

Produktivitas Kerja Guru SMA Warga Surakarta Selama Masa Pandemi

Efrianty Mayrica, Dhian Riskiana Putri
Program Studi Psikologi, Universitas Sahid Surakarta
e-mail: dhianrp@gmail.com

Abstrak

Adanya covid 19 berdampak pada seluruh aspek dan memiliki konsekuensi terkait kebijakan yang diambil. Salah satunya dalam dunia pendidikan diterapkan pembelajaran online dengan berbagai kondisi positif dan negatif yang ditimbulkan. Pembelajaran online sangat berbeda dengan pembelajaran tatap muka dan membawa pengaruh bagi produktivitas guru. Penelitian ini dilakukan di SMA Warga Surakarta untuk mengetahui produktivitas kerja guru selama masa pandemi. Peneliti menggunakan empat orang informan. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi lainnya. Hasil penelitian menunjukkan adanya penurunan produktivitas guru di SMA Warga Surakarta selama masa pandemi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Kata kunci - Produktivitas Kerja, Guru, Pandemi

Abstract

The existence of covid 19 has an impact on all aspects and has consequences related to the policies taken. One of them in the world of education is applied online learning with various positive and negative conditions that arise. Online learning is very different from face-to-face learning and has an impact on teacher productivity. This research was conducted at SMA Warga Surakarta to determine the work productivity of teachers during the pandemic. Researchers used four informants. The data collection method used is through observation, interviews and other documentation. The results showed that there was a decrease in teacher productivity at SMA Warga Surakarta during the pandemic which was influenced by several factors.

Keywords – Work Productivity, Teachers, Pandemic

PENDAHULUAN

Di seluruh dunia saat ini sedang marak-maraknya wabah *coronavirus*. *Coronavirus* adalah virus yang menyebabkan penyakit mulai dari gejala ringan sampai berat. Terdapat dua jenis *corona virus* yang diketahui menyebabkan penyakit yang dapat menimbulkan gejala berat. *Coronavirus Diseases 2019 (COVID-19)* adalah penyakit jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Tanda dan gejala umum infeksi *COVID-19* antara lain gejala gangguan pernapasan akut seperti demam, batuk, dan sesak napas. Maka dari itu adanya *COVID-19* membuat dampak yang sangat banyak bagi Indonesia maupun dunia.

Dampak virus *COVID-19* ini terjadi diberbagai bidang seperti sosial, ekonomi, pariwisata dan pendidikan. Surat Edaran (SE) yang dikeluarkan pemerintah pada 18 Maret 2020 semua kegiatan

Jurnal Asosiatif | e issn 2830-2311 Hal | 96

didalam dan diluar ruangan di semua sektor sementara waktu ditunda demi mengurangi penyebaran corona terutama pada bidang pendidikan. Pada tanggal 24 maret 2020 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran COVID, dalam Surat Edaran tersebut dijelaskan bahwa proses belajar dilaksanakan di rumah melalui pembelajaran daring/jarak jauh dilaksanakan untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Belajar di rumah dapat difokuskan pada pendidikan kecakapan hidup antara lain mengenai pandemi Covid-19 (www.kompas.com).

Kebijakan lainnya untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anak adalah dengan menerapkan strategi belajar di rumah dan belajar tatap muka dengan penerapan protokol ketat. Dengan memprioritaskan kesehatan dan keselamatan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menerapkan beberapa kebijakan pembelajaran bagi anak selama pandemi. Kebijakan pemerintah dalam mengupayakan pemenuhan hak pendidikan anak selama pandemi dapat dilihat dalam dua periode. Pertama, pelaksanaan pendidikan selama pandemi. Kedua, pelaksanaan proses pengajaran tahun ajaran baru 2020/2021. Periode kedua berlangsung juga dalam suasana pandemi, tetapi juga diwarnai dengan wacana penerapan situasi normal yang baru dan perkembangan penyebaran Covid-19. Mendikbud mengimbau agar semua satuan pendidikan di bawah Kemendikbud untuk menunda penyelenggaraan acara yang mengundang banyak peserta atau menggantikannya dengan *video conference* atau komunikasi daring lainnya. Khusus untuk daerah yang sudah terdampak Covid-19, diberlakukan pembelajaran dari rumah secara daring dan dipandang sama seperti kehadiran di sekolah atau perguruan tinggi. Dengan surat edaran tersebut, dimulailah belajar dari rumah sebagai strategi memenuhi hak pendidikan anak selama pandemi (www.kompaspedia.kompas.id). Sehingga kebijakan tersebut membuat dampak juga bagi guru karena adanya jadwal WFH dan WFO.

