

---

---

HUBUNGAN STRES KERJA DAN TINGKAT PENDAPATAN DENGAN  
KINERJA GURU SMK SWASTA PROGRAM TEKNIK KENDARAAN RINGAN

Joko Narimo, Suwarjo

SMK Muhammadiyah 3 Klaten Utara, Universitas Negeri Yogyakarta

[narimojoko@rocketmail.com](mailto:narimojoko@rocketmail.com), [suwarjoraharjo@yahoo.com](mailto:suwarjoraharjo@yahoo.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kabupaten Klaten; (2) hubungan antara tingkat pendapatan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kabupaten Klaten; (3) hubungan antara stres kerja dan tingkat pendapatan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah lembar skala dan lembar angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) tidak terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan dengan koefisien korelasi sebesar 0,215; (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendapatan dengan kinerja guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan dengan koefisien korelasi sebesar 0,276; (3) terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan tingkat pendapatan dengan kinerja guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan dengan koefisien korelasi sebesar 0,345.

**Kata kunci:** *stres kerja, tingkat pendapatan, kinerja*

THE RELATIONSHIP AMONG THE WORK STRES, INCOME LEVEL,  
AND PERFORMANCE OF TEACHERS OF LIGHT VEHICLE ENGINEERING

Joko Narimo, Suwarjo

SMK Muhammadiyah 3 Klaten Utara, Universitas Negeri Yogyakarta

[narimojoko@rocketmail.com](mailto:narimojoko@rocketmail.com), [suwarjoraharjo@yahoo.com](mailto:suwarjoraharjo@yahoo.com)

**Abstract**

*This study aims to investigate: (1) the relationship between the work stres and the performance of teachers at private vocational high schools (VHSs) in Klaten Regency; (2) the relationship between their income level and their performance; and (3) the relationship between their work stres and their income level with their performance of teachers at private vocational high schools (VHSs) in Klaten Regency. This study used a quantitative approach with correlational method. The data collecting instrumens included a scale and a questionnaire. The results of the study show that: (1) there is a negative and significant relationship between work stres with the performance of private vocational school teachers throughout Klaten Regency Light Vehicle Engineering Program with a correlation coefficient of 0.215; (2) there is a significant positive relationship between their income level and their performance, indicated by a correlation coefficient of 0.276; and (3) there is significant relationship between their work stres and their income level with their performance, indicated by a correlation coefficient of 0.345.*

**Keywords:** *work stres, income level, performance*

## Pendahuluan

Sekolah menengah kejuruan merupakan sekolah lanjutan tingkat menengah yang mempersiapkan lulusan peserta didik dengan membekali kompetensi sesuai kebutuhan *stakeholder* atau dunia industri. Sekolah menengah kejuruan mengajarkan berbagai macam kompetensi-kompetensi sesuai keahlian atau program keahlian yang dipilih, meliputi pengetahuan afektif, kognitif dan psikomotorik. Depdiknas akan terus meningkatkan popularitas SMK, hingga mencapai rasio 70% SMK dan 30% SMA sampai akhir tahun 2015 (Gumilang, 2008, p. 2). Guru harus mempersiapkan peserta didik dengan membekali kompetensi sesuai tuntutan dunia kerja, yang dapat digunakan peserta didik ketika melaksanakan praktik industri atau setelah lulus. Sekolah kejuruan banyak dibuka, namun jurusan teknik otomotif menjadi jurusan yang paling banyak peminatnya, khususnya Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan terbukti terdapat 20 SMK (<http://datapokok.ditsmk.net/>).

Kompetensi guru menjadi perhatian terhadap keberhasilan pendidikan. Guru perlu melakukan berbagai persiapan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, mulai dari tahap perencanaan hingga tahap evaluasi peserta didik. Kesiapan guru menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan, jika guru merasa tertekan dalam melakukan persiapan untuk kegiatan pembelajaran maka dapat menimbulkan stres. Stres adalah respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisiologis, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi (Muchlas, 2008, p. 495). Stres dapat bersifat positif atau bersifat negatif, stres yang berdampak positif dapat disebut dengan *eustress* sedangkan stres yang berdampak negatif disebut dengan *distress*. Guru yang mengalami *eustress* dapat terlihat pada aktivitasnya dengan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Guru yang mengalami *distress*, ketika menjalankan pekerjaan akan mengalami banyak permasalahan, tidak terselesaikannya pekerjaan yang menjadi tugasnya. Terdapat beberapa faktor yang menjadi

penyebab stres adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan; tekanan dan sikap pimpinan; waktu dan peralatan kerja kurang memadai; konflik pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja; balas jasa yang terlalu rendah; dan masalah keluarga (Hasibuan, 2012, p. 204). Berdasarkan pengamatan jumlah jam mengajar guru yaitu 70 jam, sehingga guru mengalami *distress*. Jumlah guru yang mengajarkan mata diklat produktif di SMK Muhammadiyah 1 Cawas adalah 2 orang dan baru-baru ini menjadi 4 orang yang mengajar 6 kelas, @40 peserta didik per kelas (TKR A dan TKR B). Selanjutnya, jumlah guru di SMK Kristen Pedan adalah 5 orang yang mengajar 6 kelas, @40 peserta didik per kelasnya. Jumlah guru di SMK Widya Kusuma Prambanan adalah 4 orang yang mengajar 4 kelas besar (kelas X = 50 peserta didik, XI = 60 peserta didik dan kelas XII = 75 peserta didik. Selain sebagai pengajar, seorang guru juga membantu dalam mempersiapkan dan bahkan mencari sendiri peralatan praktik yang akan digunakan dalam pembelajaran praktik, disamping menjadi tugas *toolman*.

