

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA KERJA GURU TK DI KELURAHAN TEGALSARI MEDAN DENAI

WirDatul Jannah<sup>1</sup>, Delfriana Ayu<sup>2</sup>

[wirDatulj11@gmail.com](mailto:wirDatulj11@gmail.com)<sup>1</sup>, [delfrianaayu@uinsu.ac.id](mailto:delfrianaayu@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

### ABSTRAK

Kinerja guru TK berperan penting dalam organisasi sekolah, serta peningkatan kualitas perkembangan anak usia dini. Namun, beberapa faktor salah satunya yaitu beban kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja pekerja termasuk Guru TK. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kinerja Guru TK di Kelurahan Tegal Sari, Kecamatan Medan Denai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional. Sebanyak 63 guru dipilih sebagai sampel dengan menggunakan Teknik total sampling, yang merupakan salah satu jenis non probability sampling. Penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan negatif signifikan terhadap kinerja Guru TK, dengan nilai p-value 0,004 atau  $<0,05$ , serta nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,359$ . Hal ini berarti bahwa semakin meningkat beban kerja guru maka semakin menurun kinerjanya, ataupun sebaliknya.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kinerja, Guru TK.

### ABSTRACT

*Kindergarten teacher performance plays an important role in school organization, as well as improving the quality of early childhood development. However, several factors, one of which is workload, can affect the decline in worker performance, including Kindergarten Teachers. This study aims to determine the relationship between workload and the performance of Kindergarten Teachers in Tegal Sari Village, Medan Denai District. This study uses a quantitative method with a cross-sectional design. A total of 63 teachers were selected as samples using the total sampling technique, which is a type of non-probability sampling. This study uses the Pearson correlation test. The results show that workload has a significant negative relationship to Kindergarten Teacher performance, with a p-value of 0.004 or  $<0.05$ , and a correlation coefficient value of  $-0,359$ . This means that the higher the teacher's workload, the lower their performance, or vice versa.*

**Keywords:** Workload, Performance, Kindergarten Teachers.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui pengelolaan yang baik, organisasi mampu merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas serta mengoptimalkan potensi individu untuk menunjang keberhasilan (Raymond et al., 2023). Salah satu aspek penting yang menjadi tolok ukur keberhasilan adalah kinerja tenaga kerja, yang mencakup kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas (Baiti et al., 2020). Dalam konteks pendidikan, kinerja guru memegang peranan strategis karena tidak hanya memengaruhi kualitas pembelajaran, tetapi juga perkembangan akademik dan karakter peserta didik.

Pada tingkat global, laporan UNESCO (2021) menunjukkan bahwa masih banyak negara menghadapi persoalan terkait kinerja guru. Misalnya, kawasan Afrika Sub-Sahara memiliki proporsi guru yang memenuhi kualifikasi nasional sangat rendah, yaitu 57% di PAUD, 67% di sekolah dasar, dan 61% di pendidikan menengah. Selain itu, tingkat ketidakhadiran guru di sekolah berkisar 10% hingga 30% per minggu, yang secara langsung

menurunkan kualitas proses belajar-mengajar. Minimnya pelatihan juga menjadi masalah serius, seperti di Ghana, di mana hanya 8% guru TK swasta yang mengikuti program pelatihan resmi (UNESCO, 2021). Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi guru yang rendah berdampak pada lemahnya kinerja dalam menyampaikan pembelajaran yang efektif.

Di Indonesia, permasalahan kinerja guru masih menjadi isu yang menonjol. Data Kemdikbud (2023) menunjukkan rata-rata skor Uji Kompetensi Guru (UKG) nasional belum mencapai standar minimum 75. Peningkatan kompetensi guru juga hanya sebesar 2,86% dibandingkan tahun sebelumnya, sedangkan kenaikan jenjang karier guru mengalami penurunan 4,30% sejak 2021. Secara khusus di Sumatera Utara, laporan BPMP (Rachmayani, 2023) mengungkapkan peningkatan mutu pembelajaran PAUD hanya sebesar 1,36%, lebih rendah dari target 1,98%. Kondisi ini menandakan bahwa kinerja guru, terutama di jenjang PAUD dan TK, masih belum optimal. Hal tersebut berimplikasi langsung pada kualitas layanan pendidikan anak usia dini yang seharusnya menjadi fondasi perkembangan selanjutnya.

Salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru adalah beban kerja. Menurut Bakker dan Demerouti (2014), beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan konsentrasi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah justru menimbulkan kebosanan dan menurunkan motivasi (Koesonowidjojo, 2021). Penelitian ILO juga menegaskan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan keluarga (Afiqah et al., 2024). Di Indonesia, Permendikbud No. 15 Tahun 2018 menetapkan beban kerja minimal guru sebanyak 40 jam per minggu, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Namun, pada praktiknya, guru juga dibebani dengan tanggung jawab administratif, kegiatan ekstrakurikuler, dan tugas tambahan lain yang sering kali meningkatkan beban kerja secara signifikan (Nurjaningsih et al., 2019). Kondisi ini membuat guru kurang fokus dalam mengembangkan pembelajaran inovatif dan berdampak pada efektivitas kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dengan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan, seperti pada guru SD (Akmal et al., 2021), SMP (Lili et al., 2023), dan SMA (Simangunsong, 2023). Namun, kajian yang secara khusus membahas guru TK masih terbatas, padahal guru TK memiliki peran yang unik dalam membentuk fondasi awal pendidikan anak usia dini. Tugas mereka melibatkan integrasi aspek akademis, pembentukan karakter, hingga aktivitas fisik yang intens, seperti mendampingi anak-anak dalam bermain dan belajar. Tantangan ini membuat pengelolaan beban kerja guru TK menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan kinerja guru TK di Kelurahan Tegal Sari, Medan Denai. Temuan penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis dalam mengoptimalkan kinerja guru TK melalui manajemen beban kerja yang lebih efektif.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang diterapkan pada studi ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang mengumpulkan data secara empiris melalui observasi. Sedangkan desain penelitian *cross-sectional* adalah pendekatan yang mengukur variabel secara bersamaan pada beberapa kelompok sampel yang berbeda dalam satu waktu (Widodo et al., 2023). Populasi pada penelitian ini adalah Guru TK yang bekerja di sekolah Kelurahan Tegal Sari, Medan Denai. Dengan total keseluruhan guru pada 16 sekolah yaitu sebanyak 63 guru. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh guru TK yang bekerja di Kelurahan Tegal Sari,

Kecamatan Medan Denai, dengan jumlah total sebanyak 63 orang guru. Alat uji instrumen yang di gunakan pada penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan skala likert 5 poin, yang telah di uji validitas dan reliabilitas nya. Serta uji yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *korelasi pearson* untuk melihat kekuatan hubungan antar kedua variabel.

#### Hasil Uji Validitas Kuisisioner Beban Kerja

Variabel	No Soal	r-hitung	r-tabel	Nilai Sig	Keterangan
Beban	1	0,370	0,361	0,045	Valid
	2	0,527	0,361	0,003	Valid
	3	0,460	0,361	0,010	Valid
Kerja	4	0,684	0,361	0,000	Valid
	5	0,425	0,361	0,010	Valid
	6	0,595	0,361	0,001	Valid
	7	0,424	0,361	0,019	Valid
	8	0,734	0,361	0,000	Valid
	9	0,576	0,361	0,001	Valid
	10	0,547	0,361	0,002	Valid
	11	0,541	0,361	0,002	Valid
	12	0,510	0,361	0,004	Valid
	13	0,657	0,361	0,000	Valid
	14	0,813	0,361	0,000	Valid
	15	0,527	0,361	0,003	Valid
	16	0,395	0,361	0,031	Valid
	17	0,405	0,361	0,026	Valid
	18	0,167	0,361	0,378	Tidak Valid
	19	0,265	0,361	0,158	Tidak Valid
	20	0,758	0,361	0,000	Valid

#### Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Kerja

Variabel	No Soal	r-hitung	r-tabel	Nilai Sig	Keterangan
Kinerja	1	0,724	0,361	0,000	Valid
	2	0,530	0,361	0,003	Valid
	3	0,379	0,361	0,039	Valid
Kerja	4	0,824	0,361	0,000	Valid
	5	0,820	0,361	0,000	Valid
	6	0,698	0,361	0,000	Valid
	7	0,564	0,361	0,001	Valid
	8	0,665	0,361	0,000	Valid
	9	0,654	0,361	0,000	Valid
	10	0,749	0,361	0,000	Valid
	11	0,833	0,361	0,000	Valid
	12	0,783	0,361	0,000	Valid
	13	0,651	0,361	0,000	Valid
	14	0,560	0,361	0,001	Valid
	15	0,628	0,361	0,000	Valid
	16	0,702	0,361	0,000	Valid
	17	0,104	0,361	0,585	Tidak Valid
	18	0,638	0,361	0,000	Valid
	19	0,496	0,361	0,005	Valid
	20	0,397	0,361	0,030	Valid
	21	0,425	0,361	0,019	Valid
	22	0,500	0,361	0,005	Valid
	23	0,371	0,361	0,044	Valid
	24	0,487	0,361	0,006	Valid
	25	0,551	0,361	0,002	Valid

### Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner Beban Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,839	Reliabel
Kinerja	0,925	Reliabel

(Sumber Data primer 2025)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Distribusi Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persemtase %
1	Perempuan	63	100,0
2	Laki-Laki	0	0
<b>Jumlah</b>		63	100%

Dari tabel 1 dari 63 responden yang terlibat dalam penelitian ini semua kelompok berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 63 orang (100%).

#### 2. Usia

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Menurut Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persemtase %
1	20-30 Tahun	20	31,7
2	31-40 Tahun	20	31,7
3	41-50 Tahun	17	27,0
4	>50 Tahun	6	9,5
<b>Jumlah</b>		63	100%

Sumber: Data primer 2025

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa jumlah responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang (31,7%), 31-40 tahun 20 orang (31,7%), 41-50 tahun 17 orang (27,0%), >50 tahun sebanyak 6 orang (9,5%).

#### 3. Pendidikan

Dari hasil dari analisis deskriptif, didapatkan distribusi frekuensi responden yang mencakup tingkat pendidikan terakhir pada 63 responden guru di sekolah Kelurahan Tegal Sari Medan Denai, sebagai berikut.

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Menurut Pendidikan**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persemtase %
1	Diploma (D3)	2	3,2
2	Sarjana (S1)	61	96,8
<b>Jumlah</b>		63	100%

Sumber: Data primer 2025

Berdasarkan temuan dari penelitian bahwa mayoritas pendidikan para responden yaitu Sarjana (S1) dengan jumlah 63 guru (96,8%), dan pendidikan Diploma hanya ada 2 guru (3,2%).

#### 4. Masa Kerja

Dari hasil temuan analisis deskriptif yang telah dilakukan, diperoleh distribusi frekuensi responden yang mencakup masa kerja guru selama bekerja pada 63 responden

guru di sekolah Kelurahan Tegal Sari Medan Denai, di temukan sebagai berikut.

**Tabel 4 Distribusi Frekuensi Menurut Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persemtase %
1	< 1 Tahun	4	6,3
2	1-5 Tahun	21	33,3
3	6-10 Tahun	14	22,2
4	>10 Tahun	24	38,1
<b>Jumlah</b>		63	100%

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif yang telah dilakukan berdasarkan masa kerja, diperoleh distribusi frekuensi responden yang mencakup masa kerja guru pada 63 responden guru di sekolah Kelurahan Tegal Sari Medan Denai, mayoritas bahwa guru telah bekerja yaitu >10 tahun sebanyak 24 guru (38,1%), disusul dengan masa kerja guru 1-5 tahun sebanyak 21 guru (33,3%), 6-10 tahun sebanyak 14 (22,2%), dan <1 tahun sebanyak 4 guru (6,3%)

### Distribusi Gambaran Beban Kerja Dan Kinerja Guru

#### 1. Beban Kerja

**Tabel 5 Distribusi Frekuensi Kategori Beban Guru**

Kategori	Frekuensi	Persemtase %
<b>Tinggi</b>	31	49,2
<b>Sedang</b>	28	44,4
<b>Rendah</b>	4	6,3
<b>Jumlah</b>	63	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 63 guru sebanyak 28 (44,4%) guru memiliki tingkat beban yang sedang, sedangkan 31 (50,8%) guru memiliki katgori tinggi, dan 4 guru (6,3%) memiliki kategori rendah.

