



Implikasi Beban Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat

Muhammad Muzakki^{1*}, Wiwin Indriani¹, Sudirman¹

¹Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Mataram, Indonesia

*Corresponding Author: jakiegeo83@gmail.com

Article History

Received : April 06th, 2025

Revised : May 17th, 2025

Accepted : May 30th, 2025

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi beban kerja dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih untuk menjelaskan fenomena ini dari perspektif guru. Data dikumpulkan melalui observasi langsung di lingkungan sekolah, wawancara mendalam dengan para guru dan analisis dokumen terkait. Teknik triangulasi sumber digunakan untuk memastikan keabsahan data dengan mengonfirmasi informasi antar sumber yaitu guru, kepala sekolah dan siswa. Analisis data dilakukan secara sistematis melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan iklim sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan stress, sehingga mengurangi motivasi dan produktivitas guru. Sebaliknya iklim sekolah yang positif dan suportif dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja dan iklim sekolah merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru. diperlukan upaya untuk mengoptimalkan beban kerja dan iklim sekolah yang kondusif agar guru dapat bekerja secara efektif dan mencapai kinerja yang optimal.

Keywords: Beban Kerja, Iklim Sekolah, Implikasi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan kemampuan dan karakter bangsa. Melalui pendidikan potensi dan karakter bangsa dapat dikembangkan secara terarah. Seperti yang ditegaskan Sagala (2006), pendidikan berperan penting dalam mengasah keterampilan intelektual, sosial dan personal peserta didik. Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003, "Pengertian pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya dan masyarakat". Pendidikan juga merupakan sebuah proses yang dilakukan dengan sengaja yang bertujuan untuk membekali individu dengan kemampuan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kapasitas dirinya secara utuh. Dengan berkembangnya potensi dan kapasitas diri individu maka mereka dapat menjadi bagian dari masyarakat yang mampu beradaptasi

dengan perkembangan zaman dan berperan secara aktif dalam proses pembangunan bangsa.

Guru merupakan profesi mulia yang memiliki tugas dan kewajiban yang tidak sedikit. Sebagai pemimpin pembelajaran, guru bertugas mempersiapkan administrasi penunjang pembelajaran, yaitu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, modul ajar yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik, menyusun silabus, melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, melakukan penilaian dan evaluasi. Sebagai pendidik, guru juga bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan pendidikan, yaitu menciptakan murid yang berakhlakul karimah. Tugas dan kewajiban ini sesuai dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat (1) yang mengatur tentang kegiatan pokok guru dan dosen. Kegiatan pokok guru dan dosen meliputi perencanaan kegiatan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan hasil evaluasi pembelajaran, mendidik, membimbing serta melatih peserta didik dan melakukan beberapa tugas tambahan lain. Tugas dan kewajiban inilah yang dimaksud dengan beban kerja guru. Menurut Monika (2018) Beban kerja

merupakan proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja guru berkaitan dengan banyaknya pekerjaan atau tugas yang dilimpahkan kepala sekolah kepada guru sebagai tenaga profesional untuk mencapai tujuan pembelajaran (Knezevich, 1984). Beban kerja guru dibagi menjadi dua kegiatan utama, yaitu beban kerja di dalam kelas maupun beban kerja tugas tambahan yang mendukung proses pembelajaran. Beban kerja di dalam kelas berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Tanggung jawab guru di dalam kelas meliputi mengajar atau menyampaikan materi pelajaran, membimbing siswa sesuai dengan jumlah siswa dan karakteristik siswa di kelas, mempersiapkan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran. Sedangkan tanggung jawab guru di luar kelas meliputi melatih siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, mengawasi siswa saat jam istirahat sekolah, penyelesaian tugas-tugas administratif dan tugas-tugas tambahan lainnya.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018, beban kerja guru selama 40 jam dalam satu minggu yang terdiri atas 37,5 jam kerja efektif dan 2,5 jam istirahat. Jam kerja efektif guru mencakup kegiatan pokok yaitu (1) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, (2) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, (3) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, (4) membimbing dan melatih peserta didik dan (5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Dalam kehidupan sehari-hari disekolah, selain melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok, guru juga mengemban tugas tambahan yang bersifat insidental sesuai dengan kegiatan sekolah yang akan dilakukan. Kegiatan ini misalnya menjadi panitia Hari Ulang Tahun Sekolah, Panitia Penerimaan Peserta Didik Baru, Panitia Masa Orientasi Peserta Didik Baru, Panitia HUT RI, Panitia perayaan hari guru dan lain sebagainya.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam diri guru sendiri (internal) maupun faktor dari luar diri guru (eksternal). Salah satu faktor eksternal yang sangat mempengaruhi kinerja guru adalah iklim

