

ANALISIS PENGARUH FAKTOR DEMOGRAFI, UPAH KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SLB SWASTA DI CIREBON

Riefsy Arien Majidah RH, Ekawati, Ida Wahyuni

Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro
Email: riefsyarien165@gmail.com

Abstract: Preliminary study results showed there was stress symptoms on private SLB teachers in Cirebon such as fatigue and irritability. Stress symptoms could offend the teachers from completing their works because of not optimal, then their performance could be worsen. In carrying out their duties, they (for teachers who had been certified) were monitored by the government with the DP3 program while they (for those who have not been certified) had motivation such as finding work experiences and increasing soft skills. However, there were many teachers who didn't have good hopes, so their efforts were not optimal yet, thus their performances could be worsen. Demographics factors and wages that received by teachers also variatives, so it could affect their performances. The purpose of this study was to analyze the demographic factors, wages, work motivation and work stress on the performance of private SLB teachers in Cirebon. This research used quantitative method with cross sectional study. The results showed that demographic factors didn't effect teachers' performance (sig. 0.358 for sex, sig. 0.420 for years of service). Wages didn't effect teachers' performance (sig. 0.680). Work motivation effected teachers' performance (sig. 0.006). Job stress didn't effect teachers' performance (sig. 0.618). The conclusion of this study was work motivation effected the performance of private SLB in Cirebon teachers. Suggestions from this research were the school can improve teachers' work motivations by giving awards in the form of certificates/incentive for teachers who have good performance, and create a good and conducive work environment.

Keywords : Performance, Demography Factors, Wages, Work Motivation, Job Stress

A. PENDAHULUAN

Pendidikan diatur oleh Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28C ayat 1 dan ayat 2 yang intinya bahwa pendidikan adalah salah satu hak asasi manusia yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi diri seperti kecerdasan otak, kekuatan spiritual keagamaan, kesehatan jasmani dan juga berbudi pekerti luhur. Pendidikan yang merupakan

hak asasi manusia berhak diberikan kepada semua anak-anak termasuk anak-anak yang memiliki keterbatasan khusus. Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) adalah anak yang mengalami kelainan dalam proses perkembangannya sehingga membutuhkan pendidikan khusus. Prevalensi penyandang disabilitas di 59 negara pada usia \geq 18 tahun berdasarkan data WHO adalah sebesar 15,6% mengalami

kesulitan yang signifikan dalam kesehariannya dan 2,2%-nya mengalami kesulitan yang sangat signifikan. Prevalensi di 17 sub regional dunia berdasarkan *Global Burden of Disease* adalah 15,3% populasi dunia menyandang disabilitas sedang dan 2,9%-nya menyandang disabilitas parah. Prevalensi penyandang disabilitas di Indonesia adalah sebesar 2,45% penduduk Indonesia, di Provinsi Jawa Barat sebesar 2,22% sedangkan yang tertinggi di Bengkulu mencapai 3,96%¹.

Jumlah ABK di Indonesia yang sudah disebutkan di atas, membuat pemerintah mengatur peraturan mengenai pendidikan untuk ABK. Berdasarkan UU No. 20 tahun 2013 menyebutkan bahwa pendidikan bagi ABK adalah pendidikan khusus. Pendidikan khusus tersebut yaitu Sekolah Luar Biasa (SLB). Berdasarkan data pokok pendidikan SLB oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2017, menyebutkan sudah ada 2.070 SLB di Indonesia dengan jumlah kepala sekolah dan guru SLB sebanyak 24.657 orang².

Menjadi seorang guru SLB berbeda dengan menjadi seorang guru sekolah umum lainnya, karena anak-anak yang mereka hadapi adalah anak-anak berkebutuhan khusus. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.³ Guru-guru SLB harus memiliki motivasi kerja yang kuat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tujuan dari pendidikan dapat tercapai. Peran guru memiliki pengaruh yang besar terhadap kelancaran Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di sekolah.