Stres seseorang yang dipengaruhi oleh faktor fisiologis dapat diketahui dengan ciri-ciri: sakit dan nyeri; sakit kepala; otot tegang (terutama di leher dan bahu); sakit punggung; kelelahan ekstrim; kram perut; mual; tersedak perasaan di tenggorokan; kedutan di mata atau bibir; merasa gemetar (misalnya tangan gemetar atau suara gemetar), *clenching* gigi; jantung berdetak lebih cepat; telapak tangan berkeri-riang; jari-jari dingin; mulut kering; sering buang air kecil; pusing; pernapasan tidak menentu; diare atau sembelit; stres yang berhubungan dengan penyakit seperti asma atau psoriasis (ruam kulit) menjadi lebih buruk (McNamara, 2001, p. 76). Sedangkan stres yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dapat diketahui dengan ciri-ciri: sulit berkonsentrasi; memori menjadi miskin; membuang-buang waktu; sulit untuk membuat keputusan; percaya diri hilang; hilangnya perspektif; kacau berpikir; mudah lupa bahkan membuat kesalahan; selalu menunda-nunda; menjadi tidak mampu

berpikir jauh ke depan; prediksi buruk; lebih mengkhawatirkan atau merenungkan daripada memecahkan masalah; dan kaku atau tidak fleksibel dalam memegang kendali (McNamara, 2001, p. 76). Stres yang dipengaruhi oleh faktor perilaku memiliki ciri: mudah tersinggung; mudah marah; agresif, menarik diri; menurunkan harga diri; *moody*; menangis; sinis; bersalah; panik atau cemas; tertekan; terlalu sensitif terhadap kritik; tegang; merasa putus asa; bermusuhan; buruk dalam mengelola waktu; tidak bisa mengorganisir diri; perubahan dalam pola tidur (tidak bisa tidur atau bangun kesiangan); pola makan berubah (makan lebih atau makan kurang); melakukan hal-hal dalam terburu-buru; kurang harmonis dengan teman-teman sekitar; mudah menyalahkan orang lain; merokok atau minum meningkat; berbicara tidak berhenti dan sering tidak berada di sekolah (McNamara, 2001, p. 76).

Gaji guru untuk sekolah swasta tergantung pada kemampuan dari masing-masing sekolah dalam menentukan standar masing-masing. Meskipun sekolah berada pada yayasan yang sama, namun gaji yang diberikan berbeda-beda tergantung tempat atau lokasi sekolah. Kondisi ini memberikan kesenjangan bagi guru dalam menjalankan aktivitas belajar-mengajar dengan tugas yang sama, namun gaji yang diterima berbeda. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam bentuk kedudukannya di sebuah organisasi, atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang (Kandarisman, 2012, p. 316). Gaji yang diberikan kepada guru berkisar antara Rp15.000-Rp30.000/jam, mengajar selama satu bulan. Berdasarkan wawancara, dalam waktu sebulan seorang guru mendapatkan gaji sebesar Rp600.000/24jam mengajar, selebihnya guru akan menerima tambahan gaji sebesar Rp20.000/jam, dimana satu jam mengajar lamanya adalah 45 menit. Sedangkan besaran Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Klaten berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor

560/60 tahun 2013 adalah Rp1.026.000, ini menuntut guru untuk mencari cara untuk memenuhi kebutuhan, salah satunya dengan memiliki pekerjaan sampingan dan pasangannya memiliki pekerjaan lain, dengan kata lain keluarga tersebut memiliki pendapatan. Pendapatan dinyatakan sebagai hasil dari aktivitas yang berupa gaji/upah sebagai pengganti atas jasa yang telah diberikan dalam pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai keuntungan yang diperoleh dari aktivitas yang telah dikerjakan yang digunakan untuk mencukupi kebutuhan (pengeluaran).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013, p. 47). Kinerja yang dihasilkan guru memberikan pengaruh terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah, sehingga tujuan pembelajaran peserta didik. Menurut data yang diperoleh, bahwa jabatan guru profesional di Kabupaten Klaten luntur yang disebabkan 99% gagal UKG (Nusantara, 2012, p. 1), dari 35 kabupaten/kota yang ada di Jawa Tengah, ternyata Klaten masuk urutan 10 besar dengan kondisi gagal uji kompetensi guru (Suara Merdeka, 2015). Beberapa aspek yang dapat membedakan kinerja yang dilakukan guru adalah mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2012, p. 18).

Adapun keterkaitan antara stres dengan kinerja guru dinyatakan dalam "hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik" (Mas'ud, 2002, p. 20). Bahwa pola hubungan yang terbentuk berupa U terbalik, menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun, apabila tingkat stres berada dititik teratas maka tingkatan antara stres dan kinerja sama-sama berada

pada tingkat tinggi. Selanjutnya apabila stres berkelanjutan, maka berdampak pada menurunnya kinerja.