sekolah. Menurut Owens (1995) iklim sekolah merupakan suasana lingkungan kerja di sekolah yang dirasakan oleh seluruh warga sekolah. Suasana ini terbentuk dari persepsi warga sekolah terhadap berbagai aspek yang ada di sekolah seperti hubungan interpersonal, budaya sekolah, nilai-nilai yang dianut para warga sekolah. Iklim sekolah juga berkaitan dengan perasaan nyaman dan perlindungan yang membentuk pola perilaku yang menjadi karakteristik sekolah dan mempengaruhi perilaku warga sekolah. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa iklim sekolah merupakan suasana yang terdapat dalam satu sekolah yang menggambarkan warga sekolah. Suasana ini tercipta dari persepsi, afeksi dan pola perilaku yang saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain sehingga membentuk karakteristik unik di setiap sekolah. Iklim sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru (Jalil, 2019). Iklim sekolah yang kondusif dapat mendukung kelancaran dan kelangsungan proses belajar mengajar yang dilakukan guru. Iklim sekolah yang kondusif dipengaruhi oleh lingkungan fisik, lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Iklim sekolah terjadi karena adanya interaksi antara struktur organisasi yang terbuka, standar kinerja yang dinamis, rasa tanggung jawab guru dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, gaya manajemen yang mendukung dan komitmen dalam mengemban tugas (Kasim, Ismail, Mohammad & Ibrahim, 2017).

Iklim sekolah memiliki peran fundamental dalam membangun sekolah yang bermutu dan mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Hal ini sejalan dengan konsep iklim sekolah terbuka yang dijabarkan Hoy & Miskel (2008). Iklim sekolah terbuka ditandai dengan adanya kolaborasi dan saling menghargai antara guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah terbuka terhadap saran guru, memiliki komunikasi dua arah yang baik, memberikan apresiasi terhadap keberhasilan guru dan menghargai kompetensi profesional guru. Iklim sekolah yang positif juga dipengaruhi hubungan yang harmonis antara sesama guru, saling mendukung dan bekerja sama antara sesama guru akan membangun hubungan yang positif. Iklim sekolah yang positif juga akan menciptakan situasi yang kondusif yang akan berdampak pada pembelajaran. Menurut Marzuki (2022), iklim sekolah yang positif akan mereduksi konflik antar guru sehingga meningkatkan kepuasan

kerja mereka. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Guru merupakan komponen kunci dalam pendidikan yang dituntut untuk profesional. Menurut Rosmawati, Ahyani & Misriani (2020) profesionalisme guru akan berdampak secara signifikan pada kinerja guru. Salah satu indikator dari guru profesional adalah memiliki kinerja yang baik. Seperti didefinisikan oleh Supardi (2014) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab pada peserta didiknya. Kinerja ini merujuk pada kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaannya. Kinerja guru juga dapat dilihat dari hasil kerja nyata, baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini mencakup berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pembelajaran, mulai dari menyusun program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi atau penilaian. Loyalitas dan tanggung jawab guru dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berkaitan dengan tugas mendidik dan tugas kependidikan juga mencerminkan profesionalitas guru. Jalil (2019) dalam penelitiannya menemukan hubungan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja guru, stress kerja dan lingkungan kerja guru terhadap kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Turnip, et al (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk komunikasi yang baik akan mempengaruhi kinerja guru. Penelitian Handariani, Suarmayasa & Widiastini (2023) juga menemukan hubungan yang positif dan signifikan dan saling mempengaruhi antara beban kerja, komunikasi dan kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, kondisi iklim sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat masih belum mencerminkan harmonisasi yang baik. Beberapa guru masih nampak berkelompok dengan sesamanya. Kurang membaurnya beberapa guru mengakibatkan hubungan yang kurang harmonis antar guru. Selain itu, kepala sekolah sering kali lepas kendali dalam menegur guru yang dianggap bersalah dengan menegurnya di depan siswa. Kondisi ini mengakibatkan beberapa guru tidak nyaman berada di sekolah. Berdasarkan kondisi fisik iklim sekolah, lingkungan Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat sudah cukup nyaman dengan banyaknya pohon rindang di sekeliling sekolah sehingga memberikan

