

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu-individu yang memiliki kapasitas untuk bekerja secara produktif dan berperan penting dalam menjalankan roda organisasi, baik di lingkungan instansi maupun perusahaan. Mereka dianggap sebagai aset penting yang perlu diberikan pelatihan serta dikembangkan potensinya. Secara garis besar, Sumber daya manusia (SDM) dapat dikategorikan menjadi dua tingkatan yaitu Sumber daya manusia (SDM) dalam skala makro, yang mengacu pada jumlah penduduk usia produktif di suatu wilayah; dan Sumber daya manusia (SDM) dalam skala mikro, yang mengacu pada individu yang secara aktif bekerja dalam suatu lembaga atau perusahaan.<sup>1</sup>

Manusia sebagai sumber daya senantiasa menjadi komponen krusial dalam struktur organisasi, karena perannya sangat menentukan dalam menjaga keberlangsungan dan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan tujuan instansi secara efektif dan efisien. Agar meraih sasaran organisasi secara maksimal, dibutuhkan keberadaan Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, termasuk di antaranya tenaga pendidik seperti guru. Saat ini, keberadaan tenaga profesional telah menjadi kebutuhan strategis bagi berbagai lembaga maupun perusahaan. Hal ini didorong oleh kesadaran bahwa kualitas sumber daya manusia sangat memengaruhi kinerja organisasi. Namun, upaya untuk menciptakan Sumber daya

---

<sup>1</sup>Edwin flippo, 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Eri Susan 1', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9.2 (2019), 954.

manusia (SDM) yang profesional dalam suatu institusi tidak jarang menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersumber dari sistem organisasi itu sendiri maupun dari karakter dan kesiapan individu yang terlibat.<sup>2</sup>

Satu di antara aspek yang memengaruhi tingkat kinerja adalah beban kerja. Meski dalam batas tertentu beban kerja yang tinggi bisa mendorong peningkatan kinerja guru, namun jika beban tersebut melebihi kapasitas yang wajar, justru dapat berdampak negatif. Guru yang kewalahan karena beban tugas yang terlalu besar cenderung mengalami kelelahan, tekanan mental, serta penurunan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Munandar, beban kerja dapat diartikan sebagai kondisi seseorang dituntut untuk menyelesaikan sejumlah tugas dalam waktu yang terbatas. Di sisi lain, Moekijat menjelaskan bahwa beban kerja berkenaan dengan jumlah hasil atau laporan pekerjaan yang mencerminkan volume kerja yang diselesaikan oleh sekelompok pegawai dalam suatu unit kerja tertentu.<sup>3</sup>

Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, tingginya beban kerja kerap menjadi hambatan yang lumayan serius. Jika tidak dipelihara dengan sebaik-baiknya, beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan tingkat produktivitas dan efisiensi guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah bersertifikasi, yang akan berdampak pada menurunnya kualitas proses belajar mengajar dan prestasi siswa. Oleh sebab itu, memahami sejauh mana beban kerja memengaruhi performa guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersertifikasi di

---

<sup>2</sup>Almadina Nurramadhania, 'Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi', *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3.1 (2023), 87.

<sup>3</sup>Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, and Ajeng Aquinia, 'Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27.2 (2020), 118.

sekolah tersebut menjadi langkah penting. Tujuannya adalah untuk memperoleh jalan keluar yang tepat dalam mengatasi permasalahan ini, sehingga kualitas pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan dapat terus ditingkatkan.

Menurut Hard dan Staveland, beban kerja adalah perbedaan tingkat kompetensi pekerja dan tuntutan pekerjaan, yang mencakup aspek fisik dan mental. Tingkat beban kerja yang terlalu berat dapat memicu stres berlebihan yang berdampak buruk terhadap kesehatan dan performa kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan bisa menimbulkan understress, yang berpotensi menyebabkan rasa bosan dan penurunan efisiensi dalam bekerja. Penting untuk menemukan tingkat beban kerja optimal agar kinerja dan produktivitas tetap terjaga.<sup>4</sup>

Jika beban kerja yang diberikan tidak disesuaikan dengan kapasitas pegawai, khususnya bagi guru, maka hal ini bisa berdampak buruk pada kinerja mereka. Sebagai contoh, seorang guru yang tidak dapat mengelola waktu dengan baik akan mengalami penumpukan tugas, yang memaksa mereka untuk bekerja lebih banyak di luar jam kerja yang telah ditentukan. Akibatnya, hal ini dapat menjadi upaya menjaga keseimbangan antara tuntutan karier dan kebutuhan pribadi serta menurunkan motivasi dan kualitas pengajaran.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, and Ajeng Aquinia, 'Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27.2 (2020), 118.