Memiliki peran yang besar dalam KBM di sekolah, seorang guru

SLB harus memiliki keterampilan dan kesabaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yaitu mendidik anak-anak berkebutuhan khusus. Apabila terjadi ketidakselarasan interaksi dalam lingkungan pendidikan, maka dapat menimbulkan stres kerja. Para guru SLB dapat mengalami stres kerja akibat dari keseharian mereka dalam menghadapi tingkah laku anak-anak berkebutuhan khusus, motivasi kerja yang rendah dan hambatan dalam komunikasi. Gejala stres kerja sendiri diantaranya seperti tidak bisa tidur, mual, pusing dan cepat marah. Apabila guru mengalami stres kerja, tugas dan kewajibannya dapat terhambat. Namun dengan pengelolaan stres yang baik dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru-guru tersebut.

Salah satu tolak ukur pencapaian sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang berkualitas sangat dibutuhkan karena peran dan tugasnya yang berat. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja, fasilitas pendidikan yang cukup, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan juga iklim sekolah yang kondusif.⁴ Selain itu, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor demografi dan upah kerja yang mereka terima. Faktor demografi meliputi jenis kelamin dan masa kerja. Laki-laki cenderung lebih memiliki harapan yang lebih baik, dan lebih bisa mengontrol emosinya dibandingkan dengan perempuan. Selain itu, semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin banyak pula pengalaman yang dia miliki, sehingga dengan permasalahan yang ada di tempat kerja, mereka sudah terbiasa mengatasinya, maka tugas-tugas

pekerjaan mereka tidak terhambat, dan tetap dapat bekerja secara optimal, kinerja mereka pun tetap dapat meningkat.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan bulan Desember 2018 diperoleh data bahwa karakteristik individu masing-masing guru berbeda-beda seperti jenis kelamin, masa kerja, serta upah kerja. Dari hasil wawancara dengan 5 guru dari 5 SLB yang berbeda, mereka mengeluh merasakan cepat lelah dan mudah marah terutama jika anak-anak sedang sulit dikontrol/diatur. Hal tersebut menunjukkan adanya gejala stres kerja pada guru tersebut. Hal tersebut juga dapat mengganggu pekerjaan mereka, sehingga mereka tidak dapat bekerja dengan maksimal, dan kinerja mereka pun dapat turun. Selain itu, untuk melihat kinerja seorang guru dapat dilihat dari motivasi kerja pada guru tersebut. Dalam menjalankan tugasnya, guru PNS dipantau oleh pemerintah, sehingga pemerintah juga dapat melakukan penilaian pada guru tersebut dengan adanya DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan). Hal itu yang menjadi salah satu motivasi guru PNS SLB dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan guru Non PNS dalam menjalankan tugasnya adalah untuk mencari pengalaman kerja dan meningkatkan softskill-nya sehingga mereka dapat lulus saat penerimaan calon pegawai negeri sipil nanti. Adanya harapan tertentu bagi seseorang, memungkinkan orang tersebut akan melakukan usaha-usaha yang lebih optimal agar harapannya tersebut tercapai. Selain faktor stres kerja dan motivasi kerja pada guru SLB swasta di Cirebon, fakta demografi dan upah kerja guru-guru tersebut berbeda, hal itu yang

juga bisa mempengaruhi kinerja guru-guru tersebut.

Dari penjabaran tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon".

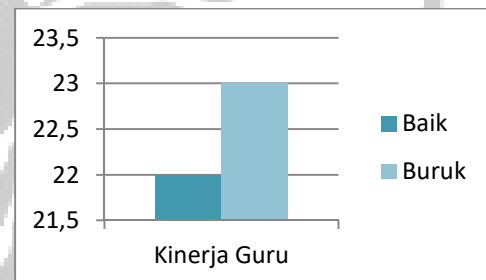
B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Populasi sekaligus sampel menggunakan teknik *total sampling* dalam penelitian ini ialah guru-guru SLB swasta di Cirebon yang berjumlah 45 orang. Instrumen penelitiannya menggunakan kuesioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik biner dan analisis regresi linear.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a) Kinerja Guru