kesan asri. Kebersihan lingkungan sekolah juga terjaga dengan baik. Hanya saja ruang kelas masih kurang nyaman digunakan untuk belajar mengajar karena keterbatasan sarana pendukung seperti kipas angin. Proses belajar mengajar yang terjadi di Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat sudah banyak menggunakan bantuan media digital seperti LCD projector dan pembelajaran online menggunakan e learning. E learning digunakan oleh sekolah untuk proses evaluasi pembelajaran baik penilaian tengah semester, penilaian akhir semester maupun ujian akhir madrasah. Dari hasil wawancara langsung peneliti dengan beberapa guru, didapatkan informasi bahwa pembagian beban kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat juga belum tersebar secara merata. Beberapa orang guru merasa diberikan tugas tambahan yang lebih banyak daripada guru yang lainnya. Guru yang diberikan tugas tambahan yang lebih banyak umumnya memiliki kompetensi atau keterampilan pendukung yang lebih baik daripada guru yang lain. Misalnya memiliki kemampuan mengoperasikan IT dengan rentang waktu penyelesaian tugas yang lebih cepat. Sehingga tugas-tugas tambahan sering kali diberikan kepada guru-guru yang usianya relatif muda yang pada umumnya masih memiliki loyalitas yang tinggi pada pimpinan karena sungkan untuk menolak tugas tambahan yang diberikan meskipun kadang berbenturan dengan tugas tambahan yang lain.

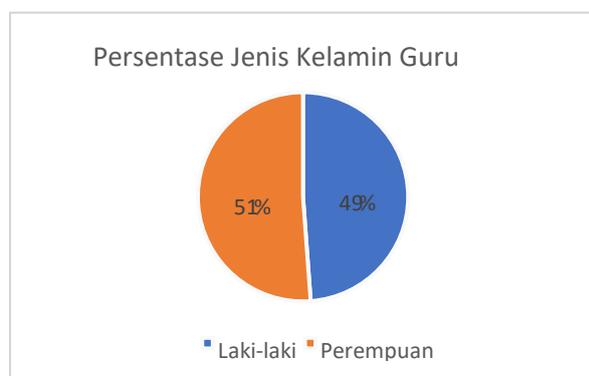
Banyaknya tugas tambahan yang dibebankan kepada guru rentan membuat guru meninggalkan tugas utama sebagai pengajar. Hal ini karena guru tidak mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu. Seringkali saat guru memiliki jam mengajar guru juga dihadapkan pada penyelesaian tugas tambahan yang kadang tugas tambahan tersebut harus meninggalkan kelas. Dampaknya, siswa akan mengalami ketertinggalan materi pembelajaran. Hal ini juga tidak menutup kemungkinan seringkali guru meninggalkan jam mengajar karena kesibukannya menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan. Disisi lain terdapat beberapa guru yang tidak memiliki tugas tambahan dan tidak merasa terbebani dengan banyaknya tugas sehingga terkesan lebih santai dibandingkan dengan guru dengan banyak tugas tambahan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan jenis penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang rinci dan bernuansa tentang suatu fenomena dari perspektif partisipan (Creswell, 2009). Subjek pada penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat yang berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara langsung dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung inetraksi dan aktivitas di lingkungan sekolah, sedangkan wawancara dilakukan untuk menggali informasi dan persepsi para guru terkait beban kerja dan iklim sekolah. Dokumentasi juga digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data pendukung yang diperlukan. Teknik analisis data menggunakan tiga tahapan yaitu data collect, data display dan conclusion drawing/verifiying (Milles & Hubberman, 1994). Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Teknik triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari ebrbagai sumber yaitu guru, kepala sekolah dan siswa. Hasil triangulasi kemudian menghasilkan informasi yang koheren dan terverifikasi dari berbagai sudut pandang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian adalah guru di Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat yang berjumlah 43 orang. Dari hasil reduksi data yang diperoleh dari wawancara langsung, observasi dan dokumentasi didapatkan informasi sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram sebaran guru

Sebaran guru laki-laki dan Perempuan hampir berimbang. Jenis kelamin akan

berpengaruh pada persepsi guru terhadap beban kerja, iklim sekolah dan kinerja. Selain itu jenis kelamin juga berpengaruh terhadap kemampuan guru mengelola pekerjaan.