<sup>5</sup>Mokhammad Syaifunnawal and Meita Santi Budiani, 'Hubungan Beban Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pada Pegawai', *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10.02 (2023), 102.

Kemudian dalam Q.S Al-Baqarah/2:286 disebutkan mengenai untuk mengajarkan bahwa beban yang diberikan kepada seseorang seharusnya sesuai dengan kemampuannya, adapun ayatnya sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا عَلَىٰ تَوَاحُشِنَا إِنَّ نَسِيبَنَا أَوْ أخطَانَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ وَأَعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَارْحَمْنَا إِنَّتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ

*Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kamiampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (Q.S. al-Baqarah/2:286)<sup>6</sup>*

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini mengajarkan bahwa beban yang diberikan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan mereka.<sup>7</sup> Dalam konteks beban kerja, jika guru diberikan tugas yang terlalu berat, hal itu dapat mengurangi kinerja mereka, menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Ini tidak hanya merugikan guru tersebut, tetapi juga mempengaruhi kinerja keseluruhan sekolah. Maka dari itu, penting bagi manajemen untuk memahami batas kemampuan guru dan mengatur beban kerja dengan bijaksana. Menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas guru akan menaikkan efisiensi,

<sup>6</sup>Tafsir Ibnu Katsir, 'Al-Qur'an, Tafsir Surah Al-Baqarah', Accessed July 31, 2024 <<https://quran.ksu.edu.sa/tafseer/katheer/sura2-aya286.html>>.

<sup>7</sup>Dr. Abdullah Bin Muhammad, *Tafsir Ibnu Katsir QS-002 Al-Baqarah 1-286.Pdf* (Pusttaka Imam Asy-Syafi 1).577-578.

motivasi, dan kepuasan mereka, serta membangun suasana kerja yang kondusif dan selaras dengan sasaran organisasi.

Kinerja adalah Hasil kerja seseorang menunjukkan bagaimana ia tampil, bertindak, dan apa yang berhasil ia capai. Semua itu berasal dari ilmu, kemampuan, nilai, dan sikap yang dimilikin. Prawirosentono, menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan secara terencana, dengan mempertimbangkan waktu dan lokasi yang telah ditentukan, baik oleh individu maupun organisasi. Definisi ini menggarisbawahi bahwa kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana proses tersebut dilakukan. Dalam konteks guru, kinerja dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas pembelajaran, yang mencakup perencanaan, pengajaran, serta evaluasi hasil belajar siswa.<sup>8</sup>

Adapun menurut Stephen P. Robbins, kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja seorang pegawai yang disesuaikan dengan ukuran atau standar yang sudah ada sebelumnya.<sup>9</sup> Artinya, kinerja diukur berdasarkan seberapa baik seorang pegawai melakukan tugasnya, dengan mengacu pada tujuan dan ekspektasi yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Abbas, juga menambahkan bahwa kinerja guru sangat terkait dengan efektivitas dalam melaksanakan tugas, yang secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru mencerminkan

---

<sup>8</sup>Sevi Lestari and others, 'Manajemen Kearsipan Dalam Meningkatkan Layanan Administrasi Pendidikan Di SMAN 2 Ponorogo', *Jatengprov.Go.Id*, 1.1 (2022), 45.

<sup>9</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006),260.

sejauh mana mereka dapat mencapai tujuan pendidikan dan memberikan pengaruh positif kepada siswa.<sup>10</sup>

Beban kerja guru bersertifikasi, khususnya, sering kali lebih tinggi dibandingkan dengan guru non-sertifikasi. Hal ini disebabkan oleh tuntutan administratif yang lebih ketat, pengelolaan kelas yang lebih kompleks, dan pemenuhan standar kinerja yang ditetapkan oleh pemerintah. Guru bersertifikasi harus memenuhi persyaratan administratif yang lebih rinci, seperti menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengelola kelas, serta melakukan penilaian hasil belajar siswa. Beban administratif yang lebih berat ini sering kali menambah tekanan dan dapat mengganggu fokus mereka pada proses pembelajaran.