Penerapan sistem kerja *Work From Home* dan *Work From Office* ini merupakan langkah strategis yang diambil pemerintah untuk pencegahan wabah virus corona yang semakin meluas di Indonesia saat ini khususnya untuk para pendidik (guru). Kebijakan *Work From Home* banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja. WFH bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan perusahaan belum tentu semua siap dengan sistem WFH ini. Sehingga diimbangi dengan adanya *Work From Office* ini. Kebijakan bekerja WFH dan WHO pada guru menghasilkan pengajaran menggunakan media daring karena siswa belum dapat masuk offline seperti biasa.

Media daring sangat memberikan dampak terhadap kinerja guru dalam mengajar. Empat kemampuan (profesionalitas) guru, penguasaan materi dan sikap guru diuji secara 'paksa' saat masa pandemi Covid-19 terjadi. Beberapa kendala yang mungkin timbul diantaranya adalah (i) beberapa pimpinan mengalami kesulitan menyesuaikan diri terutama bagi pimpinan yang cenderung kurang percaya kepada bawahan; (ii) pada pekerjaan yang membutuhkan intensitas kerjasama kelompok yang tinggi, dibutuhkan pengaturan jadwal pertemuan yang akan merepotkan; (iii) jenis pekerjaan yang membutuhkan bertemu langsung dengan pelanggan hanya memungkinkan bekerja leluasa secara terbatas, tidak mungkin sepanjang waktu berada jauh dari kantor. Sementara ketika hanya sebagian pekerja yang bisa bekerja jarak jauh maka ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan diantara pekerja. (iv) beberapa pekerja tidak dapat bekerja tanpa pengawasan. Padahal kemampuan sekolah untuk

berdaya saing tinggi adalah kunci bagi tercapainya kemajuan dan keberhasilan sekolah. Daya saing yang tinggi akan menjadikan sekolah siap menghadapi tantangan globalis dan mampu memanfaatkan peluang yang ada salah satunya dengan terlihatnya sdm di sekolah tersebut.

Sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan sekolah tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan sekolah, diperlukan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja guru sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu sekolah. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana guru suatu sekolah dapat bekerja secara maksimal sehingga mutu yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan. Dimana produktivitas guru sangat berpengaruh pada mutu sekolah. Jika produktivitas guru meningkat terus-menerus maka akan menghasilkan mutu yang diharapkan. Namun sekarang ini, tidak sedikit sekolah yang tidak mengalami peningkatan dalam produktivitasnya, bahkan ada sekolah yang mengalami penurunan karena adanya wabah covid19 yang sudah berjalan di Indonesia selama hampir 1,5 tahun. Jika produktivitas menurun, maka sekolah tidak dapat meningkatkan mutu.

Produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor Perbaikan terus menerus, faktor Peningkatan mutu hasil pekerjaan, faktor Pemberdayaan SDM. Untuk itu agar produktivitas kerja guru dapat selalu dijaga, manajemen sekolah perlu memerhatikan ke tiga faktor tersebut. Berdasarkan latar belakang itulah, peneliti ingin lebih mengetahui tentang: Bagaimana produktivitas kerja guru SMA Warga Surakarta selama masa pandemi?