## Metode Penelitian

### Jenis, Waktu, dan Tempat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian ini dilakukan mulai 4 September 2014 – 4 Desember 2014 di 12 SMK Swasta se-Kabupaten Klaten pada Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan dengan jumlah guru adalah 71 orang.

### Data, Instrumen dan Teknik

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dan angket. Skala dipergunakan untuk mengetahui stres kerja dan kinerja guru. Sedangkan angket dipergunakan untuk mengetahui tingkat pendapatan/gaji yang diterima. Setelah lembar skala mengenai stres kerja dan kinerja guru tersusun, selanjutnya dilakukan pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen dari 56 butir soal pada skala stres kerja terdapat 16 soal yang tidak valid (TV) dan 40 soal yang dinyatakan valid (V). Sedangkan hasil uji validitas instrumen kinerja guru dari 60 butir soal pada skala kinerja guru terdapat 20 soal yang dinyatakan tidak valid (TV) dan 40 soal yang dinyatakan valid (V). Uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden (N) pada taraf signifikansi 5% dengan nilai  $r_{tabel} = 0,361$ . Butir soal dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > 0,361$ ).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *Spearman Brown* disajikan pada Tabel 1. Hasil perhitungan menggunakan *Microsoft Excel 2007*.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Butir Item	Koefisien Reabilitas	Kesimpulan
Stres kerja	40	0,95	Sangat kuat
Kinerja	40	0,93	Sangat kuat

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini ada dua yaitu analisis deskriptif dan analisis korelasi. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul yang berupa: stres kerja, tingkat pendapatan dan kinerja guru. Data yang didapatkan melalui lembar skala dan angket berbentuk *central tendency* karena data berupa angka, sehingga selain dapat dijelaskan dengan tabel dan gambar, dapat juga dijelaskan dengan teknik statistik (modus, mean dan median).

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari besarnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*.

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Stres Kerja dengan Kinerja Guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan.

Hasil pengujian hipotesis antara stres kerja dengan kinerja guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten tidak berpola linear, namun mempunyai arah positif dan signifikan serta mempunyai koefisien korelasi sebesar  $r_1 = 0,215$  dan berdasarkan tabel interpretasi koefisien berada pada 0,20 sampai 0,40 yang berarti hubungan stres kerja dengan kinerja guru adalah rendah. Koefisien determinasi sebesar  $r_1^2 = 0,046$  yang berarti stres kerja guru memberikan kontribusi sebesar 4,6% terhadap naik atau turunnya kinerja guru.

Berdasarkan uji linieritas, diketahui terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja guru SMK se-Kabupaten Klaten artinya semakin tinggi stres yang dialami guru maka kinerja guru juga akan meningkat. Namun jika stres kerja yang terjadi itu berkelanjutan maka yang terjadi adalah menurunnya kinerja, ini sesuai dengan hukum "Yerkes Podson" (1904). Menurut Ma'sud (2002), pola hubungan stres kerja dengan kinerja dapat

digambarkan seperti huruf U terbalik, dimana pola U tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Berdasarkan hukum "Yerkes Podson", diketahui bahwa kinerja yang maksimal diperoleh ketika stres kerja yang dialami oleh guru berada pada rentang 50% - 60%, karena hubungan yang berbentuk huruf "U" terbalik. Atau dapat dikatakan bahwa tingkat stres guru yang berada di bawah 55%, terlihat kondisi stres yang dialami oleh guru memiliki dampak positif (*eustress*) dan nilai stres yang berada di atas 55%, menjadikan stres yang dialami oleh guru berdampak negatif (*distress*). Selanjutnya jika stres kerja yang dialami oleh guru semakin meningkat, maka kinerja yang dihasilkan oleh guru justru menurun.

Terdapat lima macam sumber yang dapat menimbulkan stres pada guru, antara lain frustrasi atau kekecewaan, konflik, desakan, perubahan dan kekeliruan dalam berpikir (Surya, 2013, pp. 311-312). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, stres yang dialami oleh guru bersifat *eustress* sehingga ketika seorang guru mengalami desakan yang berupa keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugasnya, dengan sendirinya guru mengaktualisasikan potensinya untuk bekerja secara prima dan keterbatasan waktu bukan menjadi hal yang dikhawatirkan. Ini yang menyebabkan bentuk hubungan yang terjadi antara stres kerja dengan kinerja adalah positif (*eustress*).

Selain itu, *eustress* yang dialami guru mengalami beberapa reaksi, baik reaksi yang bersifat jasmaniah, emosional, pertahanan diri maupun perubahan dalam cara berpikir (Surya, 2013, p. 315). Reaksi yang bersifat jasmaniah yang sering terjadi pada guru adalah pernafasan dan tekanan darah. Guru yang menjalankan aktivitasnya yang cukup padat akan memacu aktivitas jantung dan mengakibatkan pernafasan menjadi lebih cepat serta tekanan darah yang berangsur naik. Beberapa guru menyatakan bahwa tekanan darah mereka naik ketika pekerjaan yang dihadapi menumpuk, apalagi jika akan melakukan akreditasi program maupun ujian kom-

petensi. Mereka harus menyelesaikan administrasi demi terlaksananya akreditasi khususnya Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan agar memperoleh hasil yang memuaskan.

