

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan suatu aspek penting dalam sebuah negara. Bila pendidikan di suatu negara berjalan dengan semestinya maka dampaknya akan dirasakan untuk kemajuan negara tersebut. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 menguraikan tentang arah dan fungsi dari Pendidikan, yaitu menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran supaya peserta didik aktif berkembang sesuai potensi dirinya. Selain itu UU Sisdiknas tersebut menjelaskan bahwa peserta didik diharapkan memiliki spiritual keagamaan, prinsip, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, keterampilan yang digunakan untuk dirinya sendiri, lingkungannya dan negaranya.

Peran pendidikan merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Jalil, 2020). Namun, pendidikan saat ini tengah menghadapi berbagai permasalahan yang ada di dalamnya, mulai dari guru, tenaga kependidikan, maupun sistem yang digunakan. Salah satu dari permasalahan krusial yang ada di dalam pendidikan saat ini adalah sumber daya manusia. Padahal sumber daya manusia dalam suatu organisasi pendidikan sangatlah penting.

Sumber daya manusia yang paling penting di dalam pendidikan adalah guru. Guru menentukan berjalannya suatu Pendidikan. Tugas guru bukan sekedar sebagai penyampai materi pembelajaran tetapi lebih dari itu ia adalah seorang model, teladan, fasilitator, motivator, penilai, konselor, pembimbing, dan pengelola kelas. Kinerja guru dalam aspek penyampaian materi, penguasaan metode pengajaran, dan bimbingan serta penilaian murid merupakan penanda kualitas dan profesionalitas seorang guru. Gurulah yang langsung berhadapan dengan para siswa untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi, sekaligus mendidik nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan (Kurniawan, 2020).

Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 yang berkaitan dengan guru dan dosen menyatakan bahwa para pendidik harus mempunyai kompetensi. Kompetensi dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang harus dikuasai oleh guru. Dalam Undang-Undang yang sama pasal 20 butir a, disebutkan pula bahwa guru ketika melaksanakan tugasnya diharuskan untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermakna dan mengevaluasi dan menilai pembelajaran tersebut.

Sementara itu, menurut Putri (2023), kompetensi profesional guru, adalah sekelompok pengetahuan, keterampilan, sikap, dan prinsip-prinsip yang memungkinkan seorang guru menjalankan peran profesional mereka dengan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap siswa, institusi pendidikan, dan masyarakat. Dengan kata lain, ukuran bagi seseorang untuk mengemban amanah sebagai guru adalah kepemilikan kompetensi. Sedangkan yang dicapai seorang guru ketika melaksanakan tugasnya dengan baik disebut sebagai kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu lembaga atau organisasi. Kinerja diartikan sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya (Ningsih, 2025). Yang dimaksud kinerja disini ialah kinerja yang ada di dalam dunia Pendidikan, yaitu kinerja dari seorang guru, yang dicapai ketika mengembangkan pembelajaran di sekolah.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru (Indriawati, 2022). Hal senada juga diungkapkan oleh Azis (2020), kinerja guru merupakan capaian yang telah dilakukan oleh guru, hasil kerja guru yang dapat dicapai oleh guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam rangka upaya mencapai tujuan sekolah. Guru diwajibkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, karenanya seorang guru perlu menunjukkan kinerja yang optimal.

Pada jenjang pendidikan sekolah dasar, guru juga harus mempunyai kinerja yang baik. Karena sekolah dasar adalah gerbang pertama bagi setiap manusia yang mengenyam pendidikan. Mereka yang belajar di sekolah dasar akan menjadi orang-orang yang hebat di masa yang akan datang dengan berbagai profesi yang mereka tekuni (Munawir, 2022). Dari pernyataan diatas bahwa faktor-faktor yang terkait dengan kinerja guru bisa datang dari pribadi seorang guru (internal) maupun dari luar (eksternal) (Fitria, 2024). Dari internal, seorang guru memiliki kompetensi sebagai syarat untuk mengemban amanah menjadi guru. Sedangkan, faktor eksternal adalah adanya lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan dan kebijakan dari seorang kepala sekolah yang profesional dan juga kesejahteraan guru. Namun, kinerja yang akan dibahas di dalam penelitian ini terkait kebijakan pimpinan sekolah yaitu aspek manajemen beban kerja.