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Sutrisna dalam Simarmata (2020) memberikan penjelasan bahwa produktivitas adalah merupakan keterkaitan antara input dan output. Input disini terdiri dari bahan, biaya dan SDM atau tenaga kerja, sedangkan outputnya adalah jasa atau barang hasil kegiatan. Produktivitas menjadi sesuatu yang krusial karena menumbuhkan harapan untuk ketercapaian target kerja yang telah ditetapkan secara efisien. Juga menuliskan dalam penelitiannya bahwa produktivitas tenaga kerja di dalamnya menjadi salah faktor perkembangan organisasi salah satunya adalah institusi pendidikan. Pengelolaan SDM harus dilakukan di suatu institusi pendidikan termasuk para guru berbagai tingkatan jabatan akademi. Hal ini menimbulkan berbagai permasalahan akibat aturan tersebut, salah satunya adalah produktivitas guru yang dapat menurun akibat sulitnya pengawasan secara langsung dari institusi setempat. Hertanto, (2017) menyatakan upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dapat didukung oleh salah satu faktor penting yaitu manusia/orang adalah variabel yang sangat krusial lantaran menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu kegiatan/usaha, hal ini ditentukan oleh perilaku-perilaku guru. Masalah produktivitas ini dilihat dari berbagai aspek salah satunya adalah kemampuan guru untuk memegang pekerjaannya walaupun dikerjakan di rumah, ada peningkatan output yang harus didapat oleh guru, semangat kerja guru yang mempunyai kecenderungan menurun dikarenakan kurangnya motivasi kerja seperti hal nya saat bekerja bersama teman sejawat di kantor, kualitas kerja dan efisiensi yang sulit untuk dikontrol.

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima

oleh manajemen. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002). Sedarmayanti (2001) bahwa “Produktivitas kerja, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”.

Menurut Mukiyat (1998) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. Menurut Siagian (1982), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari (1990), Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

Aspek - Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2008) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu: a. Perbaikan terus-menerus: Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman; b. Tugas pekerjaan yang menantang: Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan; c. Kondisi fisik tempat bekerja: Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hertanto, (2017) Masalah produktivitas ini dilihat dari berbagai aspek salah satunya adalah kemampuan guru untuk memegang pekerjaannya walaupun dikerjakan di rumah, ada peningkatan output yang harus didapat oleh guru, semangat kerja guru yang mempunyai kecenderungan menurun dikarenakan kurangnya motivasi kerja seperti halnya saat bekerja bersama teman sejawat di kantor, kualitas kerja dan efisiensi yang sulit untuk dikontrol.

Aspek produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah: 1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka; 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan; 3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya; 4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan

dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan; 5. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri; 6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Dua aspek yang menurut Stefanus dan Rachmat (2007) penting dalam produktivitas kerja adalah: 1. Efisiensi; merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya yang terlaksana. Kalau masukan yang sebenarnya digunakan itu semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi; 2. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai, baik secara kualitas maupun waktu. Jika persentase target yang dapat tercapai itu semakin besar, maka tingkat efektivitas itu semakin tinggi, demikian pula sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas kerja terdiri dari perbaikan terus-menerus, pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, efisiensi, dan efektivitas.

Faktor - Faktor Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian (1982) adalah : a. Perbaikan terus menerus: Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus; b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan: Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat; c. Pemberdayaan SDM: Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan sdm merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Hertanto, (2017) menyatakan upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dapat didukung oleh salah satu faktor penting yaitu manusia/orang adalah variabel yang sangat krusial lantaran menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu kegiatan/usaha, hal ini ditentukan oleh perilaku-perilaku guru.

Menurut Sukarna (1993), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : Kemampuan dan ketangkasan karyawan, Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan, Lingkungan kerja yang baik, Lingkungan masyarakat yang baik, Upah kerja, Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja, Disiplin kerja karyawan, Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban Negara, Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja, Kebudayaan suatu Negara, Pendidikan dan

pengalaman kerja, Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan, Fasilitas kerja, Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti, 2001) adalah: Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim; Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri; Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggulan; Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas; Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas; Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

Berbagai uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja di pengaruhi oleh berbagai faktor yaitu perbaikan terus menerus, Peningkatan mutu hasil pekerjaan, pemberdayaan SDM, Lingkungan kerja yang baik, sikap kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja, dan Kewiraswastaan.