#### 2. Gambaran Kinerja Kerja

**Tabel 6 Distribusi Frekuensi Kategori Kinerja Guru**

Kinerja Kerja	Frekuensi	Persemtase %
<b>Sedang</b>	32	50,8%
<b>Tinggi</b>	31	49,2%
	63	100%

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa dari 63 guru sebanyak 32 guru (50,8%) memiliki kinerja kerja yang sedang, sedangkan lainnya sebanyak 31 orang (49,2%) memiliki kinerja kerja yang tinggi.

### Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja

**Tabel 7 Uji Normalitas**

Uji	N	Asymp Sig (2 tailed)	P	Keterangan
<b>Kolmogrov Smirmov</b>	63	0,720	P>0,05	Normal

Dari hasil uji normalitas menggunakan kolmogrov smirmov menunjukkan hasil sebesar 0,720 (sig>0,05), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 8 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Guru TK Di Kelurahan Tegal Sari Medan Denai**

Variabel	P-Value	Koefisioen Korelasi	Keterangan
<b>Beban Kerja Kinerja Kerja</b>	0,004	-0,359	Adanya hubungan beban kerja dengan kinerja dengan hubungan yang lemah.

Berdasarkan tabel 8 diatas, menggunakan uji statistic *pearson corelation* didapat hasil nilai p-value <0,05 yaitu sebesar 0,004 yang artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja guru TK di Kelurahan Tegal Sari Medan Denai

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja guru TK di Kelurahan Tegal Sari Medan Denai, dengan nilai p-value 0,004 (<0,05) dan koefisien korelasi -0,359. Artinya, semakin tinggi beban kerja guru, maka kinerjanya cenderung menurun. Temuan ini konsisten dengan penelitian Jalil (2019) pada guru MAN 2 Kota Palu yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja akibat kelelahan. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Erlina dan Rasistia (2023) pada guru SMK As-Saaqib serta Nisriana (2023) pada guru SD, yang keduanya menemukan bahwa beban kerja berlebihan dapat menurunkan kinerja guru.

Beban kerja guru TK tidak hanya mencakup tugas pembelajaran, tetapi juga administrasi, penilaian perkembangan anak, serta pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler. Kompleksitas ini sering kali menambah tekanan, terutama jika jumlah anak didik banyak dan karakteristiknya beragam. Hal ini sesuai dengan Permendikbud No. 137 Tahun 2014 yang menegaskan bahwa guru PAUD memiliki peran dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Tekanan tersebut berpotensi membuat guru mengalami kelelahan, baik fisik maupun mental, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Secara fisik, guru TK menghadapi tuntutan berat karena harus mendampingi anak bermain, menyiapkan alat peraga, serta menjaga keamanan anak yang aktif. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Shinta dkk. (2023) yang menyebutkan bahwa beban kerja tinggi berkorelasi dengan kelelahan fisik guru. Selain itu, aspek emosional juga menjadi tantangan karena guru harus terus sabar dan komunikatif dalam menghadapi anak usia dini. Dalam penelitian ini, sebagian guru bahkan mengaku sering mengalami pegal, sakit punggung, dan stres setelah mengajar.

Tingginya beban kerja juga terbukti dapat menimbulkan stres kerja. Sawal dkk. (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar pula risiko stres yang dialami guru. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa sebagian guru sering merasa lelah dan tertekan ketika menghadapi dinamika kelas. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2007) yang menekankan bahwa dampak beban kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap tuntutan yang dihadapi.

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung kerangka *Job Demands-Resources Model (JD-R)* (Bakker & Demerouti, 2014) yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja (job demands) yang tinggi dapat menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Oleh karena itu, penting bagi pengelola pendidikan untuk melakukan manajemen beban kerja, misalnya dengan mengurangi beban administratif, memberikan dukungan pelatihan, serta menyediakan fasilitas yang memadai. Dengan pengelolaan yang tepat, diharapkan kinerja guru TK dapat meningkat dan kualitas pendidikan anak usia dini menjadi lebih optimal.