Apabila kinerja guru tidak memenuhi kriteria yang telah ditargetkan, baik karena beban kerja yang terlalu tinggi atau kurangnya pengelolaan waktu, hal ini dapat berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Maka dari itu, wajibnya bagi instansi pendidikan untuk secara terus-menerus mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja agar guru dapat melakukan tugasnya dengan efektif dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Sebagai contoh, penelitian oleh Agung dan Yuni, menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengurangi

---

<sup>10</sup>Sheila Hentri Utami, Abdul Rahman, and Baryanto, 'Kinerja Guru Tidak Tetap Dan Efektivitas Pembelajaran', *Didaktika : Jurnal Kependidikan*, 14, No. 1.1978–0214, 48–49.

kinerja guru, terutama ketika tugas tambahan tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.<sup>11</sup>

Menurut penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Ana dan Limgiani, beban kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, terutama jika beban tersebut melebihi kapasitas yang seharusnya. Jika beban kerja terlalu berat, hal ini bisa menimbulkan tekanan, rasa lelah, dan kurangnya fokus, sehingga kualitas mengajar pun menurun, serta interaksi dengan siswa. Ketika tugas yang diberikan melebihi kapasitas, guru akan kesulitan menjaga motivasi dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Di sisi lain juga, penelitian Riska dan Karyaningsih menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Faktor lain, seperti dukungan rekan kerja, manajemen waktu yang baik, dan keterampilan dalam mengelola tugas, juga memainkan peran penting. Meskipun beban kerja tinggi, guru dapat tetap berkinerja baik jika mampu mengelola tantangan tersebut dengan efektif.<sup>12</sup>

Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, di mana terdapat 51 orang guru dengan 33 orang di antaranya bersertifikasi dan seluruhnya berstatus Aparatur Sipil Negera (ASN), beban kerja yang dihadapi guru bersertifikasi perlu dianalisis lebih mendalam. Guru-guru

---

<sup>11</sup>Agung Prassetyo and Yuni Astuti Tri Tartiani, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Yapiss Ash-Shidiqiyah', *Ezra Science Bulletin*, 2023, doi:10.58526/ez-sci-bin.v1i2.51.

<sup>12</sup>Riska Nur Oktavia and Karyaningsih, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kota Baru Kabupaten Karawang', *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11.2 (2021), 192.

bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan memiliki tuntutan administratif lebih berat, seperti penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pengelolaan evaluasi hasil belajar, serta pemenuhan standar kinerja yang ditetapkan oleh pemerintah. Beban administratif yang lebih tinggi ini dapat mengganggu fokus guru terhadap kegiatan pengajaran dan interaksi dengan siswa.<sup>13</sup>

Beban kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung seperti manajemen waktu, dukungan rekan kerja, dan keterampilan dalam mengelola tugas. Dengan banyaknya tugas administratif, guru perlu memiliki kemampuan mengelola waktu dan prioritas agar kualitas pengajaran tetap terjaga. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja guru dan bagaimana faktor pendukung lainnya dapat mengoptimalkan kinerja mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diajukan terhadap siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah guru pada bulan Desember 2024, terdapat perbedaan pandangan terkait pengaruh sertifikasi terhadap beban kerja guru bersertifikasi. Salah satu subjek MH, seorang guru bersertifikasi, mengungkapkan bahwa:

*“Sebetulnya, kalau dilihat dari beban kerja, antara guru bersertifikasi dan non-sertifikasi itu tidak jauh berbeda, terutama dalam hal menyusun RPP, mengelola kelas, dan menilai hasil belajar siswa. Perbedaan utamanya terletak pada tuntutan administrasi yang lebih tinggi bagi guru bersertifikasi, seperti harus menyusun dokumen portofolio, laporan kinerja, serta mempersiapkan diri untuk supervisi atau penilaian dari pengawas. Hal ini membuat guru bersertifikasi sering kali menghabiskan lebih banyak waktu untuk mengurus administrasi*

---

<sup>13</sup>Data GTK Januari 2025, 1.