Indikator - Indikator Produktivitas Kerja

Indikator yg digunakan untuk menilai produktivitas kerja karyawan menurut Sondang P. Siagian (2002) dalam bukunya "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja adalah: a. Kedisiplinan Kerja Karyawan: Dimana karyawan secara sadar dan rela mau mentaati dan melaksanakan seluruh norma. norma moral dan etika, keberadaan di tempat tugas sesuai dengan jam kerja yang berlaku, kesediaan bekerja lembur apabila diminta, kewajiban lapor pada atasan apabila seseorang terpaksa mangkir atau sakit, termasuk kedisiplinan dalam berpakaian; b. Peningkatan Prestasi Karyawan: Dalam hal ini karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasinya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif; c. Tanggung Jawab Karyawan: Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan melainkan termotivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik

Indikator - indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017): a. Kemampuan: Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka; b. Meningkatkan hasil yang dicapai; c. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan; d. Semangat Kerja: Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya; e. Pengembangan diri: Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.; f. Mutu: Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari

yang telah lalu. Mutu merupakan hal pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri; g. Efisiensi: Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang produktif memiliki karakteristik yaitu Kedisiplinan Kerja Karyawan, Peningkatan Prestasi Karyawan, Tanggung Jawab Karyawan, Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu, Efisiensi.

Bimbingan Konseling

Bimbingan Konseling SMA Warga Surakarta menjadi salah satu bagian yang penting dalam organisasi di SMA Warga Surakarta. Dalam alur struktural bagian ini dibawah Kepala Sekolah, untuk menunjang kinerja dan menjalankan tugas tersebut manajemen membagi tugas dan wewenang sesuai dengan *job description*, dan berikut adalah visi misi, prinsip-prinsip layanan bimbingan dan fungsi bimbingan, antara lain:

Visi Bimbingan Konseling, yaitu mewujudkan pribadi yang dewasa, mandiri, berprestasi, berbudi pekerti luhur, santun, bahagia dan tangguh. Adapun misinya: Membantu siswa menjadi pribadi yang bertaqwa dan berbudi pekerti luhur; Membantu siswa dalam permasalahan akademis sehingga dapat mengikuti pembelajaran dengan optimal; Membantu siswa untuk menemukan kemampuan agar memiliki kecakapan hidup untuk karir dan masa depan; Menunjang perkembangan diri dan kemandirian siswa untuk dapat menjalani hidup sehari-hari secara efektif, kreatif dan dinamis (Lesmana, 2021).

Selain itu, prinsip-prinsip layanan bimbingan konseling, diantaranya: Setiap orang berharga dan wajib dihargai atas dasar kemanusiaannya, setiap orang layak untuk ditolong agar dapat menemukan kehidupan yang layak dan bahagia, setiap orang perlu untuk ditolong mengembangkan potensinya semaksimal mungkin baik aspek Akademis maupun social, setiap orang dimungkinkan untuk tumbuh dan berkembang menurut tempo perkembangannya sendiri-sendiri. Fungsi bimbingan konseling menurut Lesmana (2021) yaitu: Fungsi Pemahaman, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan dihasilkan pemahaman tentang sesuatu oleh pihak-pihak tertentu sesuai dengan keperluan pengembangan siswa.; Fungsi Pencegahan, yaitu bimbingan dan konseling yang menghasilkan tercegahnya atau terhindarnya siswa dari berbagai permasalahan yang akan mengganggu, menghambat ataupun menimbulkan kesulitan-kesulitan dalam proses perkembangannya; Fungsi Perbaikan, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan menghasilkan terpecahkannya atau teratasinya berbagai permasalahan yang dialaminya oleh siswa; Fungsi Pemeliharaan dan pengembangan, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang akan menghasilkan terpelihara dan berkembangnya berbagai potensi dan kondisi positif siswa dalam rangka perkembangan dirinya secara mantap dan berkelanjutan.

METODE

Observasi : Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi non partisipan, yaitu peneliti hanya sebagai penonton tidak sebagai pemain, tujuannya untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi fisik sekolah, alamat, sarana dan prasarana, penampilan fisik informan dan lain-lain di SMA

Warga Surakarta. Penyusunan guide observasi ini hasil modifikasi dari Skripsi karya Sindhunata (2019). Wawancara (Interview): Wawancara dilakukan secara mendalam dan tidak terstruktur kepada subjek penelitian dengan pedoman yang telah di buat. Teknik wawancara digunakan untuk mengungkapkan data tentang bentuk produktivitas kerja, aspek produktivitas kerja dan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru SMA Warga Surakarta selama masa pandemi. Dokumentasi: Dalam penelitian ini, dokumentasi diperoleh dari wawancara dengan guru dan observasi guru selama di SMA Warga Surakarta, serta berbagai foto dan literasi yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian.

