

Bekerja di Era Pandemi Covid 19 (Studi Deskripsi Kinerja Guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung)

¹ Evi Srinur Hastuti

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
e-mail : evisrinurhastuti@unibi.ac.id

Pembelajaran jarak jauh di masa pandemic covid 19 bukan merupakan hal yang mudah, terlebih untuk sekolah non formal dengan karakteristik siswa yang membutuhkan perhatian yang khusus, berbeda dengan sekolah formal pada umumnya. Guru harus memiliki kreativitas dalam menentukan metode pembelajaran dan menggunakan media yang tepat, kondisi ini tentu saja mempengaruhi cara kerja dan kinerja guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran kinerja Guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung di masa pandemic covid 19. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di PKBM Minda Utama Bandung terdiri dari 25 orang. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner kinerja menggunakan konsep teori dari Bernardine Russel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif untuk melihat gambaran kinerja guru PKBM Minda Utama Bandung. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar guru di PKBM Minda Utama Bandung mempunyai kinerja yang rendah yaitu 14 orang atau 56,00% dan 11 orang atau 44,00% mempunyai kinerja tinggi. Adanya wabah covid 19 memberikan pengaruh terhadap kinerja, karena guru sebagai tenaga pendidik tetap harus melaksanakan fungsi dan perannya yaitu melakukan pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi pandemic. Guru harus siap dan bersedia menyesuaikan diri dengan perubahan termasuk perubahan dalam pola kerja yang semula luring menjadi daring.

Kata Kunci : Kinerja dan guru

Abstract

Distance learning in the pandemic covid 19 is not an easy thing, especially for non- formal schools with characteristics of students who need special attention, in contrast to formal schools in 2019. generally. Guru must have creativity in determining learning methods and using the right media, this condition of course affects the way the teacher works and performance. The purpose of this study is to find out the picture of Non-Formal Teachers at PKBM Minda Utama Bandung during the covid 19 pandemic. The population in this study is a teacher at PKBM Minda Utama Bandung consisting of 25 people. The research data was obtained with performance questionnaires using theoretical concepts from Bernardine Russell. The research method used is a descriptive method to see the performance picture of PKBM Minda Utama Bandung teachers. The results showed that most teachers at PKBM Minda Utama Bandung had low performance of 14 people or 56.00% and 11 people or 44.00% had high performance. The existence of the covid 19 outbreak has an influence on performance, because teachers as educators still have to carry out their functions and roles, namely conducting learning that is tailored to the pandemic conditions. Teachers must be ready and willing to adjust to changes including changes in work patterns that were originally offline to online.

Keywords: Kinerja and teacher

1. PENDAHULUAN

Penyebaran Infeksi virus Corona disebut COVID-19 (*Corona Virus Disease 2019*) sampai saat ini masih belum mereda. Berbagai upaya dilakukan untuk menekan penyebaran virus ini, seperti dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka percepatan penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID -19), yang mulai berlaku tanggal 31 Maret 2020. Namun adanya pembatasan tersebut tidak menekan laju perkembangan virus tersebut, sehingga pemerintah menerapkan kebijakan baru yaitu peraturan Inmendagri 1 Tahun 2021 tentang PPKM atau Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat untuk Wilayah Jawa dan Bali mulai tanggal 11-25 Januari 2021 bahkan diperpanjang sampai 8 Februari 2021. Setelah itu keluar instruksi dari Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat Corona Virus Dosease 2019 di Wilayah Jawa dan Bali. Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat sebagai upaya pengendalian penyebaran corona virus disease 2019 (COVID-19), sebelumnya pemerintah juga melakukan pembatasan atau pelanggaran WNA masuk ke Indonesia.

