004:2) mengemukakan bahwa “semua kejadian dalam kehidupan bahkan yang bersifat positif juga menyebabkan stres. Tidak semua stres bersifat merusak karena rangsangan, tantangan, dan perubahan akan memberikan keuntungan bagi kehidupan seseorang”. Jadi stres akan dialami setiap individu baik dari hal yang positif dan negatif, stres yang bersifat positif justru akan membawa dampak yang menguntungkan bagi individu tersebut.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang rata-rata dalam kualifikasi rendah dengan *mean* yang diperoleh sebesar 71,37.

Penyebab stres tertinggi dalam penelitian ini yaitu peran atau tugas, hal ini dapat disebabkan karena banyaknya peran atau tugas, membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga yang menjadikan guru merasa terbebani. Sedangkan penyebab

stres terendah yaitu lingkungan fisik, hal ini dapat disebabkan karena lingkungan fisik sekitar sekolah memiliki iklim yang kondusif sehingga guru merasa nyaman ketika bekerja selain itu lingkungan sekolah yang berlandaskan pada nilai-nilai keagamaan juga dapat mengurangi tingkat stres yang dimiliki guru.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil-hasil penelitian, stres kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi stres tingkat tinggi dan rendah dapat menurunkan prestasi kerja (Hariandja, 2002:307). Stres kerja dalam tingkat tinggi dan rendah akan menurunkan stres kerja yang tidak diimbangi dengan pengelolaan stres yang tepat. Munandar (2006:374) mengemukakan bahwa, “hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan bentuk U terbalik antara stres kerja dan unjuk kerja pekerjaan. Stres tingkat rendah dan tingkat tinggi dua-duanya menghasilkan unjuk kerja pekerjaan yang rendah”.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel (X) stres kerja dengan variabel (Y) kinerja guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang. Jadi dapat disimpulkan bahwa tinggi dan rendah stres kerja dapat menurunkan kinerja guru, karena stres yang berlebihan dan kurang akan mengganggu kinerja guru untuk menjalani profesinya, sedangkan jika stres kerja sedang akan meningkatkan kinerja guru. Akan tetapi stres kerja yang dialami guru-guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang tergolong dalam tingkat rendah meskipun perbandingannya dengan stres tingkat sedang hanya memiliki selisih sedikit menghasilkan kinerja yang tinggi, hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan sekitar sekolah yang berlandaskan pada nilai-nilai agama sehingga beban yang dimiliki guru harus dihadapi dengan kesabaran dan keikhlasan. Stres yang rendah guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang terjadi karena pengelolaan yang tepat oleh guru maupun faktor lingkungan pekerjaan yang membuat mereka merasa nyaman, memiliki dampak yang baik pada stres kerja mereka. Pada penelitian ini didapatkan $r_{hitung} (0,960) > r_{tabel} (0,195)$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut. Pertama, kinerja guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang berada pada tingkat tinggi. Kinerja tertinggi berada pada kompetensi kepribadian dan kompetensi terendah yaitu pada kompetensi profesional. Hal ini membuktikan bahwa guru melaksanakan tugas pokok yang dimilikinya dengan baik khususnya pada kompetensi kepribadian, akan tetapi guru kurang mengembangkan keprofesiannya. Kedua, stres kerja guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang berada pada tingkat rendah. Penyebab stres yang paling tinggi yaitu peran atau tugas, sedangkan yang paling rendah yaitu lingkungan fisik. Hal ini memiliki arti bahwa stres kerja terutama disebabkan oleh banyaknya beban kerja, sedangkan lingkungan fisik menjadi faktor stres terendah yang disebabkan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran. Ketiga, terdapat hubungan signifikan stres kerja dengan kinerja guru pada SD berbasis Islam/MI di Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja yang dimiliki guru, dimana pengelolaan stres yang tepat mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut. Pertama untuk Kepala Dinas Pendidikan dan Departemen Agama Kabupaten Malang, agar memantau dan memberi kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru-guru pada sekolah-sekolah yang dinaunginya serta memantau beban kerja yang dimiliki guru-guru secara berkesinambungan agar dapat membantu guru-guru meminimalisir stresnya. Kedua, untuk Kepala SD berbasis Islam/MI Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang, selalu memberikan motivasi yang positif dan memberikan supervisi ataupun ikut menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guru khususnya masalah profesionalitas kerja. Selain itu hendaknya kepala sekolah/madrasah ikut memantau dan membantu dalam pembagian beban kerja guru agar tidak menyebabkan guru merasa terlalu terbebani dengan beban kerja yang dimiliki

sehingga guru merasa memiliki tekanan dalam pekerjaan. Ketiga, untuk Guru SD berbasis Islam/MI Kecamatan Lawang-Kabupaten Malang yang memiliki kinerja yang tinggi agar mempertahankannya dan senantiasa mengelola stres kerja agar menjadi pendorong untuk semakin meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Keempat, untuk Ketua Jurusan Program Administrasi Pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi yang berhubungan dengan stres kerja dan kinerja guru khususnya pada SD berbasis Islam/MI. Kelima, untuk Peneliti lain, dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan penelitian yang sejenis dan dapat dikembangkan lagi dengan populasi yang lebih luas dengan kompleksitas kerja yang lebih tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hidayah, N. 2013. *Manajemen Stres Melalui Teknik Relaksasi*. Makalah disajikan dalam Workshop Manajemen Stres Bagi Mahasiswa, Pusat Pengembangan Bimbingan dan Konseling Mahasiswa (P2BKM) Lembaga Pendidikan dan Pembelajaran Universitas Negeri Malang (LP3 UM), Malang, 1 Mei.
- Luthans, F. 1992. *Organizational Behavior: Sixth Edition*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Mulyasa, E. 2013b. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Priatna, N. & Sukamto, T. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swarth, J. Tanpa Tahun. *Stres dan Nutrisi*. Irawan. 2004. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.