Tabel 1. Beban Kerja Tatap Muka Guru

Jenis Kelamin	Kategori Rendah (0-24 JTM)	Kategori Normal (24-32 JTM)	Kategori Tinggi (Lebih dari 32 JTM)
Laki-laki	16	5	2
Perempuan	9	10	1
Jumlah	25	15	3

(Permendikbud No 15 Tahun 2018)

Berdasarkan Tabel 1, terdapat 25 orang guru dengan beban kerja tatap muka kategori rendah, artinya guru hanya memiliki jam mengajar paling banyak 24 JP. Asumsi 1 JP pada sekolah setingkat SMA adalah 45 menit, maka guru hanya mengajar selama 18 jam setiap minggunya. Berdasarkan data dari kategori rendah terdapat 4 orang guru dengan beban kerja tatap muka kurang dari 10 JP. Pada kategori normal, guru yang mengajar dengan rentang 24 – 32 JP. Pada kategori ini merupakan kategori ideal karena sesuai dengan aturan dari pemerintah, yaitu Permendikbud No 15 Tahun 2018. Jumlah guru dengan beban kerja tatap muka pada kategori normal sebanyak 15 orang. Dengan asumsi 1JP adalah 45 menit maka guru hanya mengajar antara 18 – 24 jam selama satu minggu. Selanjutnya guru pada kategori dengan beban kerja tatap muka tinggi, yaitu lebih dari 32 JP dimiliki oleh 3 orang guru. Dengan beban kerja tinggi, guru akan mengajar sebanyak 24 jam seminggu. Pada kategori ini terdapat satu orang guru dengan beban kerja tatap muka hingga 36 JP artinya guru tersebut mengajar selama 27 jam setiap minggunya.

Tabel 2. Beban Kerja Tugas Tambahan

Jenis Kelamin	Kategori Rendah (0-5JP)	Kategori Normal (6-12JP)	Kategori Tinggi (Lebih dari 12JP)
Laki-Laki	7	14	1
Perempuan	3	17	1
Jumlah	10	31	2

(Permendikbud No 15 Tahun 2018)

Berdasarkan Tabel 2, beban kerja tugas tambahan guru terbagi menjadi 3 kategori. Pada kategori rendah terdapat 10 orang guru dengan beban kerja tambahan sebanyak 0-5 JP. Kategori

normal dimiliki oleh 31 orang guru, yaitu guru dengan beban kerja tugas tambahan sebanyak 6-12 JP. Tugas tambahan ini merupakan tugas tambahan yang dihitung ekuivalensi jam kerjanya di data pokok pendidikan (simpatika). Sedangkan beban kerja tugas tambahan guru dengan kategori tinggi dimiliki oleh 2 orang guru. dengan beban kerja tugas tambahan lebih dari 12 JP. Pada kategori ini terdapat 1 orang guru dengan tugas tambahan 18 JP yang sesuai dengan simpatika dan masih ditambah lagi dengan tugas tambahan insidental sesuai dengan kegiatan tahunan sekolah.

Tabel 3. Beban kerja Tatap Muka dan Tugas Tambahan

Jenis Kelami	Kategori Rendah (0-24JP)	Kategori Normal (24-49JP)	Kategori Tinggi (Lebih dari 40JP)
Laki-Laki	16	5	2
Perempuan	9	9	2

Jumlah 25 14 4
(Permendikbud No 15 Tahun 2018)