Begitu juga rekasi perubahan cara berpikir yang terdapat pada guru, kondisi stres guru yang terlalu tinggi mengakibatkan kinerjanya akan menurun, hal ini disebabkan karena stres mengintervensi kinerja. Meskipun stres kerja yang dialami oleh guru berdampak positif, sesuai dengan hukum "Yerkes Podson" (1904) dimana jika kondisi stres tersebut berkelanjutan maka akan menurunkan kinerja yang dihasilkan. Jika guru mengalami stres kerja, maka guru akan kehilangan kemampuan dalam mengatasi dan membuatnya sulit untuk membuat keputusan (gejala psikologis), selanjutnya membuatnya melakukan kebiasaan-kebiasaan buruk (gejala perilaku) serta jika berkelanjutan akan mengakibatkan perubahan-perubahan dalam metabolisme (gejala fisiologis) (McNamara, 2001, p. 76).

Guru yang mengalami stres kerja menjadikan guru sulit menjalankan tugasnya sebagai seorang profesionalisme. Tugas guru sebagai seorang profesionalisme meliputi mendidik, mengajar dan melatih (Usman, 2009, pp. 6-7). Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Serta melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik. Ketika seorang guru mengalami stres, membuatnya sulit untuk membuat keputusan, mereka melakukan kebiasaan-kebiasaan buruk serta mengalami perubahan metabolisme menjadikan kinerja guru kurang maksimal. Maksimal atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh guru, dapat diketahui dengan adanya penilaian kinerja guru, yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Adapun aspek-aspek yang digunakan dalam penilaian kinerja meliputi mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan,

pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu (Mangku-negara, 2012, p. 18). Penilaian inilah yang selanjutnya digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Jika kinerja guru tidak dievaluasi, maka sulit untuk menentukan mengenai penyebab naik-turunnya kinerja guru. Ini tentunya memberikan kemudahan bagi yayasan untuk memperbaiki kualitas akademiknya demi mencapai sebuah mutu pendidikan di sekolahnya.

Penelitian kinerja guru memberikan pengetahuan kepada sekolah ataupun yayasan untuk selalu mengevaluasi kinerja guru secara berkala, dengan penilaian tersebut akan mengetahui seberapa jauh kemampuan guru yang dimiliki sehingga sekolah dapat memantau kompetensi yang dihasilkan dari lulusannya. Kinerja guru harus disesuaikan dengan visi dan misi yang telah disusun sekolah, sehingga dengan jumlah guru yang ada dapat mencapai mutu pendidikan sesuai dengan UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003. Penilaian yang dilakukan sekolah memungkinkan guru memperoleh pengembangan karier, tentu saja dengan mempertimbangkan kemampuan secara spesifik yang dimiliki guru yang bersangkutan, meliputi pendidikan dan pelatihan yang dimiliki. Karier yang meningkat menjadikan guru memiliki motivasi dalam bekerja, mendidik peserta didik dengan lebih maksimal dan lebih menghargai waktu. Hal ini sesuai mengenai alasan-alasan perlunya penilaian kinerja yang dilakukan (Desseler, 2003, pp. 325-326).

Penelitian yang dilakukan mengenai kinerja guru berdasarkan pada aspek kemampuan guru dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga tidak terlepas dari aktivitasnya di dunia pendidikan. Aspek penilaian kemampuan guru berupa kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal (Rivai dan Sagala, 2011, p. 563). Kemampuan teknis dapat terlihat pada guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai guru, mereka menggunakan metode, teknik dan per-

alatan sesuai dengan standar kompetensi yang diajarkan. Banyak SMK yang memiliki keterbatasan mengenai sarana praktik, apalagi jika menjelang Ujian Akhir Nasional (UAN) dimana beberapa sekolah swasta tidak mampu untuk melaksanakan Ujian Kompetensi (UK) yang disebabkan keterbatasan sarana praktik. Beberapa sekolah yang tidak dapat menjalankan UK di sekolahnya masing-masing harus melaksanakan UK di sekolah lain yang memiliki kelengkapan sarana dan prasarana untuk sesuai dengan standar UK. Keterbatasan sarana ini yang menyebabkan guru tidak dapat menggunakan metode dan teknik pembelajaran karena sekolah tidak memiliki alat-alat tertentu. Selain itu, pekerjaan guru menjadi lebih dengan permasalahan seperti itu karena juga menuntut hubungan interpersonal antar guru dengan guru di sekolah lain.

Berdasarkan uraian, stres kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Menurut hasil perhitungan korelasi antara variabel *independent* ( $X_1$ ) dan variabel *dependent* ( $Y$ ) diperoleh nilai  $r_1$  adalah 0,215 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,046 terhadap 71 responden. Pengertian dari koefisien determinasi tersebut adalah stres kerja memberikan kontribusi sebesar 4,6% terhadap kinerja guru, sehingga masih terdapat 95,4% kinerja guru yang disebabkan oleh faktor lain. Meskipun nilai sumbangan stres kerja terhadap kinerja guru adalah rendah, namun guru SMK Swasta memiliki dedikasi yang tinggi berupa pengabdian, baik kepada yayasan maupun sekolah tempat ia bekerja. Adanya dedikasi inilah yang menyebabkan guru dalam bekerja dengan semangat, meskipun beban mengajar mereka tinggi. Inilah yang membedakan antara kinerja guru di sekolah swasta dengan guru sekolah negeri, untuk mencapai tujuan pendidikan dengan menghasilkan mutu pendidikan yang dapat diserap oleh dunia kerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap guru, mereka bekerja dengan sebaik-baiknya dengan tujuan mulia sehingga meskipun tugas yang diampun berat, namun mereka menjalankan dengan