*dibandingkan untuk merancang pembelajaran atau berinteraksi langsung dengan siswa. Meskipun tujuan dari sertifikasi adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran, pada kenyataannya banyak guru merasa kelelahan karena harus menyeimbangkan antara tuntutan administratif dan tugas mengajar di kelas.”<sup>14</sup>*

Berdasarkan pengamatan penulis pada bulan Desember 2024 di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, penulis mencatat bahwa guru bersertifikasi memang memiliki beban kerja tambahan dalam hal administrasi yang lebih rinci dibandingkan dengan guru non-sertifikasi. Hal ini sesuai dengan seperti apa yang telah diungkapkan oleh MH, bahwa guru bersertifikasi sering kali menghabiskan lebih banyak waktu untuk mengurus administrasi daripada mengajar di kelas. Sebagian guru juga menyatakan bahwa meskipun secara keseluruhan beban kerja mereka tidak terlalu berbeda dengan guru non-sertifikasi, administrasi yang lebih detail dan terstruktur menjadi tugas tambahan yang mempengaruhi alokasi waktu mereka untuk mengajar.

Sementara itu, hasil wawancara lainnya dengan subjek N pada bulan Desember 2024 juga menunjukkan pandangan serupa. Subjek N mengungkapkan bahwa:

*"Memang beban kerja meningkat karena tuntutan kurikulum, administrasi, dan evaluasi, yang membuatnya merasa terbebani dan kurang maksimal dalam mengajar. N juga mengungkapkan kesulitan memenuhi standar kinerja sebagai guru bersertifikasi akibat banyaknya tugas administratif dan persyaratan tambahan. Namun, N juga mengakui bahwa sertifikasi meningkatkan profesionalisme dan semangat dalam mengajar."<sup>15</sup>*

Berdasarkan pengamatan penulis pada bulan Desember 2024 di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, penulis mencatat adanya

---

<sup>14</sup>MH, Wawancara dengan narasumber, di SMKN 1 Marabahan, 12 Desember 2024.

<sup>15</sup>N, Wawancara dengan narasumber, di SMKN 1 Marabahan, 12 Desember 2024.

perasaan terbebani di kalangan guru bersertifikasi akibat tuntutan administratif yang lebih banyak dan rinci. Tugas-tugas administratif yang terus berkembang sering kali mengurangi waktu yang seharusnya digunakan untuk mempersiapkan materi pelajaran dan fokus pada proses belajar-mengajar. Namun, meskipun merasa terbebani, sebagian guru juga mengakui bahwa sertifikasi memberikan dorongan untuk meningkatkan profesionalisme mereka dan lebih semangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Tantangan utama yang dihadapi guru bersertifikasi tetap terletak pada keseimbangan antara tuntutan administratif dan kualitas pengajaran yang dapat diberikan.

Hasil wawancara dalam studi pendahuluan menjelaskan bahwa guru ASN yang telah bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan cenderung memiliki beban kerja yang lebih tinggi dan kompleks dibandingkan guru yang belum bersertifikasi. Hal ini tidak hanya disebabkan oleh kewajiban melaksanakan pembelajaran tatap muka sebanyak 37,5 jam per minggu sebagaimana yang berlaku umum bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN), tetapi juga karena adanya tambahan tanggung jawab yang melekat pada status sebagai guru bersertifikasi.

Guru bersertifikasi diwajibkan untuk memenuhi minimal 24 jam tatap muka per minggu atau kegiatan ekuivalennya sebagai syarat untuk menerima Tunjangan Profesi Guru (TPG). Selain itu, mereka juga harus menyusun berbagai dokumen administratif, seperti laporan beban kerja, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), evaluasi pembelajaran, serta mengikuti penilaian kinerja

guru. Beban administratif inilah yang sering kali dirasakan sebagai faktor tambahan yang memperberat tanggung jawab harian mereka.

Sebaliknya, guru seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN), yang belum bersertifikasi tetap melaksanakan tugas mengajar, namun tidak dibebani kewajiban administratif dan pelaporan yang sekompleks guru bersertifikasi. Mereka juga tidak terikat pada syarat jam tatap muka minimal untuk memperoleh tunjangan, sehingga beban kerja mereka relatif lebih ringan dari sisi administratif.