Berdasarkan Tabel 3, terdapat 25 orang guru dengan beban kerja tatap muka dan tugas tambahannya termasuk kategori rendah. kategori rendah merupakan guru dengan beban kerja total sebanyak 0-24 JP. Beban kerja ini sudah termasuk beban kerja tatap muka dan beban kerja tugas tambahan. Pada kategori normal, yaitu guru dengan beban kerja total 24 -40 JP dengan jumlah responden yang terdapat pada kategori ini sebanyak 14 orang. Sedangkan 4 orang guru memiliki beban kerja total sebanyak lebih dari 40 JP. Beban kerja total ini meliputi beban kerja tatap muka dan beban kerja tugas tambahan. Pada kategori beban kerja tinggi juga terdapat 1 orang guru dengan beban kerja mencapai 50 JP. Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah Beban Kerja dan Persepsi Guru

Kategori Beban Kerja	Jumlah Guru	Persentase	Persepsi
Rendah (0-24JP)	25	58	Merasa cukup dengan beban kerja yang ada saat ini Memiliki banyak waktu luang untuk mempersiapkan administrasi guru
Normal (24-49JP)	14	32	Merasa cukup dengan beban kerja yang ada
Tinggi (Lebih dari 40JP)	4	9	Merasa terbebani dengan beban kerja yang ada. Beban kerja tatap muka padat di setiap harinya. Beban tugas tambahan padat. Kesulitan mengatur waktu Merasa kelelahan

(Data Primer)

Dalam keseharian di dunia pendidikan, beban kerja guru meliputi dua kegiatan, yaitu beban mengajar tatap muka dan beban tugas tambahan. Beban kerja tatap muka merupakan beban kerja yang wajib dilakukan guru dalam kaitannya dengan menyampaikan materi Pelajaran dan membimbing siswa di kelas. Sedangkan beban tugas tambahan merupakan beban kerja guru di luar jam mengajar yang diekuivalensikan dalam satuan jam Pelajaran (JP). Banyaknya beban tatap muka dan beban tugas tambahan bervariasi antara guru yang satu dengan guru yang lain.

berdasarkan data yang dihimpun dari 43 orang responden terdapat 21 orang guru dengan jenis kelamin laki-laki dan 22 orang guru dengan jenis kelamin Perempuan. Mayoritas rantang usia responden adalah 35 – 58 Tahun. Jumlah guru PNS berjumlah 19 orang terdiri dari 10 orang

guru laki-laki dan 9 orang guru Perempuan. Guru PPPK berjumlah 12 orang, terdiri dari 6 orang guru laki-laki dan 6 orang guru Perempuan, sedangkan guru dengan status Guru Tidak Tetap (GTT) berjumlah 12 orang dengan sebaran 6 orang guru laki-laki dan 6 orang guru perempuan. Untuk guru PNS terdapat 3 orang guru PNS Kementerian Agama yang diperbantukan di Pondok Pesantren tetapi memiliki satuan administrasi pangkal (Satminkal) di Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat.

Berdasarkan hasil reduksi data dari data hasil observasi, wawancara langsung dengan subjek penelitian dan dokumentasi yang dilakukan peneliti ditemukan fakta bahwa persebaran beban kerja guru tidak terdistribusi secara merata. Sebanyak 25 orang guru atau 58% dari subjek penelitian yang terdiri dari 16 orang

guru laki-laki dan 9 guru Perempuan memiliki beban kerja tatap muka yang cenderung rendah, yaitu bervariasi antara 6 sampai 22 Jam tatap muka. Pada kelompok ini, persepsi guru terhadap pembagian beban kerja sudah sesuai dan tidak terlalu merasa terbebani. Tetapi terkadang guru merasa bosan karena jam mengajar terdistribusi tidak merata pada setiap harinya.

Idealnya, dengan beban kerja yang rendah guru akan memiliki banyak waktu luang yang dapat digunakan untuk pengembangan diri, penyelesaian tugas lain yang lebih efektif dan meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja. Tetapi jika guru pada kelompok ini tidak dapat melakukan manajemen waktu dengan baik maka guru akan menghabiskan banyak waktu luangnya untuk bersantai dan mengobrol dengan rekan sejawat. Pola distribusi jam mengajar yang tidak merata setiap harinya juga berpengaruh terhadap manajemen waktu bagi guru pada kategori ini yang semakin berdampak pada rendahnya mobilitas guru, guru menjadi jarang bergerak aktif. Hal ini jika dilakukan dalam waktu yang lama akan mengakibatkan guru mudah bosan dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kualitas mengajar dan mempengaruhi kinerja guru.