penuh amanah. Mereka pulang dari sekolah sore hari, bahkan jika tugas belum selesai ataupun masih melakukan kegiatan praktik, mereka merelakan waktunya untuk menemani peserta didik dalam melakukan pembelajaran praktik sehingga waktu yang tersedia untuk keluarga menjadi sedikit/singkat. Ditambah lagi jika akan melaksanakan perlombaan tingkat sekolah menengah kejuruan, mereka harus melatih peserta didik yang akan mengikuti perlombaan dengan menyiapkan materi dan persoalan-persoalan yang mungkin akan dialami pada saat kompetisi.

#### Hubungan Antara Tingkat Pendapatan dengan Kinerja Guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan

Hasil pengujian hipotesis antara tingkat pendapatan dengan kinerja guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten berpola linear yang mempunyai arah positif dan signifikan serta mempunyai koefisien korelasi sebesar  $r_2 = 0,276$ . Nilai tersebut berdasarkan tabel interpretasi koefisien berada pada rentang 0,20 sampai 0,40 berarti hubungan tingkat pendapatan dengan kinerja guru adalah rendah. Koefisien determinasi sebesar  $r_2^2 = 0,076$  ini berarti tingkat pendapatan memberikan kontribusi sebesar 7,6 % terhadap naik atau turunnya kinerja guru.

Berdasarkan pengujian diketahui hubungan yang terjadi antara variabel tingkat pendapatan dengan kinerja guru SMK se-Kabupaten Klaten adalah hubungan positif artinya semakin tinggi tingkat pendapatan yang diterima guru maka akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat. Adapun tujuan dari pemberian gaji adalah membentuk ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat guru dan pengaruh asosiasi guru (Rivai & Sagala, 2011, p. 762). Gaji yang diterima oleh para guru merupakan bentuk kerja sama yang dilakukan antara guru dengan sekolah, selanjutnya mereka perlu menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah dibuat oleh sekolah ataupun

yayasan. Gaji yang diberikan oleh sekolah setidaknya akan memberikan kepuasan kerja bagi guru, karena gaji yang diterima dapat mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun kegiatan sosial di masyarakat. Sekolah yang memberikan gaji yang cukup tinggi kepada gurunya memudahkan pihak sekolah untuk memilih guru yang *qualified* dengan mudah. Hal ini dikarenakan akan banyak guru yang mendaftarkan dirinya ke sekolah tersebut ketika sekolah sedang mengalami kekurangan jumlah guru. Tinggi-rendahnya gaji yang diberikan kepada guru akan mempengaruhi ketenangan guru dalam bekerja, tentunya mereka tidak akan berpikir untuk mencari pekerjaan lain atau berpindah sekolah. Selain itu, gaji yang cukup akan memotivasi guru dan stafnya untuk bekerja lebih maksimal dengan mentaati peraturan yang ada di masing-masing sekolah. Gaji minim yang diberikan kepada guru akan memberikan pengaruh terhadap serikat kerja guru, mengakibatkan guru kurang berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Mereka menjadi kurang menghargai terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga dalam menjalankan pekerjaan menjadi kurang optimal. Di SMK Swasta gaji yang diberikan kepada guru menggunakan prinsip adil, dimana gaji yang diterima oleh guru SMK diberikan menurut produksi, khususnya Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT). Besarnya gaji yang diberikan oleh masing-masing sekolah berbeda-beda, mulai dari Rp15.000/jam mengajar setiap bulannya hingga Rp35.000/jam mengajar setiap bulannya tergantung dari kemampuan yang dimiliki sekolah. Bagi sekolah yang memiliki perekonomian yang memadai, akan memberikan gaji kepada guru sesuai dengan standar yang ada dengan mudah, berbeda bagi sekolah yang memiliki keterbatasan yang sulit dalam memberikan gaji kepada guru secara layak.

Adanya pemberian gaji menurut produksi, mendorong guru untuk bekerja keras, bahkan tidak sedikit guru yang rela untuk memiliki jam mengajar yang tinggi. Terkadang meskipun sekolah memiliki ke-