Untuk melakukan sebuah upaya mengelola beban kerja yang baik, seorang kepala sekolah harus melakukan analisis beban kerja terlebih dahulu. Analisis beban kerja dilakukan dengan memperhatikan jam kerja, tugas tambahan seperti jabatan, rasio guru dan murid, tugas administrasi, serta linearitas keahlian. Dengan adanya analisis beban kerja seorang kepala sekolah diharapkan dapat memberikan tugas kepada seorang guru sesuai kemampuannya. Analisis beban kerja yang efektif akan berdampak pula pada tuntutan kebutuhan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tugas guru. Adanya analisis beban kerja juga bisa memberikan informasi apakah beban kerja dari seorang guru sudah memenuhi standar atau belum (Hasanah, 2024). Beban kerja yang kurang dari kemampuannya, juga tidak baik untuk seorang guru karena ia akan merasa bosan ketika jam kerja berlangsung. Disamping itu, pemerataan beban kerja akan menjadi tidak adil dan akan menimbulkan kecemburuan sosial yang berujung pada terjadinya suatu konflik. Maka dari itu, kinerja seorang bisa menurun hanya karena ketimpangan beban kerja dan ketimpangan beban kerja tercipta pada analisis beban kerja yang buruk.

Beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Putri, 2025). Dalam studi lain Simangunsong (2023)

berpendapat bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif. Hal senada diungkapkan oleh Kurnia (2026), beban kerja dapat dipahami sebagai tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu dengan sumber daya yang tersedia. Jadi bisa disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang dibebankan kepada setiap individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau lembaga yang memiliki tenggat waktu tertentu untuk diselesaikan.

Beban kerja akan terlalu berat jika tidak dibagikan secara merata, karenanya diperlukan suatu manajerial yang baik. Dalam konteks pengendalian beban kerja guru, manajemen ini meliputi perencanaan waktu, pengaturan tugas, serta pemantauan dan penilaian beban kerja yang diberikan (Hidayat, 2023). Manajemen beban kerja pula harus di dukung oleh sistem dan lingkungan yang baik. Oleh karena itu, peran dari kepala sekolah sangatlah penting untuk mengembangkan budaya komunikasi yang baik dan menyediakan sarana yang bisa membantu guru untuk melaksanakan tugasnya.

Studi pendahuluan dari Zibran (2023) menunjukkan bahwa jika beban kerja berlebihan akan menghasilkan sesuatu yang negatif, seperti penurunan kinerja dari seorang guru. Permasalahan tersebut terjadi karena beban yang diterima seorang guru itu tidak hanya mengajar saja tetapi ada juga beban administratif. Jika beban kerja guru ini tidak dikelola secara baik maka akan menyebabkan penurunan kinerja.

Berdasarkan studi pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa keberhasilan tujuan Pendidikan SD Plus Al-Ghifari sangat bergantung pada bagaimana para guru mengelola berbagai peran yang diberikan. Fenomena di lapangan menunjukkan beban kerja guru yang kompleks dengan berbagai tuntutan pekerjaan diluar pembelajaran di dalam kelas ada yang menjadi wali kelas, guru ekstrakurikuler, guru bimbingan konseling, pengelola perpustakaan dan wakil kepala sekolah bidang tertentu. Melaksanakan beban administratif

seperti absensi guru dan murid, menilai siswa dengan pembentukan raport setiap semester, dan penyusunan perangkat ajar.

Dengan beban kerja yang cukup kompleks tersebut hal ini memiliki dampak terhadap kinerja guru yang ada di sekolah tersebut seperti pertama, kurangnya rasa tanggung jawab sebagai guru, masih ada guru yang melaksanakan pembelajaran tanpa membuat perencanaan terlebih dahulu. Kedua kelelahan fisik, rata-rata guru di sekolah tersebut sudah mau menginjak umur 50-an tahun jadi tenaga fisik untuk melakukan suatu pekerjaan semakin berkurang. Guru sering merasa kelelahan ketika sedang melakukan pekerjaan apalagi kurang dukungan fasilitas sekolah yang kurang ramah terhadap guru lanjut usia. Ketiga terbebani dengan teknologi dikarenakan segala kebijakan di sekolah sudah masuk tahap digitalisasi, padahal masih ada guru yang kurang mumpuni atau tidak terbiasa dengan adanya teknologi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam tentang permasalahan **“Manajemen Beban Kerja Hubungannya dengan Kinerja Guru Sekolah Islam.”** Peneliti juga berharap dengan menerapkan manajemen beban kerja, kinerja guru dapat meningkat dari segi kuantitatif dan juga kualitatif sehingga sekolah tersebut bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimanakah manajemen beban kerja di SD Plus Al-Ghifari?
- b. Bagaimanakah kinerja guru di SD Plus Al-Ghifari?
- c. Bagaimanakah manajemen beban kerja hubungannya dengan kinerja guru di SD Plus Al-Ghifari?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui manajemen beban kerja di SD Plus Al-Ghifari.
- b. Untuk mengetahui kinerja guru di SD Plus Al-Ghifari.
- c. Untuk mengetahui manajemen beban kerja hubungannya dengan kinerja guru di SD Plus Al-Ghifari.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini bisa bermanfaat untuk pribadi, pembaca, sekolah ataupun pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini,