Informan

Informan dalam penelitian ini adalah 4 orang yaitu guru Bimbingan Konseling, wanita dengan usia 50an tahun (NS); guru Bahasa Inggris, wanita dengan usia 53 tahun (M); Guru Katolik laki-laki dengan usia 30an tahun (A); dan guru seni budaya laki-laki dengan usia 30an tahun (N) di SMA Warga Surakarta.

PEMBAHASAN

Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis mulai tanggal Senin, 26 April 2021 sampai dengan Rabu, 30 Juni 2021 terhadap guru di SMA Warga Surakarta bahwa produktivitas kerja selama masa pandemi tetap ada dan adanya tugas lain pengganti selain tugas konseling seperti mengurus beasiswa dan seragam siswa baru namun produktivitas menjadi menurun karena jam kerja yang berbeda dari sebelum pandemi dan lebih singkat karena peraturan sekolah mengikuti peraturan dari pemerintah. Namun beliau tetap memaksimalkan usaha dan peran serta dalam menerapkan kedisiplinan kerja dan pekerjaan. Dan melakukannya dengan senang hati. Suasana kerja tetap sama nyaman. Berdasarkan hasil interview yang dilakukan oleh penulis mulai tanggal Senin, 1 juli 2021 sampai dengan Rabu, 19 juli 2021 terhadap guru di SMA Warga Surakarta diperoleh hasil bahwa produktivitas kerja selama masa pandemi tetap ada namun menurun karena jam kerja yang berbeda dari sebelum pandemi dan lebih singkat karena peraturan sekolah mengikuti peraturan dari pemerintah. Namun beliau tetap memaksimalkan usaha dan peran serta dalam menerapkan kedisiplinan kerja dan pekerjaan. Dan melakukannya dengan senang hati. Suasana kerja tetap sama nyaman walau tidak banyak siswa yang datang ke sekolah. Lalu hubungan dengan rekan kerja berjalan baik seperti biasa.

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia (Siagan, 2002). Hal ini menekankan bahwa sumber daya manusia didalamnya merupakan elemen yang sangat berpengaruh bagi produktivitas kerja. Berdasarkan interview yang dilakukan kepada NS, M, A dan N bahwa produktivitas kerja adalah mengikuti peraturan sehingga dapat melakukan perbaikan terus menerus. Tetap memaksimalkan usaha dalam mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Hertanto, (2017) menyatakan upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dapat didukung oleh salah satu faktor penting yaitu manusia/orang adalah variabel yang sangat krusial lantaran menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu kegiatan/usaha, hal ini ditentukan oleh perilaku-perilaku guru. Masalah produktivitas ini dilihat dari berbagai aspek salah satunya adalah

kemampuan guru untuk memegang pekerjaannya walaupun dikerjakan di rumah, ada peningkatan output yang harus didapat oleh guru, semangat kerja guru yang mempunyai kecenderungan menurun dikarenakan kurangnya motivasi kerja seperti halnya saat bekerja bersama teman sejawat di kantor, kualitas kerja dan efisiensi yang sulit untuk dikontrol.