terbatasan guru, namun dengan guru yang ada dapat menutup jumlah kekurangan guru dengan menambah jumlah jam mengajar kepada masing-masing guru yang ada. Gaji yang dibayarkan kepada GTY dan GTT bukan didasarkan pada lamanya waktu dalam mengerjakannya melainkan berdasarkan banyaknya jam yang dimiliki (Hasibuan, 2012, p. 124). Pada SMK Swasta, guru lebih memilih memiliki jam mengajar yang banyak daripada memiliki jam mengajar yang sedikit, meskipun jumlah guru dapat dikatakan kurang namun guru lebih memaksakan diri untuk memiliki jam mengajar lebih. Beberapa guru ada yang memiliki jam mengajar 70 jam, tetapi ada juga yang memiliki jam mengajar 6 jam. Perbedaan yang cukup tinggi ini bisa disebabkan oleh guru tersebut memiliki jadwal lain (jadwal mengajar di tempat sekolah lain) selain di sekolah itu, bahkan mereka memiliki pekerjaan lain yang lebih penting daripada mengajar. Berdasarkan perhitungan rata-rata mengenai jumlah jam mengajar, diperoleh bahwa guru memiliki rata-rata 37 jam mengajar. Dengan penghasilan yang diperoleh dari 37 jam mengajar nantinya akan dipergunakan untuk membiayai 2 orang anak, 2 unit kendaraan dan biaya operasional perjalanan pulang-pergi sekolah selama 5 hari kerja. Gaji yang diterima oleh guru swasta (GTY dan GTT) berbeda dengan guru PNS, karena gaji PNS ditetapkan langsung oleh pemerintah pusat dengan perhitungan jam kerja bukan berdasar jam mengajar.

Sebagian guru di SMK Swasta memiliki pekerjaan sampingan, mulai dari menjadi pengrajin tempe, konveksi, pengrajin sangkar burung, petani, toko kelontong, bengkel, buruh, jual-beli laptop dan beternak. Meskipun guru memiliki pekerjaan sampingan, namun pekerjaan sebagai guru dilaksanakan sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005. Dimana seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kemampuan yang dimiliki oleh guru dilaksanakan sebagai seorang pekerja profesional karena menjadi guru SMK perlu menempuh pendidikan

hingga Strata I (S-1). Seorang pekerja profesional akan bekerja dengan baik karena adanya motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Menurut Maslow mengenai *Hierarchy of Needs Theory* yang mengelompokkan motivasi ke dalam tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan *physiological* (fisiologis), kebutuhan *safety* (rasa aman), kebutuhan *social* (hubungan sosial), kebutuhan *esteem* (penghargaan), dan kebutuhan *self actualization* (aktualisasi diri) (Wibowo, 2013, p. 380). Dengan kata lain, guru dalam melakukan kegiatan mengajar dapat diartikan sebagai guru bekerja, dimana hasil yang diperolehnya akan dipergunakan untuk pemenuhan kebutuhan, sehingga gaji yang diterima menjadi sebuah motivasi bagi pekerja, meskipun tidak semua guru memperhitungkan masalah gaji yang mereka terima. Namun selayaknya seorang pekerja akan termotivasi untuk memiliki kinerja tinggi dengan adanya gaji yang diterima sesuai dengan hasil yang diberikan.

Berdasarkan uraian, tingkat pendapatan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru terlihat pada hasil perhitungan korelasi antara variabel *independent* ( $X_2$ ) dan variabel *dependent* ( $Y$ ) yang diperoleh nilai  $r_2$  adalah 0,276 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,076 dengan jumlah responden sebanyak 71. Hal ini dapat dilihat tingkat pendapatan yang memberikan pengaruh sebesar 7,6% terhadap kinerja guru, dan sisanya 92,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap guru sekolah menengah kejuruan, meskipun mereka memperoleh hasil (gaji yang cukup) namun mereka menikmati profesi yang dijalankannya sebagai bentuk pengabdian terhadap yayasan. Terbukti, meskipun mereka ditawarkan untuk menjadi seorang pengajar di sebuah universitas, namun tawaran tersebut tidak dihiraukan. Mereka menjawab bahwa manusia tidak akan pernah merasa puas, manusia akan merasa kurang jika keinginan tersebut terus diikuti, sehingga mereka bekerja dengan penuh pengabdian sebagai seorang guru yayasan. Selain itu, suami/istri mereka yang memiliki



pekerjaan akan memberikan kontribusi terhadap besarnya pendapatan yang dimiliki oleh sebuah keluarga dalam memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga.

Hubungan Antara Stres Kerja dan Tingkat Pendapatan dengan Kinerja Guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan.

Hasil pengujian hipotesis antara stres kerja dan tingkat pendapatan dengan kinerja guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten memiliki pola linear yang mempunyai arah positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar  $r_3 = 0,345$  dan berdasarkan tabel interpretasi koefisien berada pada 0,20 sampai 0,40 berarti hubungan stres kerja dan tingkat pendapatan dengan kinerja guru adalah rendah. Koefisien determinasi sebesar  $r_3^2 = 0,119$  ini berarti stres kerja dan tingkat pendapatan memberikan kontribusi sebesar 11,9% terhadap naik atau turunnya kinerja guru.

Berdasarkan pengujian antara variabel stres kerja dan tingkat pendapatan dengan kinerja guru SMK se-Kabupaten Klaten diketahui hubungan yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi stres kerja dan tingkat pendapatan guru maka akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat. Dengan kata lain, stres yang dialami guru akan menambah motivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang agen pembelajaran. Stres yang dialami oleh guru memberikan dampak positif (*eustress*), data yang diperoleh mengenai rerata (*mean*) stres guru adalah pada tingkat kategori 40%-55%, sedangkan stres yang berdampak positif (*eustress*) terdapat di bawah nilai 55% dan rerata (*mean*) yang diperoleh adalah 43,49%. Dengan nilai ini diketahui guru memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Seorang guru bekerja dengan serius karena disebabkan oleh gaji yang diterima, tentunya dengan gaji yang cukup akan memberikan dampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh seorang guru.