### **KESIMPULAN**

Karakteristik beban kerja pada Guru TK di Kelurahan Tegal Sari ditemukan bahwa Guru yang memiliki kategori beban kerja rendah sebanyak 4 (6,3%) guru, sedang sebanyak 28 (44,4%) guru, dan tinggi sebanyak 31 (49,2%) guru. Sedangkan kinerja guru sebanyak 32(50,8%) guru dalam katagori sedang dan 31 (49,2%) dalam kategori tinggi.

Ditinjau dari hasil uji hipotesis menggunakan korelasi pearson menunjukkan nilai P-Value sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima,  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja guru

TK.

Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar -0,359, yang menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan dengan koefisien korelasi yang lemah, semakin naik beban kerjanya maka akan menurunkan kinerja guru atau jika semakin rendah beban kerjanya maka akan menaikkan kinerja guru. Hubungan yang lemah menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mungkin lebih memiliki hubungan yang lebih kuat pada kinerja guru selain beban kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afiqah, V., Niswati, T., & Aidha, Z. (2024). *Jurnal Kesehatan Komunitas*. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 6(1), 80–85. <http://jurnal.hkp.ac.id/index.php/keskom/article/view/102>
- Akmal, Z., Sri Kartikowati, R., Edi, F., SDN Binaan Khusus Kota Dumai, G., Ekonomi, P., Riau, U., & Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai, P. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 4, 94–103. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ/article/view/14104/6759>
- As-saabiq, G. S. M. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK As-Sabiq. 8(12).
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen Kinerja Guru* (1st ed.). Yayasan Barcode. [https://repository.bbg.ac.id/bitstream/1707/1/Manajemen\\_Kinerja\\_Guru.pdf](https://repository.bbg.ac.id/bitstream/1707/1/Manajemen_Kinerja_Guru.pdf)
- Asiva Noor Rachmayani. (2023). LAPORAN KINERJA SUMUT. 6.
- Aslian, M. Y. (2020). Dampak Persepsi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Dan Umum PT.Swabina Gatra.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed from Motivation, Work Discipline, and Environment at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/812/pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. *Wellbeing*, III, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Budiasa. (2020). Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM. In D. N. K. Suryani (Ed.), *Suparyanto dan Rosad* (2015 (Vol. 5, Issue 3). CV Pena Persada. <https://www.scribd.com/document/664472051/BOOK-KINERJA-Beban-Kerja-Dan-Kinerja-Sumber-Daya-Manusia-I-Komang-Budiasa-Z-lib-org>
- Dahlia, Ulfah, K., Santia Dewi, R., & Syarif Hidayatullah, M. (2019). World Innovative Telecommunication (Oppo) Banjarmasin Correlation Perception of Workload and Work Engagement To Marketing Division Employees in Pt. World Innovation Telecommunication (Oppo) Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 51.
- Dasuki, A., Suparno, Maria, W., Wahyuni, D., Rustana, C., Ratnaningsih, E., Muryanto, R., & Crocker, A. (2008). *Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. 225. <https://www.kemdikbud.go.id>
- Dwi Prihatini, S., & Inayah, SKM., M.Kes, Z. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Guru Taman Kanak-Kanak Pkpg Gresik. *Journal of Public Health Science Research*, 4(2), 13. <https://doi.org/10.30587/jphsr.v4i2.5603>
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Global Education Monitoring Report Team, & Education International. (2023). *Teachers and technology: advocacy brief*. October. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387203>
- Hasanah, N. I., Chusniyah, A., & Ibrahim, R. (2024). Analisis Beban Kerja Guru: Studi Kasus Mi Al Islam Ngemplak Boyolali. *INOVATIF: Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama, Dan Kebudayaan*, 10(1), 58–67. <https://doi.org/10.55148/inovatif.v10i1.781>