Berdasarkan temuan tersebut, penulis memutuskan untuk mengangkat judul penelitian “**Kontribusi Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan**” sebagai fokus utama penelitian ini.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang, penulis mengidentifikasi 3 permasalahan utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu:

1. Seberapa besar tingkat beban kerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan?
2. Seberapa besar tingkat kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan?
3. Apakah ada kontribusi beban kerja terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi tingkat beban kerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan.
2. Untuk mengidentifikasi tingkat kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan.
3. Untuk menganalisis adanya kontribusi beban kerja terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang memberikan kontribusi penting, dengan berbagai manfaat yang akan diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini ditargetkan dapat memperluas pengetahuan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait dengan pengaturan beban kerja dan peningkatan kinerja guru. Temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan perspektif baru yang aplikatif dalam praktik manajerial di bidang pendidikan, serta berperan sebagai acuan kajian-kajian mendatang. Penelitian ini juga mempunyai tujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang kontribusi beban kerja terhadap kinerja pada guru Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, sehingga dapat memberikan

panduan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja guru. Secara teoritis, penelitian ini juga berkontribusi pada psikologi industri dan organisasi dengan menyoroti kontribusi antara beban kerja dan kinerja dalam konteks organisasi pendidikan, serta pada psikologi pendidikan dengan memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan kesejahteraan guru.

## **2. Manfaat Praktis**

Berikut adalah beberapa manfaat praktis yang diharapkan dari temuan penelitian ini:

- a. Bagi instansi, diharapkan dapat memberikan pandangan untuk meningkatkan kebijakan manajemen beban kerja guna mendukung kesejahteraan dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas pengajaran.
- b. Bagi guru, diharapkan bisa membantu dalam mengelola beban kerja secara lebih efektif untuk mencapai keseimbangan antara tugas mengajar dan kehidupan pribadi.
- c. Bagi penulis selanjutnya, diharapkan bisa memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut tentang kontribusi antara manajemen beban kerja dan kinerja guru.

## **E. Definisi Operasional**

Dalam definisi operasional ini, penulis menjelaskan istilah kunci atau variabel yang ada dalam penelitian agar pembaca dapat memahami dengan jelas dan menghindari kesalahpahaman terkait judul penelitian.

## 1. Beban Kerja

Menurut Hard dan Staveland, beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapinya. Konsep ini mencakup dua aspek penting, yaitu fisik dan mental. Ketika beban kerja terlalu tinggi, pekerja dapat mengalami stres berlebihan (*overstress*), berpotensi menimbulkan gangguan keadaan fisik dan psikologisnya, serta menurunkan kinerja. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu rendah, pekerja mungkin merasa kurang terstimulasi dan cenderung mengalami stres yang kurang (*understress*), yang dapat membuat mereka merasa bosan dan tidak produktif. Oleh karena itu, Hard dan Staveland menekankan pentingnya menemukan tingkat beban kerja yang optimal, di mana pekerja dapat bekerja dengan baik tanpa terbebani atau merasa kekurangan tantangan, sehingga kinerja mereka tetap terjaga dan produktivitas dapat maksimal. Aspek-aspek utama dari beban kerja menurut Hard dan Staveland, terdiri dari empat aspek penting. Pertama tuntutan mental, kedua tuntutan fisik, ketiga tuntutan waktu, keempat performansi, kelima Tingkat usaha, keenam Tingkat frustrasi.<sup>16</sup>

Dalam penelitian ini, beban kerja yang dimaksud mencakup berbagai tuntutan yang dihadapi oleh guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan. Tuntutan administratif dan kompleksitas kurikulum yang semakin meningkat berkontribusi pada tingginya beban kerja, yang pada gilirannya menghambat kemampuan guru untuk memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Berdasarkan teori Hard dan

---

<sup>16</sup>Sandra G. Hart and Lowell. E. Staveland, 'Development of Nasa Tlx (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. Human Mental Workload', *Human Mental Workload*, 1988, 139–183.

Staveland, beban kerja dipahami sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, mencakup aspek tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, performansi, Tingkat usaha, Terakhir Tingkat frustrasi. Untuk mengukur beban kerja guru, penelitian ini menggunakan skala adaptasi yang dikembangkan berdasarkan teori Hard dan Staveland, serta mengadaptasi instrumen dari skripsi Muhammad Mina pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Work Engagement Pada Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi.