Sebagai guru di SMK Swasta yang berstatus GTY dan GTT, gaji yang diberikan dilakukan berdasarkan asas keadilan,

kelayakan dan kewajaran yang dapat memberikan daya tarik yang dapat mempertahankan guru di sekolah (Siagian, 2012, pp. 255-257). Namun pada realitanya gaji yang diterima GTY dan GTT belum dapat dikatakan memiliki asas kelayakan dan kewajaran, karena besarnya gaji belum dapat mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang hendak dinikmati oleh guru beserta keluarganya. Jika dilihat besarnya Upah Minimum Regional (UMR) di Kabupaten Klaten adalah Rp1.026.000 (berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/60 tahun 2013), gaji tersebut diberikan untuk 8 jam kerja setiap hari dengan 5 hari kerja, maka akan terlihat kesenjangan antara besarnya UMR dengan gaji yang diterima oleh GTY dan GTT. Beberapa guru meskipun tidak memiliki jam mengajar di sekolah, namun mereka berangkat kerja mulai pukul 07.00 sampai pukul 14.00 (pulang), belum lagi jika mereka harus mengajar praktik yang mengakibatkan harus pulang lebih sore. Sedangkan besarnya gaji yang diterima oleh GTY dan GTT untuk 1 jam mengajar berkisar antara Rp15.000 - Rp35.000/jam, dimana pemberian gaji 1 jam diberikan jika guru telah memenuhi kegiatan selama 1 bulan. Dimana guru harus mengajar 1 jam dalam satu minggu, hitungan 1 jam mengajar di SMK lamanya 45 menit, untuk itu guru harus mengajar selama waktu yang telah ditentukan tersebut.

Banyak pertimbangan yang perlu dilakukan sekolah dalam memberikan gaji, bagi sekolah swasta penetapan gaji dilakukan oleh masing-masing sekolah. Meskipun sekolah tersebut berada di bawah pengawasan satu yayasan, namun gaji yang diterima guru berbeda untuk masing-masing sekolah. Penetapan gaji dilakukan dengan menggunakan pertimbangan mengenai pekerjaan yang dilakukan guru, penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, melakukan *survey* mengenai berbagai sistem imbalan yang berlaku dan menentukan harga dengan dikaitkan dengan harga pekerjaan yang sama di sekolah lain (Siagian, 2012, pp. 257-258). De-

ngan adanya perbandingan mengenai pemberian gaji akan memberikan dampak kinerja yang dilakukan, pemberian gaji tersebut setidaknya membandingkannya dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) ataupun gaji yang diberikan di sekolah lain. Jika gaji yang diberikan kepada guru rendah, akan menyebabkan sekolah sulit untuk mencari guru yang mengakibatkan sekolah kekurangan guru untuk mengajar. Ini juga terjadi di sekolah yang terdapat di Kabupaten Klaten, dimana mereka mengalami kesulitan untuk mencari guru untuk mengajar mata diklat produktif Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan. Rendahnya gaji yang diberikan sekolah memacu guru untuk berpindah ke sekolah ataupun ke tempat kerja yang memiliki tingkat kesejahteraan lebih tinggi. Jika ada guru yang mengajar, itu hanya sekedar mengajar sebelum mereka memperoleh pekerjaan di tempat lain sehingga di sekolah tersebut hanya dijadikan sebagai tempat kerja sementara. Sekolah yang memberikan gaji rendah menjadikan sekolah sering memiliki guru baru, terkadang baru 6 bulan bekerja harus mencari guru ganti lagi.

Dengan sekolah memberikan gaji yang memberikan kesejahteraan akan memotivasi guru dalam bekerja, meskipun guru memiliki jumlah jam mengajar yang banyak namun bukan menjadi sebuah permasalahan yang berat. Selain gaji yang diterima, kenyamanan dalam bekerja menjadi hal penting bagi seorang guru dalam bekerja. Gaji guru yang rendah memberikan motivasi bagi guru untuk memiliki jumlah jam mengajar yang lebih banyak. Semakin banyak jam yang diterima, maka gaji yang diterima juga akan semakin banyak. Pribadi akan mampu mengenal apa yang harus dilakukan dan mampu untuk mengendalikan perilaku yang harus diwujudkan. Sebagai seorang pekerja, tentunya pribadi harus memiliki kompetensi 5K yaitu konsisten, komitmen, kendali, kompetensi dan kreativitas (Surya, 2013, p. 313). Kompetensi itulah yang perlu untuk dikembangkan dalam kegiatan pembelajaran di sekolah menengah kejuruan.