Berbagai upaya penanganan covid 19 telah dilakukan, namun langkah-langkah pengendalian pandemic Covid-19 masih belum optimal. Kondisi ini tentunya memberikan pengaruh ke berbagai sektor. Namun demikian, seluruh aktivitas harus tetap berjalan dengan adanya adaptasi kebiasaan baru. Adanya adaptasi kebiasaan baru tersebut tidak selalu diikuti dengan mudah oleh setiap individu, termasuk oleh individu sebagai siswa dan guru

sebagai fasilitator, terlebih pada pembelajaran di sekolah non formal, salah satunya di PKBM Minda Utama Bandung

Dengan pembelajaran jarak jauh diharapkan guru dan siswa bisa terus melakukan pembelajaran secara efektif secara *online* di rumah masing-masing dengan memanfaatkan kemampuan teknologi informasi. Namun faktanya tidaklah mudah, pembelajaran daring yang terlalu lama dapat mempengaruhi psikologis siswa. Penggunaan *smartphone* yang berlebihan tanpa pengawasan orangtua membuat siswa tidak dapat mengontrol diri, krisis mental dan mudah emosi (Fatimah Nur Rahma, 2021). Selain itu, menurut hasil penelitian Rika Kartika (2021) menyebutkan bahwa adanya pembelajaran jarak jauh menyebabkan tugas semakin banyak dengan lingkungan belajar yang tidak kondusif karena bising, keterbatasan pemahaman terkait materi yang didapat, jaringan internet yang terkendala, sulitnya pengerjaan tugas kelompok, kuota internet yang boros, sulit mengkoordinir tugas kelompok, tidak ada ketetapan jadwal belajar, pekerjaan rumah yang menumpuk, serta kejenuhan yang dialami saat pembelajaran jarak jauh

Dampak PJJ tentunya tidak hanya dirasakan oleh siswa tetapi dirasakan oleh guru. Guru masih belum siap menghadapi proses pembelajaran jarak jauh karena beberapa komponen yang belum mendukung seperti keterbatasan sinyal, paket internet yang memakan cukup biaya, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang belum memadai, LKH, Media Eletronik (Video tutorial, kuis dll) belum mendukung, sulitnya guru memberikan pembelajaran dan penilaian yang bisa mencakup segala aspek (Muhaiminah Jalal, 2020). Kondisi ini juga

terjadi pada pengajar di sekolah terutama sekolah non formal PKBM Minda Utama Bandung.

PKBM Minda Utama Bandung merupakan sebuah Lembaga Pendidikan yang terakreditasi A (Unggul) oleh Dinas Pendidikan yang mempunyai tujuan membantu masyarakat untuk mendapatkan ijazah resmi yang diharapkan bagi mereka yang belum memiliki ijazah. PKBM Minda Utama Bandung memiliki Visi menjadi lembaga pendidikan non formal yang terdepan, terpercaya, dan berstandar dalam meningkatkan sumber daya manusia dan misi menjadi PKBM yang berkualitas dan memenuhi standar nasional Pendidikan.

Visi dan misi dari PKBM Minda Utama Bandung tidak lepas kaitannya dengan peran guru sebagai motor penggerak pembelajaran siswa, dimana guru harus menjadi fasilitator yang harus memahami kebutuhan peserta didik, menciptakan suasana belajar yang tidak terkesan sangat formal, membuat perencanaan belajar bersama membantu peserta didik dengan cara mendorong aktivitas yang kooperatif, kompetisi yang sehat dan bertanggung jawab. Selain itu juga tugas guru non formal di PKBM Minda Utama Bandung yaitu memformulasikan tujuan belajar sesuai kebutuhan siswa dan Lembaga, membantu para peserta didik membentuk kelompok dalam menentukan tim belajar mengajar, belajar mandiri dan sebagai bagian dari rasa tanggung jawabnya terhadap proses belajar secara inkuiri, dll.

Serangkaian tugas yang harus dilaksanakan guru tersebut tentunya memerlukan usaha yang cukup besar, guru tidak hanya mengubah metode pembelajaran tetapi perlu juga memodifikasi media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, agar semua peserta didik dapat mengakses pembelajaran yang tidak terbatas ruang dan waktu kepada peserta didik selama diberlakukannya masa darurat Covid-19 (Handayani, Khasanah & Yoshinta, 2020; Kurniasari, 2020; Aji, 2020).