Sebanyak 35% atau 15 orang guru terdiri dari 5 guru laki-laki dan 10 guru Perempuan memiliki beban kerja tatap muka yang masuk dalam kategori normal, yaitu berada pada rentang 24 sampai 40 Jam tatap muka perminggu. Dengan jumlah jam tatap muka tersebut guru masih bisa memiliki waktu luang yang cukup untuk menyelesaikan administrasi pembelajaran, melaksanakan pengembangan diri, melakukan penilaian dan kegiatan lainnya. Pada kelompok ini, persepsi guru terhadap beban kerja yang dimiliki sudah cukup. Distribusi jam mengajar merata pada setiap harinya sehingga guru merasa lebih mudah dalam menyusun jadwal harian.

Beban kerja normal yang dimiliki guru pada rentang 24 -40 Jam Pelajaran didapatkan dari jumlah jam tatap muka dan ekuivalensi dari jumlah tugas tambahan. Guru-guru senior pada kategori ini memiliki beban tugas tambahan dan beban jam tatap muka yang seimbang. Kategori normal menjadi kategori ideal bagi guru. Dengan pembagian tugas yang seimbang pada guru akan membuat guru merasa dihargai hak-haknya sebagai pegawai. Beban kerja yang normal yang dimiliki guru akan berakibat pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Hal ini karena

guru memiliki cukup waktu untuk menyiapkan administrasi pembelajaran sebagai sarana pendukung dalam kegiatan belajar mengajar. Guru juga memiliki waktu luang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pengembangan kompetensi individu. Keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi lebih mudah dicapai dan berdampak pada meningkatnya kualitas hidup guru, baik dari sisi kesehatan maupun pengelolaan stress.

Sedangkan beban kerja guru pada kategori tinggi dimiliki oleh 3 orang guru atau 7% dari jumlah populasi penelitian yang terdiri dari 2 orang guru laki-laki dan 1 orang guru Perempuan. Beban kerja yang dimiliki kelompok ini mencapai 40 - 50 jam perminggu. Pada kelompok ini guru memiliki persepsi yang berbeda terkait beban kerja yang dimilikinya. Guru pada kelompok ini merasa diperlakukan tidak adil dengan banyaknya beban kerja tatap muka dan beban kerja tambahan yang dilimpahkan kepadanya. Jumlah beban kerja tinggi hingga 50 jam pelajaran yang dimiliki guru membuat guru sulit untuk bergerak bebas karena banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan. Idealnya, jika guru mendapatkan tugas tambahan lebih dari tugas yang dapat diekuivalensikan dalam jam kerja guru maka beban kerja tatap muka guru di kelas dikurangi. Misalnya bagi guru mata pelajaran dengan tugas tambahan wali kelas ekuivalen 6 jam pelajaran pada Sistem Informasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Kemendiknas (simpatika) dan kepala laboratorium komputer dengan ekuivalensi 12 jam Pelajaran maka guru tersebut akan mendapatkan beban kerja tatap muka di kelas sebanyak 12 jam Pelajaran. Sehingga waktu yang dibutuhkan guru untuk menyelesaikan tugas utama dan tugas tambahan dapat seimbang dan tidak mempengaruhi tugas utama guru dalam membimbing pembelajaran peserta didik.

Dampak beban kerja tinggi yang muncul berdasarkan persepsi dari guru yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah guru merasa kelelahan. Guru merasa terjadi penurunan kualitas mengajar, penurunan kualitas kesehatan dan lebih mudah stress karena beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang selesai tepat waktu. Beberapa gejala yang dialami guru yaitu sakit kepala, mudah marah dan tidak dapat beristirahat dengan baik. Guru juga kesulitan membagi waktu antara tugas mengajar, tugas tambahan dan kehidupan pribadi. Hal ini karena tidak menutup kemungkinan banyaknya tugas

tambahan yang diberikan pada guru mengakibatkan guru tidak bisa pulang tepat waktu ketika jam kerja sekolah telah selesai. Bahkan tidak mengurangi kemungkinan tugas sekolah dibawa pulang untuk diselesaikan di rumah.