- Hermawan, E. (2022). Buku Monograf Beban Kerja (Vol. 16, Issue 1). Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteitureka.com/media/publications/579795-buku-monograf-beban-kerja-fe178e75.pdf>
- Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Tanjung Palas. (n.d.).
- Jalil, A. (2020). 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. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Joen, S. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2). <https://eprints.unm.ac.id/28129/1/1>. Buku Monograf Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan.pdf
- Kemdikbud. (2023). Kata Pengantar. *Jurnal Pendidikan Kimia Universitas Riau*, 1(1). <https://doi.org/10.33578/jpk-unri.v1i1.3274>
- Lubis, Z. (2021). JUSTICE IN ISLAMIC PERSPECTIVE Indonesia . Hal ini dapat diketahui baik dalam Pembukaan UUD 1945 maka negara sesuai haknya atas kewajiban yang telah dilakukan . 3(2), 81–93. <https://doi.org/10.34005/spektra.v3i2.1393>
- Lukman Arake. (2020). Hadis-Hadis Politik Dan Pemerintahan. In *Lintas Nalar* (1st ed., Vol. 1, Issue 69). Lintas Nalar CV.
- Menteri Pendidikan, Kebudayaan, R. dan T. (2024). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2024 Tentang Kurikulum Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, Dan Jenjang Pendidikan Menengah. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan, 1–26. <https://peraturan.go.id/files/permendikbudristek-no-12-tahun-2024.pdf>
- Musa, M. I., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Di SMAN 12 Enrekang Sawal Universitas Negeri Makassar. *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, 2(2), 249–261.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3133/pdf>
- Nurjaningsih, S., Hatmono, T., & Gunawan. (2019). Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tegana Kependidikan KeMenDikBud Riset dan Tekhnologi Nomor 2626/B/HK.04.01/2023. (2023). Tentang Model Kompetensi Guru. Peraturan Pemerintah, 1–14.
- Raymond, Dian, Gita, M., & Sukma, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf (p. 123). <http://repository.upiyptk.ac.id/8131/1/Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf>
- Rusby, Z. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 4). <https://repository.uir.ac.id/1470/1/MSDM Rajawalipers.pdf>
- Setyawan, D. A. (2022). Buku Statistika Kesehatan Analisis Bivariat pada Hipotesis Kesehatan. In A. B. Astuti & W. Setyaningsih (Eds.), *Tahta Media Group* (2022nd ed.). Tahta Media Group. [oltekkes-solo.ac.id/cni-content/uploads/modules/attachments/20220422105114-11-eBOOK STATISTIKA KESEHATAN-Analisis Bivariat Pada Hipotesis Penelitian-Dodiet\\_compressed.pdf](http://oltekkes-solo.ac.id/cni-content/uploads/modules/attachments/20220422105114-11-eBOOK STATISTIKA KESEHATAN-Analisis Bivariat Pada Hipotesis Penelitian-Dodiet_compressed.pdf)
- Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2016). Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Uniba Press. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>
- Tirtaputra, A., Tjje, L. T., & Salim, F. (2018). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i2.4238>
- UNESCO. (2021). Pelaku nonpemerintah dalam pendidikan Non-state actors Pelaku nonpemerintah in education dalam pendidikan. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380076\\_ind](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380076_ind)
- Vanchapo, A. R. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja. In N. Arsalan (Ed.), *CV Penerbit Xiara Media* (Issue March 2019). CV Penerbit Xiara Media. [https://www.researchgate.net/profile/Antonius-Rino-Vanchapo/publication/360576767\\_Beban\\_Kerja\\_dan\\_Stres\\_Kerja/links/627e9d73107cae29](https://www.researchgate.net/profile/Antonius-Rino-Vanchapo/publication/360576767_Beban_Kerja_dan_Stres_Kerja/links/627e9d73107cae29)

19a2cfac/Beban-Kerja-dan-Stres-Kerja.pdf?origin=publication\_detail&\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6Ii9kaXJlY3QiLCJwYWdl

- Wardani, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat Ntb. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah - ALIANSI*, 3(1), 90–105. <https://doi.org/10.54712/aliansi.v3i1.174>
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Widagdo, S., Mulyda, M. A., & R, K. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. Mandala Press, 42.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metodologi Penelitian*. In *Cv Science Techno Direct (2023rd ed.)*. CV Science Techno Direct. [https://repository.binawan.ac.id/3303/1/Buku\\_Ajar\\_Metode\\_Penelitian\\_Full\\_compressed\\_Highlighted.pdf](https://repository.binawan.ac.id/3303/1/Buku_Ajar_Metode_Penelitian_Full_compressed_Highlighted.pdf)