Guru-guru yang ada di PKBM Minda Utama Bandung, tidak hanya melakukan pembelajaran secara klasikal akan tetapi gurupun melakukan pendampingan secara individual kepada siswa, melakukan bimbingan

konseling, menggunakan metode belajar sambil bermain dengan menggunakan alat yang sederhana, akan tetapi tetap saja tidak memberikan hasil yang maksimal. Beberapa metode dan media pembelajaran yang telah dibuat tersebut menurut wawancara dengan kepala sekolah PKBM Minda Utama, masih dirasakan belum optimal.

Untuk itu, upaya PKBM mengupayakan melibatkan orang tua peserta didik dalam proses pembelajaran melalui kegiatan parenting yang mengundang orang tua dan memberikan seminar tentang peran orang tua dalam mendampingi anak belajar di masa pandemic, sehingga guru akan terbantu dalam proses pembelajaran. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa tugas guru tidak hanya melaksanakan dan menyelenggarakan proses pembelajaran tetapi gurupun harus menyelesaikan tugas-tugas administrasi lainnya yang akhirnya membuat beberapa guru merasakan kelelahan secara psikologi (*Burnout*).

Adanya *burnout* yang dialami guru menyebabkan kinerja guru terganggu sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Isra Hayati, Suci Fitria (2018) bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja menurut Bernardin & Russel (Edy Sutrisno, 2010) merupakan keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Informasi yang diperoleh dari kepala sekolah permasalahan kinerja dari tahun ke tahun selalu ada akan tetapi saat pandemic sekarang ini dirasakan lebih banyak, seperti guru yang tidak memberikan pelayanan sesuai prosedur, guru yang mengabaikan kebutuhan siswa sehingga ada beberapa siswa akhirnya tidak mau sekolah. Penyelesaian laporan perkembangan kemajuan siswa yang sering terlambat, mengganti jam pelajaran tanpa berkoordinasi dengan bagian akademik.

Kinerja guru menjadi penting karena akan menggambarkan bagaimana seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran, dan kinerja guru tidak lepas dari hasil kerja yang merepresentasikan bagaimana cara guru tersebut membuat perencanaan kerja, melaksanakan dan menilai hasil proses belajar, dan untuk guru yang bertugas di sekolah

nonformal tidaklah mudah karena tidak saja selalu dituntut untuk harus tampil sempurna dalam setiap proses pembelajaran, akan tetapi dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak-anaknya

Berdasarkan uraian itulah, maka pertanyaan yang muncul adalah, “Bekerja di Era Pandemi Covid 19 (Studi Deskripsi Kinerja Guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung)”.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja menunjukkan keberhasilan suatu organisasi. Berikut ini beberapa definisi kinerja. Menurut Byars Dan Rue (Edy Sutrisno, 2010:150) kinerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian ini mencakup bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Bernardine dan Russel (Edy Sutrisno, 2010:150) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

2.2. Dimensi Kinerja

Berikut ini adalah kriteria utama yang dinilai dalam kinerja menurut Bernardin & Russel (Edy Sutrisno, 2010:150) :

1. *Kualitas*, tingkat keberhasilan dari suatu proses atau hasil kerja yang sempurna, melaksanakan pekerjaan dengan cara yang ideal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan
2. *Kuantitas*, besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan
3. *Ketepatan waktu*, tingkatan pekerjaan yang diselesaikan, hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang disediakan untuk melakukan pekerjaan atau tugas lain
4. *Efektivitas biaya*, tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (Seperti sumber

daya manusia, uang, teknologi dan bahan baku) secara optimal untuk mendapatkan target yang tertinggi. Jika efektivitas berkurang, sumber-sumber organisasi juga dikurangi