Stres kerja yang dialami guru SMK Swasta dapat disebabkan oleh beberapa faktor (Hasibuan, 2012, p. 204), yaitu beban kerja yang berlebih terutama ketika menghadapi tahun ajaran sekolah ataupun libur hari raya. Mereka harus bekerja lebih untuk menyelesaikan administrasi yang perlu segera diserahkan kepada bidang pengajaran di sekolah. Adanya tahun ajaran baru/libur hari raya mendorong guru untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, karena jika tidak segera diselesaikan maka akan menjadi pekerjaan yang cukup banyak dan menumpuk. Ketika seorang melihat pekerjaan yang menggunung, mereka akan merasa enggan dan engah untuk mengerjakannya karena merasa mereka tidak sanggup. Kemudian tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar membuat guru merasa tidak nyaman dalam bekerja. Ini terlihat bagi guru yang begitu akrab kepada kepala sekolah, maka permasalahan yang dihadapi bisa segera diajukan kepada kepala sekolah untuk segera diselesaikan. Ini bisa terlihat ketika peralatan kerja yang kurang, mereka akan segera mengusulkan kepada kepala sekolah untuk pengadaannya, padahal pendanaan yang dimiliki oleh sekolah swasta terbatas. Sekolah menengah kejuruan merupakan sekolah keterampilan dimana begitu banyaknya pendanaan yang diperlukan untuk mengoperasikan, agar peserta didiknya memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan dunia kerja/industri. Dana yang digunakan untuk pengadaan sarana dan prasarana berasal dari sekolah atau yayasan itu sendiri, walaupun berasal dari pemerintah hanya dapat digunakan seberapa persen untuk pengadaannya. Berbeda dengan sekolah negeri, pengadaan sarana dan prasarana dalam kegiatan praktik ditanggung sepenuhnya oleh pemerintah.

Dengan tingkat stres dan tingkat pendapatan yang tinggi akan memberikan motivasi bagi guru untuk memiliki kinerja yang tinggi juga. Stres yang dialami oleh guru bersifat *eustress* atau stres yang berdampak positif yang menjadikan energi bagi guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, selain itu gaji yang

tinggi menjadikan motivasi bagi guru untuk selalu bekerja sungguh-sungguh dengan memiliki ketenangan dalam bekerja. Adanya gaji tersebut menjadikan guru merasa dihargai, dihormati dan diakui sebagai seorang guru dengan jabatan professional. Tentunya dengan adanya hubungan ini menjadikan kinerja guru lebih maksimal dalam menjalankan aktivitas pembelajaran. Mengajar sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan, sehingga persiapan mengenai pembelajaran akan senantiasa dilakukan sebagai kelengkapan administrasi.

Berdasarkan uraian tersebut, stres kerja dan tingkat pendapatan dengan kinerja guru memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Adapun hasil perhitungan korelasi antara variabel *independent* ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel *dependent* ( $Y$ ) diperoleh nilai  $r_3$  adalah 0,345 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,119 dengan jumlah responden sebanyak 71. Stres kerja dan tingkat pendapatan memberikan pengaruh sebesar 11,9% terhadap kinerja guru, dan sisanya 88,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa: terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan dengan  $r_{X_1Y} = 0,215$ ; terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendapatan dengan kinerja guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan dengan  $r_{X_2Y} = 0,276$ ; terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan tingkat pendapatan dengan kinerja guru SMK Swasta se-Kabupaten Klaten Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan dengan  $r_{X_2X_1Y} = 0,345$ . Dan seluruh hasil perhitungan  $r$  dilakukan pada taraf signifikansi 5%.

### Saran

Keadaan stres guru memacu sekolah untuk memberikan bimbingan kepada gu-

runya agar dapat bekerja secara maksimal sesuai tugas dan fungsinya; sekolah perlu memberikan standar maksimal dan minimum mengenai jumlah jam mengajar yang harus guru lakukan agar beban mengajar guru tidak terlalu padat; kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat pendapatan ataupun stres kerja, melainkan masih banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja guru, misalnya iklim kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, untuk itu sekolah maupun yayasan perlu mengontrol keadaan guru berdasarkan faktor-faktor lain tersebut; dan tingkat pendapatan Guru Tidak Tetap yang masih tergolong rendah (berada di bawah UMK) mendorong sekolah untuk menjalin kerjasama dan berkonsultasi dengan pemerintah daerah agar kesejahteraan guru tidak tetap dapat terpenuhi.

## Daftar Pustaka

- Desseler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Terjemahan Paramita Rahayu). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Gumilang, G. W. (2008). Kajian penerapan kebijakan pengembangan sekolah menengah untuk mendukung kegiatan ekonomi di Provinsi DKI. *Skripsi*. tidak dipublikasikan. Institut Teknologi Bandung.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kandarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA.A.P. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mas'ud, F. (2002). *Mitos 40 manajemen sumber daya manusia*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- McNamara, S. (2001). *Stres management programme for secondary school Students*. London: RoutledgeFalmer.
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Nusantara, I, A. (2012). *99 persen gagal UKG; cap profesional guru luntur*. Diposted tanggal 13 Oktober 2012, diakses tanggal 3 Maret 2015 dari, <http://waktu.com>. (Kantor Berita Waktoe)
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (dari teori ke praktik)*. Malaysia: Universiti Utara Malaysia.
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Surya, M. (2013). *Psikologi guru tentang konsep dan aplikasi dari guru, untuk guru*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, M.U. (2009). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- \_\_\_\_\_. (2013). *Keputusan Gubernur Jawa Tengah nomor 560/60 tahun 2013 tentang upah minimum pada 35 (tigapuluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014*. Diakses pada tanggal 27 Februari 2015, dari, [http://jdih.depnakertrans.go.id/data\\_prov/UMK\\_Jateng\\_2014.pdf](http://jdih.depnakertrans.go.id/data_prov/UMK_Jateng_2014.pdf)