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperluas pengetahuan tentang manajerial khususnya aspek manajemen beban kerja di ruang lingkup pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan berkontribusi di bidang riset ilmiah dengan berfokus pada pengelolaan satuan lembaga pendidikan yang baik.

b. Manfaat Praktis

1) Untuk Peneliti

Diharapkan tulisan ini bisa menambah pembendaharaan ilmu pengetahuan bagi penulis dan juga bisa bermanfaat untuk meneliti kembali dikemudian hari.

2) Untuk Sekolah

Peneliti berharap penelitian ini bisa membuka wawasan untuk sekolah yang terkait agar memperhatikan aspek manajerial dalam pelaksanaan di satuan pendidikan. Walaupun tulisan ini hanya membuka aspek manajemen beban kerja hubungannya dengan kinerja guru saja akan tetapi masih banyak permasalahan yang ada di ruang lingkup satuan pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah.

E. Ruang Lingkup & Batasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan penelitian diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman dan melebarnya pembahasan pada penelitian ini. Penelitian ini berfokus pada hubungan manajemen beban kerja dengan kinerja guru. Ruang lingkup dan batasan penelitian ini melibatkan satu variabel independen, yaitu manajemen beban kerja, dan satu variabel dependen, yaitu kinerja guru SD Plus Al-Ghifari. Agar ruang lingkup penelitian ini tidak terlalu melebar maka peneliti menentukan Batasan masalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel manajemen beban kerja dan kinerja guru SD Plus Al-Ghifari.
- b. Hubungan manajemen beban kerja dan kinerja guru diukur dengan menggunakan kuisioner dan angket.
- c. Populasi mencakup para tenaga pendidik yaitu guru di SD Plus Al-Ghifari.

F. Kerangka Berpikir

a. Manajemen Beban Kerja

Setiap organisasi atau lembaga pasti memiliki tujuan, dan manajemen adalah satu hal yang penting baginya. Manajemen yang efektif bisa membantu pencapaian tujuan dengan menggunakan berbagai komponen (Hidayat, 2023). Sedangkan menurut Krisnandi (2019), manajemen adalah suatu seni dan/atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Beban kerja menurut Saptaputra (2023), merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang biasanya diukur dalam jumlah tugas yang harus diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Dari pendapat para ahli diatas peneliti bisa ditarik kesimpulan bahwa manajemen beban kerja adalah suatu teknik untuk merencanakan atau membuat pekerjaan-pekerjaan bagi pegawai agar bisa dikerjakan tepat waktu dan dengan menggunakan sumber daya yang ada. Dalam hal manajemen beban kerja guru adalah suatu proses pengelolaan yang tersistematis untuk merencanakan, mendistribusikan dan mengevaluasi semua tanggung jawab guru agar sesuai dengan waktu yang ditentukan dan untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut.

Mahawati (2021), berpendapat bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. jika beban atau tuntutan dari

seorang guru berlebih, tidak sesuai dengan pekerjaan dan memiliki tekanan waktu yang cukup tinggi seperti tugas dengan jangka waktu yang sempit akan menguras beban mental. Maksudnya beban mental disini adalah penurunan kinerja karena kelelahan dari emosional dan itu mengganggu profesionalitas mereka di sekolah.

Adapun indikator dari kerangka berpikir variabel X yang digunakan dipenelitian ini memakai teori dari Mahawati (2021), yang meliputi beban kerja fisik, beban kerja mental, dan tanggung jawab.