## 2. Kinerja Guru

Menurut Stephen P. Robbins, kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja seorang pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa kinerja diukur berdasarkan seberapa baik seorang pegawai melakukan tugasnya, dengan mengacu pada tujuan dan ekspektasi yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Aspek-aspek kinerja menurut Stephen P. Robbins ada lima, yaitu Pertama kualitas, kedua kuantitas, ketiga ketepatan waktu, keempat efektivitas, kelima kemandirian.

Dalam penelitian ini, kinerja merujuk pada capaian kerja yang dilakukan oleh guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, yang dievaluasi berdasarkan aspek-aspek kinerja menurut Stephen P. Robbins. Teori ini relevan karena memberikan kerangka komprehensif untuk memahami bagaimana kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian guru dipengaruhi oleh beban kerja mereka.

Dengan mempertimbangkan tuntutan administratif dan kompleksitas kurikulum yang dihadapi, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kontribusi antara beban kerja dan kinerja guru, serta memberikan rekomendasi untuk pengelolaan beban kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mengukur kinerja, penelitian ini menggunakan skala adaptasi yang dikembangkan berdasarkan teori Stephen P. Robbins, serta mengadaptasi instrumen yang terdapat dalam skripsi Muhammad Ali Musa Nasution pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Di penelitian ini, penulis merujuk pada sejumlah studi sebelumnya yang telah mengkaji hubungan antara beban kerja dan kinerja, di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian skripsi yang disusun oleh Mustika Rahayu (2021), dari Universitas Medan Area, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap kinerja Guru Sekolah Swasta Nurcahaya Medan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Nurcahaya Medan". Jenis penelitian ini adalah asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 35 guru di Sekolah Swasta Nurcahaya Medan. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, jumlah sampel yang digunakan adalah 35 responden yang diambil dari para guru. Berdasarkan hasil uji t,

dapat dilihat bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,524, yang menunjukkan bahwa 52,4% dari kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2). Sisa 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.<sup>17</sup> Persamaannya kedua penelitian ini memiliki fokus yang sama, yaitu untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. Dan keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya, penelitian terdahulu lebih berfokus pada hubungan antara dua variabel (beban kerja dan stres kerja) dengan kinerja guru, sedangkan penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, hanya menguji kontribusi antara beban kerja dan kinerja tanpa melibatkan stres kerja sebagai variabel tambahan, dan penelitian terdahulu meneliti seluruh guru di sekolah swasta, sedangkan penelitian ini meneliti guru aparatur sipil negara (ASN) yang bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan.

2. Penelitian skripsi yang disusun oleh Alfandi Teguh (2022), dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Indonesia Program Studi Manajemen, dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri (studi kasus pada aspek SDM Aparatur)". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Banjarmasin, dengan fokus pada aspek SDM Aparatur.

---

<sup>17</sup>Mustika Rahayu, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan', *Repository.Uma.Ac.Id* (Universitas Medan Area, 2021).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana instrumen yang digunakan diuji validitas dan reliabilitasnya melalui analisis corrected item total correlation dan Cronbach's alpha, yang semuanya dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, regresi sederhana, dan uji hipotesis t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,042 < \alpha = 0,005$ , serta  $t \text{ test} = 2,134 > 2,048$  ( $df = 28$ ,  $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Banjarmasin.<sup>18</sup> Persamaanya antar Kedua penelitian sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya Penelitian sebelumnya berfokus pada pegawai Kejaksaan Negeri, sedangkan penelitian ini di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan fokus pada guru aparatur sipil negara (ASN) yang bersertifikasi.

3. Penelitian skripsi yang disusun oleh Putri Aulliya (2022), dari Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya)", dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan studi

---

<sup>18</sup>A Teguh, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Banjarmasin (Studi Kasus Sdm Aparatur)', *Skripsi* (STIEI Indonesia, 2022).

kasus di Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya. Sampel penelitian terdiri dari 65 karyawan yang diambil menggunakan teknik nonprobability sampling dengan kategori sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui data primer dan sekunder, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,454 atau 45,4% menggunakan IBM SPSS v23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup> Kedua penelitian sama-sama membahas tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Penelitian pertama meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian kedua meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. dan Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data. Perbedaannya Penelitian pertama dilakukan pada karyawan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya, sementara penelitian ini fokus pada guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan.