5. *Kebutuhan pengawasan*, tingkatan kebutuhan pegawai untuk membutuhkan pengawasan agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan
6. *Pengaruh interpersonal*, tingkatan perasaan pegawai untuk menunjukkan perasaan *self-esteem*, *good-will* dan kerja sama di antara rekan sekerja dan bawahan

2.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kerja menurut Veithzal Rivai (2005) “Merupakan hasil kerja dalam lingkup pekerjaannya”. Sedangkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Handoko “Suatu proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawainya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerjanya”.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa penilaian pelaksanaan kinerja atau penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, artinya pelaksanaan pekerjaan bukan hanya dilihat dari hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal antara lain disiplin, kemampuan kerja, hubungan kerja, prakarsa dan kepemimpinan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan suatu penjelasan yang sistematis dari hubungan kekuatan suatu pekerjaan dan kelemahannya secara individu maupun kelompok. Faktor yang paling umum dalam penilaian kinerja adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat

diandalkan, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.

Kinerja guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2012 Tentang Uji Kompetensi Guru menyatakan tentang kinerja guru yang dimaksud adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dalam rangka pembinaan terhadap peserta didik yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Adapun penilaian kinerja guru merupakan proses pengukuran setiap butir kegiatan tugas utama guru yang dilakukan melalui uji kompetensi dan observasi.

2.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan atau organisasi penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat diantaranya :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi : terutama untuk menentuka jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi pegawai. Selain itu dapat dijadikan dasar dala memutuskan pemindahan pegawai pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutase atau demosi sampai Tindakan pemberhentian
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
3. Pemeliharaan sistem : jika sistem atau subsistem tidak tidak berfungsi
4. Dokumentasi : berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen SDM, peemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria pengujian validitas (Wilson Bangun, 2012)

2.5. Kriteria Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa kriteria penilaian kinerja, diantaranya :

1. Kriteria berdasarkan sifat
Berpusat pada karakteristik pegawai, atau bagaimana kepribadian setiap pegawai dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku

Mengarah pada suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik . berisi daftar perilaku sebagai pedoman yang harus dilaksanakan pegawai dan perilaku itu diukur oleh klien

3. Kriteria berdasarkan hasil
Mengarah pada panecapaian hasil pekerjaan.
(Wilson Bangun, 2012)

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode penelitian untuk membuat suatu gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode tersebut dapat mengadakan akumulasi data dasar (Nazir, 2014). Sedangkan dalam penelitian ini metodenya termasuk dalam metode survei dengan maksud mengadakan penyelidikan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktua, baik tentang institusi social, ekonomi atau politik dalam suatu kelompok ataupun suatu daerah (Nazir. 2011)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Perhitungan Kinerja guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung

Pada bagian ini diuraikan data hasil perhitungan variabel kinerja dengan menggunakan dengan menggunakan uji statistic Median.

Tabel 4.1
Hasil Uji Median Variabel Kinerja Pada Guru Sekolah Non Formal Di PKBM Minda Utama Bandung

Variabel	Kriteria				Nilai Median
	Tinggi		Rendah		
	Frekuensi	(%)	Frekuensi	(%)	
Kinerja	11	44,00%	14	56,00%	62
Y					
Kualitas	9	36,00%	16	64,00%	9
Y.1					
Kuantitas	11	44,00%	14	56,00%	9
Y.2					
Ketepatan waktu	10	40,00%	15	60,00%	9
Y.3					
Efektivitas Biaya	11	44,00%	14	56,00%	14
Y.4					
Kebutuhan pengawasan	12	48,00%	13	52,00%	8
Y.5					
Faktor Interpersonal	12	48,00%	13	52,00%	8
Y.6					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Juni 2021

Berdasarkan hasil perhitungan median (tabel 4.1) maka diperoleh gambaran variabel kinerja pada guru sekolah non formal di PKBM Minda Utama, sebagian besar yaitu 14 orang atau 56,00% mempunyai kinerja rendah dan sebagian lainnya yaitu 11 orang atau 44,00% mempunyai kinerja tinggi.

Sedangkan untuk aspek-aspeknya adalah terdapat 9 orang atau 36.00% yang memperhatikan kualitas dalam bekerja dan 16 orang lainnya atau 64.00% kurang memperhatikan kualitas kerjanya. Untuk aspek selanjutnya terdapat 11 orang atau 44.00% yang memperhatikan kuantitas dalam bekerja dan 14 orang atau 56.00% kurang memperhatikan kuantitas kerjanya.

Untuk aspek ketepatan waktu maka diperoleh gambaran yaitu 10 orang atau 40,00% yang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan terdapat 15 orang atau 60,00% guru yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Untuk aspek efektivitas biaya maka terdapat 11 orang responden atau 44,00% yang dapat mengefektifkan penggunaan biaya ketika bekerja dan terdapat 14 orang atau 56,00% yang tidak efektif dalam menggunakan biaya ketika bekerja.

Aspek lainnya yaitu kebutuhan pengawasan yaitu terdapat 12 orang atau 48,00%

memiliki kebutuhan pengawasan yang tinggi dan terdapat 13 orang atau 52,00% yang memiliki kebutuhan pengawasan yang rendah, dan terakhir adalah factor interpersonal yaitu terdapat 12 orang atau 48,00% yang merasakan bahwa factor interpersonal mempengaruhi kinerja guru dan terdapat 13 orang atau 52,00% yang menyatakan sebaliknya.

4.2. Pembahasan

Pandemi covid 19 ini mengakibatkan perubahan yang sangat besar diberbagai area, salah satunya Pendidikan, dimana sekolah dipaksakan untuk bertransformasi agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Sekolah diwajibkan untuk menyelenggarakan pembelajaran jarak jauh, atau melakukan pembelajaran dari rumah dengan media online.

Situasi tersebut bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, karena tidak saja siswa yang belum siap, namun guru-guru, sarana dan prasarana penunjang pun belum dipersiapkan dengan baik. Ini terjadi hampir di seluruh lembaga pendidikan yang ada di Indonesia baik formal, informal maupun non formal, termasuk di PKBM Minda Utama.

Dengan kata lain, adanya pembelajaran jarak jauh dirasakan berat oleh guru maupun siswa, terutama oleh guru sekolah non formal yang harus menghadapi siswa dengan berbagai persoalan. Guru dituntut untuk kreatif ketika menyampaikan materi melalui pembelajaran jarak jauh dan tentunya harus disesuaikan dengan setiap kebutuhan siswa yang berbeda-beda.

Guru tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan penguasaan teknologi informasi dasar akan tetapi harus memiliki pengetahuan bagaimana menggunakan perangkat rekaman dan perangkat lunaknya, dan menggunakan metode untuk menyampaikan pelajaran tanpa melakukan interaksi tatap muka tetapi menggunakan video pembelajaran yang menarik.

Keterampilan dan pengetahuan tersebut tentunya harus dipelajari dan perlu pelatihan, di satu sisi tidak semua organisasi tempat bekerja menyediakan fasilitas tersebut, keadaan ini dirasakan berat karena guru tidak hanya bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pembelajaran jarak jauh tetapi gurupun harus

menyelesaikan pekerjaan administrasi lainnya. Kondisi tersebut akhirnya mempengaruhi kinerja guru PKBM Minda Utama.