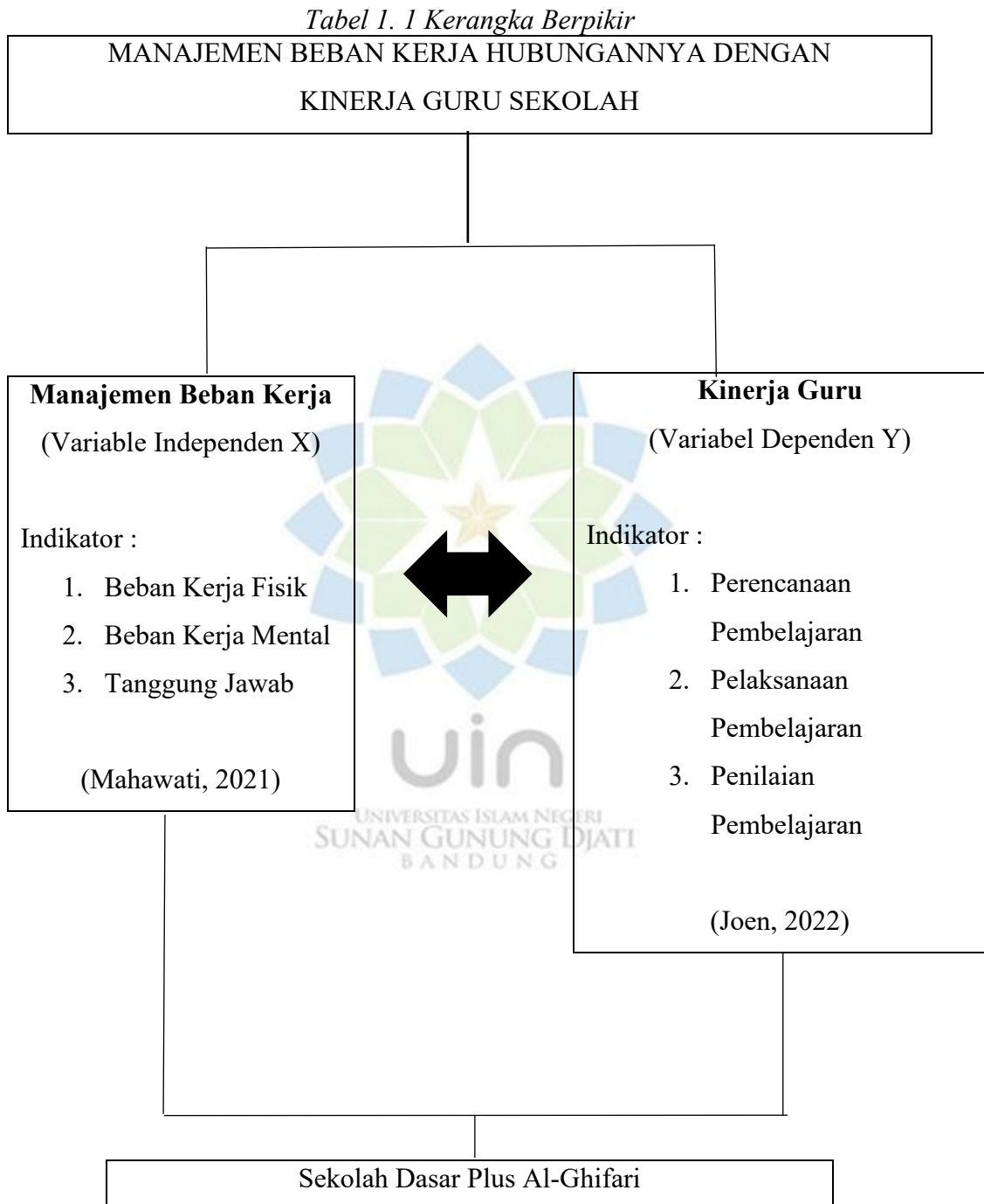
b. Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sedangkan secara bahasa, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suryanto, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi fasilitas, lingkungan kerja, prioritas kerja, manajer yang mendukung dan bonus atau penghargaan.

Menurut Ihsan (2021) Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran yang diembannya. Kinerja guru itu bukan hanya ditunjukkan oleh hasil dalam bekerja, tetapi juga ditunjukkan oleh perilakunya. Jadi guru di sekolah dasar harus memiliki kinerja yang baik, sebab kinerja yang baik akan berhubungan dengan efektivitas pada satuan lembaga Pendidikan (Nurhaliza, 2021). Kualitas pembelajaran di sekolah ditentukan oleh kualitas para pengajar. Guru perlu merencanakan pembelajaran yang jelas dan terukur agar ketika pelaksanaan pembelajaran itu berjalan baik dan memenuhi tujuan yang ditetapkan.

Menurut Joen (2022), kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Adapun indikator variabel Y yang digunakan pada penelitian ini meliputi dimensi kinerja guru yang

dipaparkan oleh Joen (2022), yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.