Berdasarkan data hasil observasi, Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat memiliki 18 ruang kelas yang terbagi menjadi 9 ruang kelas di lantai 1 dan 9 ruang kelas di lantai 2. Setiap kelas yang ada masih kekurangan sarana pendukung pembelajaran. Salah satu sarana pendukung pembelajaran yang masih kurang adalah kipas angin. Ketersediaan sarana pendukung pembelajaran di kelas menjadi penting karena akan mempengaruhi kenyamanan siswa dan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dengan tidak tersedianya kipas angin di setiap kelas, maka pada siang hari siswa akan merasa gerah dan panas. Khususnya pada kelas yang berada di sisi timur lantai 2. Dimana pada bagian sisi timur ini, desain ruang kelas memiliki banyak jendela kaca yang akan memantulkan cahaya matahari yang masuk. Sehingga kondisi kelas pada siang hari terkesan panas, gerah dan sumpek. Akibatnya, pada kegiatan belajar di siang hari, siswa lebih memilih untuk belajar di luar kelas, khususnya dibawah pohon rindang yang ada di sekitar lapangan sekolah.

Dengan kurangnya ketersediaan sarana pendukung pembelajaran yang ada di setiap kelas berdampak pada proses belajar mengajar yang kurang efektif. Hal ini karena siswa tidak lagi fokus pada pembelajaran. Ketersediaan sarana pendukung pembelajaran yang ada di kelas juga akan mempengaruhi kinerja guru. pada saat proses belajar mengajar berpindah tempat di luar ruangan maka guru membutuhkan tenaga yang lebih besar dari pada biasanya untuk memantau siswa dan menjelaskan Pelajaran. Suara yang di keluarkan guru untuk menjelaskan materi pelajaran lebih besar daripada suara yang di keluarkan saat pembelajaran di kelas. Selain itu, pada kegiatan belajar mengajar di luar kelas guru tidak bisa menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi pada hari itu.

Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat merupakan satu-satunya Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Lombok Barat. Sekolah ini memiliki fasilitas laboratorium komputer yang memadai. Dengan adanya fasilitas tersebut, menjadikan Madrasah Aliyah Negeri Lombok

Barat sebagai satu-satunya sekolah yang dijadikan sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) untuk setiap kegiatan yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Lombok Barat. Hal ini menjadikan laboratorium komputer selalu padat kegiatan. Dengan padatnya kegiatan yang dilakukan di laboratorium komputer menjadikan guru dengan tugas tambahan sebagai kepala laboratorium dan teknisi atau laboran memiliki jadwal beban kerja yang lebih padat di luar beban tatap muka dan beban kerja tugas tambahan. Tidak jarang guru yang memiliki tugas tambahan sebagai kepala laboratorium komputer diikut sertakan sebagai panitia dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh Kementerian Agama Lombok Barat. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, kepala laboratorium mengaku merasa sangat kelelahan dengan tugas tambahan yang kadang tidak terjadwal. Hal ini karena setiap penggunaan laboratorium komputer maka kepala laboratorium harus selalu ada dan turut serta menjadi panitia sedangkan beban kerja total yang dimilikinya juga mencapai 50 JP. Tidak jarang kepala laboratorium harus meninggalkan kelas karena disaat yang bersamaan ada kegiatan di laboratorium komputer.

Berdasarkan data wawancara mendalam dengan responden, sebanyak 28% atau 12 orang responden memiliki persepsi bahwa iklim sekolah yang tercipta di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat sangat positif. Hubungan yang tercipta antar warga sekolah sudah harmonis. Hal ini nampak dari mudahnya kolaborasi antar guru, terdapat hubungan saling mendukung dengan komunikasi yang terbuka dan transparan dan terlaksananya seluruh program sekolah. Sebanyak 58% atau 25 orang responden memiliki persepsi bahwa iklim sekolah yang tercipta di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat cukup positif. Dimana hubungan yang harmonis, akrab dan kekeluargaan hanya tercipta dengan sebagian guru. Kolaborasi hanya mudah tercipta dengan beberapa guru yang memiliki pemikiran sama. Komunikasi terbuka hanya terjalin dengan sebagian guru dan belum seluruhnya transparan. Masih tercipta gap antar guru yang tidak jarang menimbulkan ketegangan. Sedangkan sebanyak 14% atau 6 orang responden berpendapat bahwa iklim sekolah yang tercipta di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat positif. Hubungan antar guru yang ada sudah harmonis, akrab dan kekeluargaan. Kolaborasi yang ada di antara guru sudah terjalin positif. Komunikasi

antar warga sekolah sudah terjalin secara terbuka dan transparan. Hanya saja pada pembagian tugas, baik tugas pokok maupun tugas tambahan masih belum menerapkan prinsip berkeadilan. Artinya hanya beberapa orang guru saja yang sering ditugaskan untuk mengikuti berbagai kegiatan dan hanya sebagian guru yang ditugaskan dengan beban kerja tertentu.