Kinerja itu sendiri menurut Bernardine dan Russel (Edy Sutrisno, 2010) adalah keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Hasil pengolahan data diperoleh bahwa terdapat 14 orang atau 56,00% mempunyai kinerja rendah. Rendahnya kinerja guru di PKBM Minda Utama terlihat dari beberapa program kerja yang tidak teralisasi sesuai waktu yang telah ditentukan, pelaporan yang sering terlambat. Guru juga mempersiapkan bahan ajar saat akan memulai proses pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi tidak produktif dan tidak tercapainya capaian pembelajaran. Namun demikian, sebagian kinerja guru PKBMN Minda Utama yaitu 11 orang atau 44,00% mempunyai kinerja tinggi. Artinya, meskipun dimasa pandemic covid 19, guru berusaha untuk menyesuaikan dengan perubahan agar tetap dapat menyelenggarakan pembelajaran secara efektif dan menyelesaikan tanggung jawab lainnya sesuai target. Guru di PKBM Minda Utama berusaha untuk menguasai teknologi informasi dasar dan aplikasi yang menunjang kompetensi guru yang harus menyelenggarakan pembelajaran secara daring agar capaian pembelajaran memenuhi target.

Untuk melihat gambaran kinerja secara lebih jelas maka akan digambarkan berdasarkan aspek-aspeknya, aspek pertama yaitu aspek kualitas kerja, terdapat 16 orang lainnya atau 64.00% guru yang kurang memperhatikan kualitas kerjanya. Kualitas kerja menjadi penting bagi guru PKBM Minda Utama karena dengan kualitas kerja dapat diukur ektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan guru tersebut. Guru dengan kualitas rendah maka akan berdaya guna rendah, seperti mengajar tanpa persiapan, memberikan metode pembelajaran yang tidak menarik, tidak interaktif, dan sebagainya.

Sedangkan guru PKBM Minda Utama yang memperhatikan kualitas dalam bekerja yaitu 9 orang atau 36.00% yang memperhatikan kuantitas dalam bekerja. Guru dengan kualitas kerja yang tinggi biasanya memiliki kecintaan

akan pengetahuan yang diajarkan kepada siswanya dan ditunjukkan dengan semangat mengajar yang tinggi, bersedia menggali potensi siswa-siswanya, berusaha memahami kebutuhan siswa dalam belajar sehingga metode belajar yang diberikan akan disesuaikan dengan kebutuhan siswa.

Selain aspek kualitas kerja, terdapat aspek lainnya dalam kinerja, yaitu kuantitas. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa terdapat 11 orang atau 44.00% guru yang bekerja dengan memperhatikan kuantitas dan 14 orang atau 56.00% guru yang memiliki kuantitas kerja rendah. Kuantitas menjadi penting dalam pembelajaran, akan tetapi tetap harus memperhatikan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah target atau program kerja yang diharapkan melebihi target yang telah ditetapkan dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan. Guru di PKBM Minda Utama tentunya mempunyai target mengajar persemester dan wajib membuat pelaporan kegiatan secara terjadwal. Kedua hal tersebut harus dijalankan. Namun katanya banyak yang tidak dapat menyelesaikan sesuai target, seperti dalam pembelajaran. Guru PKBM Minda Utama yang memperhatikan kuantitas dalam proses pembelajaran sangat memperhitungkan jumlah waktu pertemuan mengajar, karena mereka sudah mengenal dan mengetahui karakteristik siswa di sekolah nonformal tersebut. Jumlah pertemuan mengajar sering menjadi kendala, Namun demikian, saat pelaksanaannya proses belajar mengajar, terutama untuk menangani siswa yang bermasalah kuantitas akan melebihi target dengan kata lain kuantitas pertemuan lebih sering melebihi target akan tetapi, tidak jarang pertemuan tersebut memberikan hasil yang maksimal, bahkan guru tersebut harus melakukan home visit untuk memastikan bahwa capaian pembelajaran sudah sesuai, artinya kuantitas mengajar yang diberikan guru tersebut diharapkan dapat memenuhi target capaian pembelajaran.