4. Penelitian jurnal yang disusun oleh Agung Prasetyo dan Yuni Astuti Tri Tartiani (2023), dari Universitas Islam "45", Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru Yapiss Ash-shiddiqiyah", dari jurnal Erza Science Bulletin Vol. 1, No. 2 (July-December) 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di Yapiss Ash-shiddiqiyah. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan

---

<sup>19</sup>Putri Aulliya, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak Cv. Kembar Jaya)', *Repository.Uinjkt.Ac.Id* (UIN Syarif Hidayatullah, 2022).

populasi 35 guru SDIT Yapiss Ash-shiddiqiyah, menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada para guru. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.<sup>20</sup> Persamaannya, Kedua penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru, dan Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya, Penelitian terdahulu mengkaji dua variabel, yaitu beban kerja dan stres kerja, yang dianalisis secara bersamaan untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja guru, sedangkan Penelitian ini hanya fokus pada beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru aparatur sipil negara yang bersertifikasi. dan Penelitian terdahulu dilakukan di SDIT Yapiss Ash-shiddiqiyah, yang merupakan sekolah swasta, sedangkan penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, yang merupakan sekolah menengah kejuruan negeri dengan guru aparatur sipil negara yang bersertifikasi.

5. Penelitian skripsi yang disusun oleh Desi Ramadani (2024), dari Universitas Semarang, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Institut Indonesia Semarang". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Institut Indonesia Semarang. Populasi penelitian terdiri

---

<sup>20</sup>Prasetyo and Tartiani. 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Yapiss Ash-Shidqiyyah, 2023.

dari 65 guru dengan teknik pengambilan sampel sensus. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert, dan data dianalisis menggunakan SPSS. Metode analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru, sementara motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan.<sup>21</sup> Persamaannya Kedua penelitian sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru, namun penelitian terdahulu mencakup tiga variabel independen, yaitu beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini hanya memfokuskan pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru dan Metode yang digunakan oleh kedua penelitian juga memiliki kesamaan, yaitu menggunakan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu dilakukan di SMA Institut Indonesia Semarang, yang merupakan sekolah swasta. Penelitian kedua dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, yang merupakan sekolah menengah kejuruan negeri dan terdapat perbedaan dalam status kepegawaian (ASN dan bersertifikasi).

### **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban awal yang dibuat berdasarkan perumusan penelitian. Berdasarkan analisis latar belakang masalah, perumusan masalah,

---

<sup>21</sup>Desi Ramadani, 'Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Institut Indonesia Semarang' (Universitas Semarang, 2024).

tujuan penelitian, dan teori yang digunakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

Terdapat kontribusi beban kerja terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan.

2. Hipotesis Null ( $H_0$ )

Tidak adanya kontribusi beban kerja terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan.

## **H. Sistematika Penulisan**

Berikut adalah urutan sistematika penulisan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. BAB I (Pendahuluan)

Pada BAB pertama dibagian pendahuluan ini berisi pemaparan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis dan sistematika penulisan.

2. BAB II (Kajian Teori)

Pada BAB kedua berisikan teori-teori yang berkaitan dengan beban kerja dan kinerja guru, meliputi definisi, aspek-aspek, serta faktor-faktor yang terkait. Selain itu, disajikan kerangka berpikir sebagai dasar dalam menganalisis kontribusi antar variabel yang diteliti. Kajian ini juga dilengkapi dengan tinjauan dari perspektif Islam.

### 3. BAB III (Metode Penelitian)

Pada BAB ketiga yaitu metode penelitian, berisi penjabaran mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan data, analisis data dan prosedur pelaksanaan.

### 4. BAB IV (Hasil dan Pembahasan)

Pada BAB empat yaitu hasil penelitian dan Pembahasan, berisi pemaparan mengenai laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian, pembahasan mengenai masalah dalam penelitian, serta keterbatasan penelitian.

### 5. BAB V (Penutup)

Pada BAB lima ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan rekomendasi dari penulis sebagai kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dalam penelitian ini.