Bertambahnya jumlah kelas atau rombongan belajar baru setiap tahun membuat lingkungan sekolah menjadi lebih berwarna. Dengan jumlah rombongan belajar mencapai 18 kelas seharusnya diimbangi dengan jumlah guru yang ada. Sehingga guru mampu mengakomodir kebutuhan peserta didik dengan tepat. Selain itu beban kerja guru terdistribusi adil untuk seluruh guru. Dengan pembagian beban kerja yang ideal bagi setiap guru dan dengan dukungan iklim sekolah yang positif dan harmonis akan berdampak pada pencapaian kinerja guru yang lebih optimal. Pencapaian kinerja guru yang optimal berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu sekolah. Sebaliknya, pembagian beban kerja guru yang tidak seimbang akan berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran di kelas, sehingga lambat laun mutu sekolah akan menurun.

KESIMPULAN

Beban kerja guru dan iklim sekolah berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Beban kerja yang terlalu rendah akan mengakibatkan guru merasa bosan karena tugasnya monoton. Sebaliknya beban kerja guru yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan stress sehingga dapat menurunkan kinerja. Beban kerja yang ideal adalah beban kerja normal pada rentang 24 - 40 JP perminggu. Dengan pembagian beban kerja yang ideal memungkinkan guru untuk mengajar secara efektif, meningkatkan kualitas pembelajaran, menyelesaikan tugas tambahan lain sesuai dengan target dan tepat waktu serta terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Iklim sekolah juga berperan penting bagi pengembangan profesional guru. iklim sekolah yang kondusif dapat berpengaruh positif terhadap poses belajar mengajar.

REFERENCES

- Arikunto, S. (2021). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astuti, P. Y., Indarti, S., & Machasin, M. (2017). *Pengaruh kepemimpinan, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Bahri, Syamsul. (2011). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggi Moncong Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal MEDTEK*. Vol 3 (2)
- Goksoy, Suleyman & Seya Karakour Akdag (2014), Primary and Secondary School Teachers perception of workload, creative education scientific research, 5, page 877-885.
- Handariani, N. L. I., Suarmanayasa, I. N., & Widiastini, N. M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3), 386-398.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). School effectiveness. *Educational administration: Theory, research, and practice*, 299-308.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117-134.
- Knezevich, S.J. 1984. *Administration of Public Education* (4th ed.). New York: Harper & Row, Publishers.
- Marzuki, M. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Konflik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD, SMP Dan SMA Negeri Di Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 42-48.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Munandar, A. (2014). *Analisis Kebutuhan SDM berdasarkan Beban Kerja dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need) di Unit Kerja Rekam Medik RSUD Prambanan Yogyakarta Tahun 2012* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Owens, R.G. 1995. *Organizational Behavior in Education* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Riduwan. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Sagala, Syaiful. 2006. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfa Beta
- Sarwono, J. (2014). *Path Analysis dengan SPSS*. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Seyfarth, J.T. 1991. *Personnel Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sinclair, parvin, et al. (2013). Performance indicators (PINDICS) for elementary school teachers. Departement of teacher education national council of educational research and training, sri Aurobindo marg. New delhi -110 016. Page 5-12
- Supardi, S. (2014). Kontribusi supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru madrasah aliyah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(1), 59-73.
- Suryabrata, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tarwaka 2011, *Ergonomi Industri*, penerbit : PT. Harapan Press, Solo.
- Thompson, J.G. 1998. *Discipline Survival Kit for the Secondary Teacher*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Turnip, M.M., Cut Fitri Rostina, jeny Ritiani Duha, Berto Kristofer dan Yonathan Lumbantobing. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18 (4), 640 – 647