Untuk aspek ketepatan waktu maka diperoleh gambaran yaitu 10 orang atau 40,00% yang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan terdapat 15 orang atau 60.00% guru yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Ketepatan waktu

merupakan seluruh aktivitas yang harus diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Guru yang memperhatikan ketepatan waktu akan menggunakan waktunya secara efektif baik itu ketika melakukan aktivitas belajar mengajar di kelas maupun melaporkan hasil kerja administrasi. Namun berbeda pada guru yang tidak mem

perhatikan ketepatan waktu, mereka sering kali terlambat masuk ke ruang rapat (room meeting), padahal jadwal pelajaran siswa dari satu pelajaran ke pelajaran lain tidak ada jeda, terkadang guru tersebut mengambil waktu jam pelajaran berikutnya. Akibatnya waktu pelajaran berikutnya akan berkurang dan mempengaruhi materi yang diterima siswa tersebut, terlebih kalau mata pelajaran tersebut adalah mata pelajaran science. Tidak hanya itu, ketidaktepatan waktu yang dilakukan oleh guru juga terlihat dari tidak tepatnya guru memberikan laporan hasil pembelajaran, dll.

Untuk aspek efektivitas biaya maka terdapat 11 orang responden atau 44,00% yang dapat mengefektifkan penggunaan biaya ketika bekerja dan terdapat 14 orang atau 56,00% yang tidak efektif dalam menggunakan biaya ketika bekerja. Efektivitas biaya merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya. Guru yang merasakan bahwa efektivitas biaya tinggi menyatakan di masa pandemic pengalokasian dana pribadi menjadi lebih besar karena sistem kerja yang dilakukan di rumah, artinya sarana dan prasarana yang digunakan lebih banyak milik pribadi. Seperti penggunaan internet, sebelum pandemic guru hanya berlangganan quota dengan jumlah terbatas harus berlangganan internet dengan kapasitas yang memadai untuk menunjang proses pelaksanaan kerja.

Selain itu, gawai juga mempengaruhi kinerja karena ketika melakukan pembelajaran jarak jauh, gawai yang dipakai harus sesuai dengan teknologi yang dipakai. Akan tetapi tidak semua guru yang merasakan bahwa penggunaan dana dengan adanya WFH itu menjadi lebih banyak. Sebagian lainnya mempunyai pendapat yang berbeda, dengan

WFH dan pembelajaran jarak jauh dapat mengefektifkan biaya, mereka tetap harus berlangganan biaya untuk internet tetapi mereka tidak harus mengeluarkan uang transport ke tempat kerja, dokumen pelaporan hasil kerja dapat di email tanpa harus di print.

Aspek lainnya yaitu kebutuhan pengawasan yaitu terdapat 12 orang atau 48,00% memiliki kebutuhan pengawasan yang tinggi. Pengawasan perlu dilakukan sebagai cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya. Pengawasan yang dilakukan ketika bekerja di rumah dan mengajar secara online tidak berbeda jauh dengan luring, menggunakan berita acara pembelajaran, dan sebagai bentuk pengawasan terhadap guru, biasanya coordinator akan ikut tergabung dalam proses pembelajaran sehingga bisa memastikan bahwa guru tersebut akan menyampaikan materi dan yang sesuai dan menyelesaikan pembelajaran tepat waktu. Namun demikian tidak semua guru yang ada di di PKBM Minda Utama diberikan pengawasan secara langsung, karena mereka mempunyai kinerja yang sudah produktif, yaitu sebanyak 13 orang atau 52,00% yang tidak memiliki kebutuhan pengawasan ketika bekerja. Hal ini biasanya diperoleh dari hasil rekomendasi proses evaluasi kerja dimana guru-guru tersebut dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Yang terakhir adalah factor interpersonal yaitu terdapat 12 orang atau 48,00% yang menyatakan bahwa factor interpersonal membuat kerjanya produktif. Setiap pegawai mengharapkan hubungan interpersonal dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan terjalin dengan baik, termasuk di PKBM Minda Utama. Relasi interpersonal guru tidak hanya dengan siswa tetapi akan berinteraksi dengan guru lain, kepala sekolah, staff bahkan orang tua serta wali siswa. Interaksi dalam situasi kerja tersebut diharapkan dapat menjadi pendorong untuk bisa bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan. Guru kemampuan dalam membina hubungan interpersonal yang tinggi memiliki keterampilan komunikasi yang baik yang tercermin dari cara menyampaikan pendapat yang mudah dimengerti orang lain, berusaha memahami perasaan orang lain dan peka

terhadap perasaan orang lain, mau menjadi pendengar yang baik untuk siswa, rekan kerja dan timnya serta mudah untuk diajak bekerja sama.