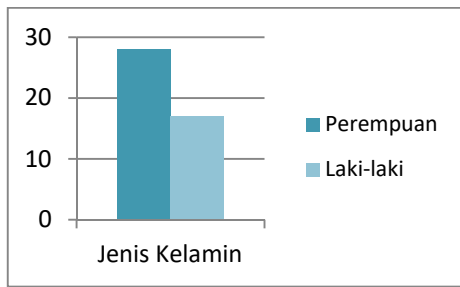


Grafik 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja

Berdasarkan grafik di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 51,1% responden (23 orang) memiliki kinerja yang buruk.

b) Faktor Demografi

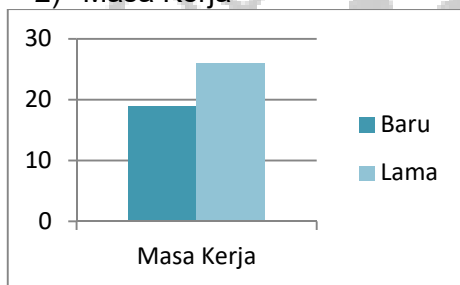
1) Jenis Kelamin



Grafik 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan grafik di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 62,2% responden (28 orang) berjenis kelamin perempuan.

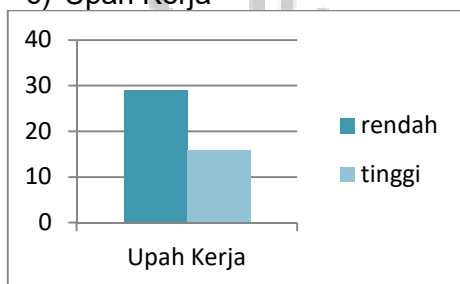
2) Masa Kerja



Grafik 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan grafik di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 57,8% responden (26 orang) memiliki masa kerja lama (> 5 tahun).

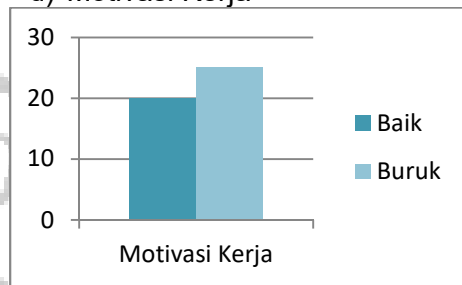
c) Upah Kerja



Grafik 4. Distribusi Frekuensi Reponden Berdasarkan Upah Kerja

Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 64,4% Responden (29 orang) memiliki upah kerja rendah (\leq Rp 2.050.000)

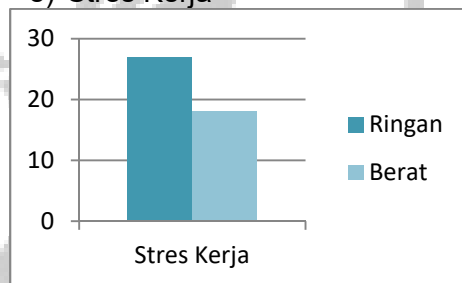
d) Motivasi Kerja



Grafik 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa sebanyak 55,6% responden (25 orang) memiliki motivasi kerja yang buruk.

e) Stres Kerja



Grafik 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja

Berdasarkan grafik di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 60% responden (27 orang) mengalami stres ringan.

2. Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis regresi logistik, diperoleh bahwa nilai sig. jenis kelamin adalah sebesar 0,358 dan nilai sig. masa kerja adalah sebesar

0,420. Nilai sig. > 0,05 , artinya bahwa tidak ada pengaruh faktor demografi terhadap kinerja guru SLB swasta di Cirebon. Hal ini disebabkan karena tuntutan tugas yang sudah diatur oleh pemerintah, sehingga tuntutan tugas tersebut dibebankan kepada guru-guru SLB tanpa melihat faktor demografi dari guru-guru tersebut.

3. Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis regresi logistik menunjukkan nilai sig. sebesar 0,686. nilai sig. > 0,05 artinya bahwa tidak ada pengaruh antara upah kerja terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena tuntutan tugas sudah diatur oleh pemerintah, sehingga guru-guru tetap akan menyelesaikan tugas tersebut, baik kinerjanya baik atau buruk, guru-guru tersebut juga akan tetap diberi upah oleh pemerintah ataupun pihak sekolah. Upah kerja sama juga dengan kompensasi dan insetif yang merupakan penghargaan sebagai jaminan guru tersebut dapat hidup dengan layak.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis regresi, diperoleh nilai sig. sebesar 0,006. Nilai sig. < 0,05 artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa mayoritas guru-guru SLB swasta di Cirebon memiliki motivasi kerja rendah (55,6%) dan kinerja yang rendah (51,1%) artinya berbanding lurus. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai

ekspektansi (harapan) responden masih rendah, sehingga usaha yang dilakukan belum optimal. Selain itu, pemberian penghargaan yang dianggap masih kurang dirasakan oleh para guru, dapat menyebabkan kinerja guru tersebut menjadi buruk. Motivasi kerja guru yang baik dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai.²⁹ Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan motivasi guru agar kinerjanya dapat meningkat, seperti adanya penghargaan berupa piagam/insentif kepada guru-guru yang memiliki kinerja yang baik.

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, nilai sig. stres kerja adalah sebesar 0,618. Nilai sig. > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat disebabkan karena 60% guru-guru SLB swasta di Cirebon hanya mengalami stres ringan dan sudah mampu menangani / mengendalikan stres tersebut baik secara individu maupun dari pihak sekolah. Sehingga walaupun mereka mengalami stres dan dapat mengendalikannya tetapi mereka tetap dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hubungan antara responden dengan rekan kerja dan atasan juga harmonis sehingga membuat responden lebih kerasan bekerja di sekolah tersebut. Meskipun tidak berpengaruh signifikan, manajemen stres yang baik perlu dilakukan untuk

menghindari seseorang mengalami stres dan kinerja tetap baik.

KESIMPULAN

1. Faktor demografi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SLB swasta di Cirebon secara parsial. (sig. 0,358 untuk variabel jenis kelamin dan sig. 0,420 untuk variabel masa kerja)
2. Upah kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SLB swasta di Cirebon secara parsial. (sig. 0,686)
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLB swasta di Cirebon secara parsial. (sig. 0,006)
4. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLB swasta di Cirebon secara parsial. (sig. 0,618)

SARAN

1. Bagi Guru-Guru SLB

Saran bagi guru-guru SLB yaitu agar tetap dapat meningkatkan motivasi kerjanya dan mengelola stres kerjanya dengan baik agar kinerja semakin meningkat, seperti melakukan olahraga di rumah, olahraga bersama keluarga atau rekan kerja, mengadakan pengajian serta saling komunikasi dan terbuka kepada keluarga, rekan kerja, dan juga atasan. Mereka juga dapat mengelola stres dengan metode *copying stress*.

2. Bagi Sekolah Luar Biasa (SLB)

Saran bagi SLB yaitu agar tetap dapat meningkatkan motivasi kerja guru-guru SLB seperti adanya pemberian penghargaan atau imbalan

berupa piagam/sertifikat, insentif, bonus bagi guru teladan. Selain itu juga dapat diterapkannya KPI (*Key Person Indicator*) untuk semua guru, sehingga sekolah dapat melakukan penilaian kinerja terhadap guru-guru tersebut yang nantinya hasil penilaian kinerja tersebut dikomunikasikan kepada para guru sebagai bahan evaluasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru SLB.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Buletin Jendela Data dan Informasi Kesehatan. Semester 2. 2014
2. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Ikhtisar Data Pendidikan Tahun 2016/2017. 2017
3. Damayanti, Fransiska Anggi. Analisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SLB berbasis latar belakang pendidikan luar biasa dan non pendidikan luar biasa. Skripsi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta. 2017
4. Yawan, Ruth. Pengaruh motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepesek terhadap kinerja guru SD Biak Numfor, Papua. E-journal. Universitas Negeri Yogyakarta. 2016
5. Nastiti, Safitri Maya. Perbedaan kinerja guru berdasarkan status kepegawaian PNS dan non PNS di SMA negeri se-Kabupaten Rembang. Skripsi Universitas Negeri Semarang. 2016