Tujuan dari produktivitas kerja menurut Anoraga (2009) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Untuk itu setiap lembaga harus memaksimalkan produktivitas kerja karyawannya.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis terhadap NS, M, A dan N mempunyai produktivitas kerja yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari kehadiran NS yang selalu tepat waktu, bekerja sesuai dengan prosedur kerja, hal tersebut ditunjukkan dengan sikap penggunaan fasilitas kantor dengan baik, menjalankan pekerjaan yang lain jika pekerjaan sebelumnya sudah selesai. dan mengerjakan tugas pengganti jika tugas sebelum pandemi berkurang. Sutrisna (2009) dalam Simarmata (2020) memberikan penjelasan bahwa produktivitas adalah merupakan keterkaitan antara input dan output. Input disini terdiri dari bahan, biaya dan SDM atau tenaga kerja, sedangkan outputnya adalah jasa atau barang hasil kegiatan. Produktivitas menjadi sesuatu yang krusial karena menumbuhkan harapan untuk ketercapaian target kerja yang telah ditetapkan secara efisien. Juga menuliskan dalam penelitiannya bahwa produktivitas tenaga kerja di dalamnya menjadi salah faktor perkembangan organisasi salah satunya adalah institusi pendidikan. Pengelolaan SDM harus dilakukan di suatu institusi pendidikan termasuk para guru berbagai tingkatan jabatan akademi. Hal ini menimbulkan berbagai permasalahan akibat aturan tersebut, salah satunya adalah produktivitas guru yang dapat menurun akibat sulitnya pengawasan secara langsung dari institusi setempat.

Penelitian produktivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan lingkungan kerja selama masa pandemi juga menghasilkan secara parsial baik variabel bebas "Work From Home (WFH)" atau X1 maupun "Lingkungan Kerja (X2)", "berpengaruh terhadap" variabel "Produktivitas" pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru selama masa pandemi pada SMA Warga Surakarta sedikit menurun karena peraturan kerja seperti jam kerja yang di kurangi dari pada sebelum pandemi namun guru tetap menjalankan tugas dan kewajibannya dan tetap melakukan tugas tambahan yang lain yang dibutuhkan selama masa pandemi seperti menjadi koor pjj, pendaftaran siswa baru dan lain sebagainya.

KESIMPULAN (Level 1)

Berdasarkan hasil observasi dan interview dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja pada guru di SMA Warga Surakarta selama masa pandemi memiliki produktivitas yang lebih berkurang atau menurun karena adanya pandemi sehingga peraturan kerja menjadi berubah sehingga jam kerja menjadi lebih sedikit dari sebelum pandemi dan juga terlihat dari kesepian sekolah karena tidak adanya sistem belajar mengajar di sekolah karena diganti dengan belajar dari rumah dan guru-guru menjadi berkurang karena diadakannya jadwal piket wfh dan wfo. Namun untuk melakukan penyelesaian tugas pekerjaan guru-guru memaksimalkan dan bertanggung jawab dengan perasaan

yang senang walau sedang pandemi sehingga dapat meningkatkan hasil yang dicapai dengan usaha dan mengerjakan peraturan dengan sebaik-baiknya.

Daftar Pustaka

- Ambiya, Annisa Nur. (2021). *Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. Skripsi.* Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Riau.
- Annisa, Imarwani Alfa, dan Karjuniwati. (2021). *Produktivitas Mahasiswa di Rumah Selama Masa Pandemi Covid-19 di Tangerang Ditinjau dari Jenis Kelamin.* Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat, 1(1), 111-121.
- Bachtiar, Pian. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Skripsi.* Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Pasundan. Bandung.
- Ishak Shabuur, Muchammad, dan Wustari L. Mangundjaya. (2020). *Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi covid-19,* Jurnal Psikologi Udayana, 7(2), 93-109.
- Laksitarini, Niken, dan Aninda Andriani. (2021). *Analisis Keterbatasan Pandangan Visual Pada Interior Area Kerja Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Kerja,* Wacadesain, 2(1), 1-7.
- Narpati, Bintang, Indra Lubis, Kardinah Indriana Meutia, dan Endah Prawesti Ningrum. (2021). *Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi,* JIMF, 4(2), 121-133.
- Purwitasari, Eka Putri. (2017). *Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Faktor Demografis (Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja) Pada Karyawan Tetap Di Kantor Pusat PDAM Tirta Satria Purwokerto, Kabupaten Banyumas. Skripsi.* Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Purwokerto.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Merdeka Cipta.
- Siahaan, Matdio. (2020). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan,* Jurnal Kajian Ilmiah (JKI), (1), 1-3.
- Susanti, Rahmi, Dinda Tasya Amelia, Fina Damaiyana, dan Oryza Regina Bernadine Santoso. (2021). *Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19,* Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat, 13 (1), 28-33.