Sedangkan guru PKBM Minda Utama dengan kemampuan relasi interpersonal rendah, yaitu 13 orang atau 52.00%, mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, mengalami kesulitan dalam mengemukakan pendapat, tidak bisa terbuka terhadap lingkungan. Dengan kata lain, hubungan interpersonal yang rendah atau tidak baik pada guru akan menjadikan guru tersebut tidak memiliki rasa tidak percaya terhadap lingkungan kerjanya, tidak peka, tidak bersedia terbuka antar individu atau sesama guru sehingga akan mempengaruhi pencapaian hasil kerja.

5. SIMPULAN

Dari hasil pengolahan data diperoleh simpulan bahwa sebagian besar responden penelitian yaitu guru di PKBM Minda Utama mempunyai kinerja yang rendah yaitu 14 orang atau 56,00%. Namun demikian, terdapat 11 orang atau 44,00% mempunyai kinerja tinggi. Dengan kata lain pandemic covid 19 cukup memberikan pengaruh terhadap kinerja, karena guru sebagai tenaga pendidik tetap harus melaksanakan fungsi dan perannya yaitu melakukan pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi pandemic. Artinya guru harus siap dan bersedia menyesuaikan diri dengan perubahan termasuk perubahan dalam pola kerja yang semula luring menjadi daring.

6. REFERENSI

- Azwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Bernardine, John. H & Russel, Joyce. E.A. 1993. *Human Resource Management: an Experiential approach*. Singapore: McGraw-Hill International Edition
- Dayne Trikora Wardhani. 2012. *Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di kota Bandung Bandung*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Jalal, M. (1970). Kesiapan Guru Menghadapi Pembelajaran Jarak Jauh Di Masa Covid-19. *SMART KIDS: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 2(1), 35. <https://doi.org/10.30631/smartkids.v2i1.61>
- Kartika, R. (2020). Analisis Faktor Munculnya Gejala Stres Pada Mahasiswa Akibat Pembelajaran Jarak Jauh Di Masa Pandemi Covid-19. *Edukasi Dan Teknologi*, 1(2), 107–115.
- Rahma, F. N., Wulandari, F., & Husna, D. U. (2021). Pengaruh Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19 bagi Psikologis Siswa Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2470–2477. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/864>
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190. <https://doi.org/10.20884/1.jks.2017.12.3.738>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. 397–422.
- Maryani Hi, Tamrin, Said Hasan, Abdul Rahman Jannang. 2020. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy Sebagai Pemediasi Pada Guru SLB di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah wahana keluarga* volume 6, no 2 tahun 2020. Ternate. Univeritas Khairun
- Maslach, C. (2018). Burnout: a Multidimensional Perspective. *Professional Burnout, January 1993*, 19–32.
<https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>
- Pines, A.M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 COVID 19)
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 719/P/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Kurikulum Pada Satuan Pendidikan Dalam Kondisi Khusus
- Suharsimi Arkunto, 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta Rineka Cipta
- Spector, P. E. 1996. *Industrial and Organizational Behavior*. Wiley, United States of Amerika.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian Bisnis*. Bandung : ALFABETA
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1).
<https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>
- Xiaoming, Y., Ma, B.J., Chang, C.I & Shieh, C. J 2014. *Effect Of Workload On Burnout And Turn Over Intention*. *Ethno Med*, 8(3), pp. 229-237
- Yuliana, Y. (2020). Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, 2(1), 187–192.
<https://doi.org/10.30604/well.95212020>
- Hayati, I. (2018). Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 162–173.
<https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1920>
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Erlangga