6. Ferlia, D. A. Analisis tingkat stres kerja pada guru tuna grahita di Sekolah Dasar Luar Biasa (SLDB) Negeri Kudus. Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang. 2016
7. Jatmiko, Cyndu Wahyu. Pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik. Naskah Publikasi. www.ums.ac.id. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2015
8. Purwaningsih. Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kota Magelang. Naskah Publikasi. www.ums.ac.id. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2018
9. Arimbi, Vela Miarri Nurma. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung. Universitas Negeri Yogyakarta. 2011
10. Mutakin, Tatan Zenal. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru. Universitas Indraprasti PGRI. 2013.
11. Farida, Tri Hartati. Peran Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta. 2014
12. Nuruni, Tri. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen. IAIN Surakarta. 2014
13. Purba, Syahfitri. Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Menjadi Guru Sekolah Luar Biasa di Kota Medan. 2015
14. Agustin, Eri. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. E-journal.ac.id. Universitas Negeri Semarang. Semarang. 2015
15. Maryati, Tri. Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri 1 Bantul. Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. 2017
16. Elfita, Rifa, Zuhaini, Ikrima M. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan PAI di MTs Negeri Sentojo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Jurnal Al-Hikmah. Universitas Islam Kuantan Singingi. 2019
17. Loekmono, J. T dan Raditya. Hubungan antara tingkat stres kerja guru dan kinerja guru di SMK Kristen 2 Klaten. E-journal. www.uksw.edu. Universitas Kristen Satya Wacana. 2015
18. Somad, Ismet. Teknik Efektif Dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Dian Rakyat. 2013
19. Inayatullah, Atiya dan Palwasha Jehangir. *Teacher's Job Performance: The Role of Motivation*. Abasyn Journal of Social Sciences Vol. 5 No. 2: 2012
20. Akhtar, Javed Hassan dan Irum Iqbal. *Impact of Motivation on Teachers' Job Performance: A Case Study of a Public Sector University*. Journal of Educational Sciences & Research Vol. 4 No. 1 : 2017
21. Munandar, Ashar Sunyoto. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press. 2008

22. Nasir, Abdul dan Abdul Muhith. Dasar-Dasar Keperawatan Jiwa. Jakarta: Salemba Medika. 2011
23. Harrianto, Ridwan. Buku Ajar Kesehatan Kerja. Jakarta: EGC. 2009
24. Yetniwati. Pengaturan upah berdasarkan atas prinsip keadilan. E-journal. www.journal.ugm.ac.id. Universitas Gajah Mada. 2017
25. Wahyu T. Pengaruh Motivasi, Jenis Kelamin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2009
26. Fitriantoro, Arhiza Rizki. Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen. Universitas Sanata Dharma. 2009
27. Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung:2012
28. Ningsih, Mustika Sulistio. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung. Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung: 2017
29. Yulia, Lia. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta: 2017
30. Putri, Maygha Yosianti. Hubungan Antara Motivasi dan Manajemen Stres dengan Stres Kerja pada Guru SMA Santo Yakobus Jakarta. Universitas Diponegoro. 2018
31. Hakim L, Sugiyanto E. Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. Jurnal Manajemen Bisnis. 2017
32. Ardiana, Titin Eka. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Jurnal Akuntansi dan Pajak. Universitas Muhammadiyah Ponorogo. 2017
33. Hasan, Rohmat. Pengaruh Masa Kerja dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo. Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI). Vol. 9 No.2. ISSN: 1858-4985. 2015.