Dengan demikian, hubungan dari manajemen beban kerja dengan kinerja guru menjadi awal yang sangat penting untuk memahami bagaimana

peran kepala sekolah atau rancangan dari kebijakan supervisi pendidikan itu bisa berhubungan dengan kinerja guru.

G. Hipotesis

Menurut kerangka berpikir diatas maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian tentang manajemen beban kerja hubungannya dengan kinerja guru ini sebagai berikut :

H_1 : Terdapat hubungan signifikan antara manajemen beban kerja dengan kinerja guru SD Plus Al-Ghifari.

H_0 : Tidak terdapat hubungan signifikan antara manajemen beban kerja dengan kinerja guru SD Plus Al-Ghifari.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian terdahulu terlampir pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
1.	Pengaruh disiplin kerja dan beban Kerja terhadap kinerja guru pada sekolah XYZ (Putri, 2025).	Pada penelitian tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian ini, yaitu pada variabel X yang memakai pengaruh dan memiliki 3 variabel yaitu disiplin kerja, beban kerja dan kinerja guru. Terdapat pula perbedaan lokasi, guru di penelitian tersebut tidak disebutkan apakah	Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang variabel Y kinerja guru dan memiliki metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif.	(X1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, (X2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

		guru setingkat SMA, SMP, SD atau guru les private.		
2.	Analisis beban kerja dan stres kerja selama pandemi covid-19 terhadap kinerja guru dengan <i>quality of work life</i> sebagai variabel intervening (Tripambudi, 2022)	Perbedaan terletak pada variabel penelitian yang memakai 4 variabel dengan 1 variabel sebagai variabel intervening. Lokasi penelitian ini berada di SMK.	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama memakai metode kuantitatif. Melibatkan guru sebagai sampel dan membahas tentang beban kerja dan kinerja guru	dari total enam hipotesis, terdapat dua hasil yang kontra dengan hipotesis. Yaitu tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap <i>quality of work life</i> dan beban kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap <i>quality of work life</i> , <i>quality of work life</i> berpengaruh signifikan positif

			terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja. <i>Quality of work life</i> tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh beban kerja terhadap <i>quality of work life</i> guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul dapat dimediasi oleh variabel stres kerja, <i>quality of work life</i> dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru, beban kerja terhadap kinerja dapat dimediasi oleh variabel stres kerja.
--	--	--	--

3.	Manajemen beban kerja guru dalam meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan di madrasah ibtidaiyah (Hidayat, 2023).	Perbedaan dengan penelitian tersebut yaitu pada variabel Y yang berfokus pada keseimbangan kehidupan (<i>work life balance</i>).	Persamaan dari penelitian tersebut yaitu pada variabel X yang membahas tentang manajemen beban kerja guru serta populasi penelitian berada ditingkat guru sekolah dasar.	Manajemen adalah keterampilan untuk mengatur elemen agar tujuan organisasi tercapai, meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Di dalam pendidikan, beban kerja guru diatur undang-undang, dan keseimbangan kerja kehidupan penting untuk mengurangi stres. Peningkatan kualitas pengajaran difasilitasi oleh pelatihan guru dan pendampingan kepala sekolah. Peningkatan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan guru Madrasah Ibtidaiyah memerlukan
----	--	--	--	--

				manajemen beban kerja yang efisien. Fokus utama manajemen madrasah harus pada strategi yang melibatkan pengembangan kompetensi, dukungan lingkungan, dan manajemen waktu.
4	Pengaruh beban kerja, pelatihan dan teknologi terhadap produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Toboali (Yudhistira, 2025).	Perbedaan dengan penelitian tersebut yaitu pada jumlah variabel, penelitian tersebut menggunakan 4 variabel. Perbedaan juga terlihat pada penelitian yang berbasis sebab-akibat yaitu pengaruh. Serta Lokasi yang berfokus pada tingkat guru SMA	Persamaan dengan penelitian tersebut terletak pada metode penelitian yaitu kuantitatif. Serta melibatkan guru sebagai sampel.	Beban kerja, pelatihan berbasis kompetensi, dan adaptasi teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan beban kerja, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, serta kemampuan guru dalam beradaptasi

				dengan perkembangan teknologi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.
5.	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 10 Tambun Selatan	Perbedaan dari penelitian tersebut yaitu penelitian yang berbasis sebab-akibat (pengaruh). 3 variabel. Serta Lokasi penelitian yang berfokus di SMP	Persamaan dengan penelitian tersebut pada metode penelitian kuantitatif. Serta melibatkan guru sebagai sampel	(1) Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan, dan (2) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan.
6.	Analisis Dimensi Beban Kerja Guru PAUD di Kota	Perbedaan dengan penelitian tersebut yaitu dari segi guru	Persamaannya adalah variabel utama yang	Beban kerja guru PAUD berada pada kategori

	Pangkalpinang: Tantangan dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Anak Usia Dini (Fiatunnabilah, 2025)	Tingkat Pendidikan, cakupan Lokasi dan fokus utama yang berfokus pada analisis dimensi	membahas beban kerja guru, subjek penelitiannya guru dan metode penelitian yang menggunakan kuantitatif.	tinggi (76% - 100%) untuk indikator tugas pokok (95,4%) dan target yang harus dicapai (78,3%),sedangkan indikator tugas tambahan (72,8%) dan waktu yang tersedia (70,4%) berada pada kategori cukup tinggi (56% - 75%). Temuan ini mengindikasikan komitmen tinggi guru dalam menjalankan peran utama, meskipun masih menghadapi tekanan dari tugas tambahan dan keterbatasan waktu. Penelitian Ini menegaskan pentingnya distribusi tugas yang proporsional
--	--	---	---	---

				serta dukungan kelembagaan untuk mencegah penurunan Kualitas pembelajaran dan menjaga kesejahteraan guru.
7.	Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Tambun Utara (Handoko, 2026)	Perbedaannya yaitu memakai 4 variabel 1 variabel mediasi atau intervening. Populasi penelitian pada jenjang PAUD	Persamaannya yaitu metode penelitian menggunakan kuantitatif. Sampel penelitian guru.	motivasi kerja merupakan faktor kunci yang secara signifikan memperkuat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja guru, dengan daya prediksi model yang sangat kuat. Secara khusus, kombinasi faktor-faktor tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi peningkatan kinerja guru di lapangan. Kontribusi

			penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan peningkatan kualitas PAUD tidak cukup hanya berfokus pada pelatihan teknis (kompetensi), tetapi harus dibarengi dengan pengelolaan beban kerja yang manusiawi untuk menjaga gairah kerja guru. Implikasi praktisnya, otoritas pendidikan setempat perlu mengintegrasikan program kesejahteraan psikologis dan pembagian tugas yang proporsional sebagai strategi utama dalam meningkatkan
--	--	--	--

				mutu layanan pendidikan anak usia dini
8.	Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Profesi Terhadap kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Tanah Laut (Alfianoor, 2019)	Perbedaannya yaitu pada variabel dependen yang berfokus pada kepuasan kerja guru, Lokasi penelitian yaitu MTs	Persamaannya yaitu variabel utama, beban kerja dan metode penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut dengan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat dinyatakan signifikan dan dibuktikan kebenarannya.
9.	Perencanaan beban kerja guru dalam memenuhi standarisasi pengelolaan pendidikan sekolah dasar (studi deskriptif di SDN Tirtayasa Kota Tasikmalaya) (Afifi, 2026)	Perbedaannya yaitu metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Variabel Y standarisasi pengelolaan Pendidikan.	Persamaannya yaitu sampel penelitiannya guru sekolah dasar. Variabel X yaitu beban kerja	perencanaan beban kerja guru telah dilakukan secara cukup sistematis melalui pendekatan kolaboratif, rotasi tugas, dan pemanfaatan TIK. Kelima fungsi planning terlaksana

			baik pada tugas pokok mengajar, tetapi masih suboptimal pada tugas tambahan administratif akibat kurangnya dokumentasi rinci, prosedur yang belum baku, dan ketergantungan pada pengalaman individu guru. Akibatnya, Standar Pengelolaan Pendidikan tercapai secara formal-administratif, tetapi belum optimal secara substansial dan berkelanjutan karena masih sangat bergantung pada kerja ekstra serta pengorbanan pribadi guru. Penelitian ini merekomendasikan penambahan tenaga administrasi
--	--	--	--

				sekolah atau penguatan sistem teknologi berbasis SOP terperinci disertai pelatihan kompetensi digital merata bagi seluruh guru
10.	Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (Handariani, 2023)	Perbedaannya yaitu variabel yang luas, penelitian yang menekankan kepada pengaruh dan subjek penelitiannya guru SMP	Persamaanya yaitu variabel utamanya beban kerja, variabel dependennya kinerja guru dan pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif	(1) Beban kerja, komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja; (2) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja; (3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja; (4) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja.