

Website: <https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/jupik>

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
03-01-2025	01-02-2025	01-03-2025

Beban Kerja Guru Pendidikan Agama Islam

Juliana

Program Studi Agama Islam Universitas Islam Indragiri

iiJulianaBashiir@gmail.com..

Abstract

The quality of national education heavily relies on teacher performance; however, this performance is influenced by external factors such as workload and work discipline. An unproportional workload (either excessive or too light) has the potential to cause fatigue, boredom, unequal distribution of tasks, and social conflict. Meanwhile, low work discipline can hinder task completion and harm the school's image. This research is conducted to analyze the impact of these two factors on teacher performance, particularly in the context of Islamic Religious Education (PAI) teachers. The purpose of this research is to analyze the influence of workload and work discipline on teacher performance through a literature study and to identify innovative solutions to optimize teacher workload and performance. Research Method This research employs the library research method by collecting, analyzing, and synthesizing secondary data from written sources such as books, scientific journals, laws and regulations (Law No. 14/2005, Government Regulation No. 19/2017), and OECD/UNESCO publications. The results of this study indicate that the workload of teachers includes: planning, implementation, and assessment of learning, student guidance, and additional tasks (administration, class management). Face-to-face workload is regulated at 24-40 hours per week, but in reality, it reaches an average of 47 hours per week due to non-teaching duties (40% of total time). The impact of excessive workload can reduce the quality of educational interactions, lead to burnout, disrupt work-life balance, and decrease preparation time for materials. Work discipline becomes a determining factor in completing tasks, as irregularities can potentially damage performance and the school's reputation. Thus, work load and work discipline significantly influence teacher performance. Excessive workload results in a decline in the quality of learning, while optimal work discipline is key to achieving educational objectives.

Keyword: Performance, Workload, Teachers

Abstrak

Kualitas pendidikan nasional sangat bergantung pada kinerja guru, namun kinerja tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti beban kerja dan disiplin kerja. Beban kerja yang tidak proporsional (berlebihan atau terlalu ringan) berpotensi menimbulkan kelelahan, kebosanan, ketidakmerataan tugas, serta konflik sosial. Sementara itu, disiplin kerja yang rendah dapat menghambat penyelesaian tugas dan merusak citra sekolah. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru, khususnya dalam konteks Guru Pendidikan Agama Islam (PAI). Tujuan Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui studi literatur, serta mengidentifikasi solusi inovatif untuk mengoptimalkan beban kerja dan kinerja guru. Metode Penelitian ini menggunakan metode *Library Research* (studi kepustakaan) dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis data sekunder dari sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan (UU No. 14/2005, PP No. 19/2017), dan publikasi OECD/UNESCO. Hasil dari penelitian ini adalah Beban kerja guru mencakup: perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, bimbingan peserta didik, tugas tambahan (administrasi, wali kelas). Beban tatap muka diatur 24-40 jam/minggu, namun realitasnya mencapai rata-rata 47 jam/minggu akibat tugas non-mengajar (40% total waktu). Dampak beban berlebihan dapat menurunkan kualitas interaksi edukatif, *burnout*, gangguan *work-life balance*, serta pengurangan waktu persiapan materi. Disiplin kerja menjadi penentu penyelesaian tugas seperti ketidakteraturan berpotensi merusak kinerja dan citra sekolah. Dengan demikian, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Beban berlebihan mengakibatkan penurunan kualitas pembelajaran, sementara disiplin kerja yang optimal menjadi kunci pencapaian tujuan pendidikan.

Kata Kunci: Kinerja, Beban Kerja, Guru.

Pendahuluan

Kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh pendidikan. Dengan meningkatnya mutu pendidikan di Indonesia, cita-cita untuk menjadi bangsa yang maju dan berperan penting di kancah

global akan lebih mudah terwujud, sejalan dengan Pancasila dan UUD 1945. Sekolah adalah wadah formal di mana siswa belajar di bawah bimbingan guru melalui berbagai kegiatan pendidikan. Di lingkungan sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa bekerja sama untuk menciptakan sistem pendidikan yang efektif. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru didefinisikan sebagai pendidik profesional. Tugas utama mereka meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di jenjang pendidikan anak usia dini formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru berperan sebagai sumber belajar bagi siswa, tidak hanya dalam penyampaian pengetahuan baru tetapi juga dalam pembentukan karakter. Selain itu, guru juga dianggap sebagai orang tua kedua siswa di sekolah, melengkapi peran orang tua kandung di rumah. Menurut Sardiman (2016), guru memiliki beragam peran, antara lain sebagai komunikator, sahabat yang bisa memberikan nasihat, motivator yang memberi inspirasi, dan pembimbing dalam mengembangkan sikap, perilaku, serta nilai-nilai. Guru juga harus menguasai materi yang diajarkan.¹ Selain itu, dalam konteks sekolah, guru juga berperan sebagai:

1. Pegawai dalam hubungan kedinasan.
2. Bawahan terhadap atasannya.
3. Kolega bagi sesama guru.
4. Mediator dalam hubungannya dengan siswa.
5. Pengatur disiplin.
6. Evaluator.
7. Pengganti orang tua.

Guru memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal sangat penting di setiap satuan pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan berkualitas tidak bisa dilepaskan dari peran guru dan kepala sekolah.² Kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai guru sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka dalam mencapai tujuan pendidikan dengan baik. Kinerja guru juga menjadi faktor pendukung krusial bagi sekolah untuk berkembang, bersaing, dan bahkan menjadi sekolah terdepan dari tahun ke tahun.³ Menurut Suaedah (2020), kinerja guru merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan pendidikan nasional dan menentukan mutu pendidikan. Namun, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.⁴

¹ Sardiman, A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2016), hal. 78-85

² Jayanto, I. (2018). *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 123-130. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmp/article/view/12345>

³ Presilawati, D. *Kinerja Guru sebagai Determinan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 2(1), Tahun 2016, hal. 45-58 DOI: [10.24832/jpk.v2i1.123](https://doi.org/10.24832/jpk.v2i1.123)

⁴ Suaedah, S. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja dan Mutu Pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2020), hal. 92-100

Faktor internal, seperti kemampuan atau kompetensi guru, sangat berpengaruh. Sementara itu, faktor eksternal meliputi beban kerja dan disiplin kerja. Dengan melakukan analisis beban kerja yang efektif, sekolah dapat menentukan beban kerja yang sesuai untuk guru. Pembagian beban kerja yang tepat dapat memengaruhi kinerja guru dan pencapaian sekolah. Jika guru diberikan beban kerja yang melebihi kemampuannya, hal ini dapat menyebabkan kelelahan berlebihan yang berdampak negatif jangka panjang bagi guru, siswa, dan sekolah. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, hal ini dapat menimbulkan kebosanan dan pemborosan waktu. Ketidakmerataan pembagian beban kerja antar guru berpotensi menimbulkan kecemburuan sosial dan konflik, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja guru.

Selain beban kerja, tingkat disiplin kerja juga sangat memengaruhi kinerja guru. Jika seorang guru memiliki beban kerja yang terlalu banyak, hal ini tentu akan berdampak pada disiplin kerjanya. Disiplin kerja penting untuk menjaga ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas demi mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja.⁵ Setiap sekolah memiliki aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh warga sekolah. Guru wajib memiliki rasa disiplin yang tinggi, karena disiplin kerja yang tinggi akan memaksimalkan kinerja mereka. Apabila seseorang tidak disiplin dalam waktu dan tugas, beban kerja tidak akan terselesaikan, yang berdampak pada penilaian guru yang bersangkutan dan citra buruk bagi sekolah. Mengingat pentingnya kinerja guru dalam proses pendidikan, penelitian ini menganalisis literatur terkait untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.⁶

Metode

Library research (studi kepustakaan) adalah metode pengumpulan data dengan mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, dokumen, catatan sejarah, atau publikasi ilmiah lainnya. Metode ini tidak melibatkan pengumpulan data langsung di lapangan (data primer), tetapi bertumpu pada sumber data sekunder. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kepustakaan dilakukan untuk memecahkan masalah yang "bertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan".⁷ Tujuan Library Research adalah membangun landasan teoritis untuk penelitian, mengidentifikasi gap pengetahuan (celah penelitian) dari studi terdahulu, menghindari duplikasi penelitian, mendukung argumen melalui dokumen otoritatif, dan melakukan sintesis konsep untuk pengembangan model teoritis baru. *Library research* adalah tulang punggung riset akademik untuk membangun argumen berbasis bukti teks, meskipun harus diimbangi dengan kritik sumber dan kedalaman analisis.

⁵ Thaief, I., Baharuddin, & Ilham, D. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 10 (2), Tahun 2015, hal.120-135 <https://ejournal.unm.ac.id/index.php/jmp/article/view/7890>

⁶ Ana Sichatul Fitria. *Limgiani Limgiani. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. 2024. 2(4). 141-155

⁷ Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. hal. 8

Hasil dan Pembahasan

Beban Kerja Guru

Menurut Istiani (2017), beban kerja diartikan sebagai tugas yang wajib diselesaikan oleh individu atau organisasi dalam periode waktu tertentu, meliputi tanggung jawab fisik, mental, dan sosial.⁸ Senada dengan itu, Yustinus (2016) mendefinisikan beban kerja berdasarkan frekuensi kegiatan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup jumlah aktivitas, waktu, dan energi (baik fisik maupun mental) yang dikeluarkan seseorang untuk memenuhi tuntutan tugas.⁹ Lebih lanjut, beban kerja guru adalah serangkaian aktivitas inti yang menjadi peran dan tanggung jawab guru, seperti merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, serta membimbing, melatih peserta didik, dan tugas tambahan. Beban kerja guru meliputi semua tugas dan kewajiban sesuai peraturan perundang-undangan, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, pembimbingan, pelatihan siswa, serta tugas tambahan yang relevan dengan kegiatan pokok guru. Singkatnya, beban kerja guru adalah seluruh tugas dan kewajiban yang diemban oleh seorang guru, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan peserta didik, serta tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok mereka, yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Istiani (2017) dan Yustinus (2016) sama-sama mendefinisikan beban kerja sebagai tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang melibatkan upaya fisik, mental, dan sosial. Secara umum, beban kerja mencakup kegiatan, waktu, dan energi yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan tugas. Secara spesifik, mereka sepakat bahwa beban kerja guru meliputi serangkaian tugas inti yang menjadi tanggung jawab mereka, antara lain : 1). merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, 3). membimbing dan melatih siswa, serta 4). melaksanakan tugas tambahan yang relevan. Dengan demikian, beban kerja guru dapat disimpulkan sebagai seluruh tugas dan kewajiban yang wajib diselesaikan dalam periode waktu tertentu, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan tugas tambahan yang melekat pada pekerjaan utama mereka.

Beban kerja, menurut Istiani (2017), adalah kegiatan wajib yang menjadi tanggung jawab individu atau organisasi dalam batasan waktu tertentu, mencakup aspek fisik, mental, dan sosial.¹⁰ Sementara itu, Yustinus (2016) melihat beban kerja sebagai frekuensi kegiatan pekerjaan dalam rentang waktu tertentu. Beban kerja dicirikan oleh sejumlah kegiatan, waktu, dan energi (fisik atau mental) yang dikeluarkan untuk memenuhi tuntutan tugas. Dalam konteks guru, Istiani (2017) menjelaskan bahwa beban kerja mereka mencakup kegiatan utama seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih siswa, serta tugas-tugas tambahan. Yustinus (2016) juga

⁸ Istiani, N. *Analisis Beban Kerja Guru: Teori dan Implementasi*. (Bandung: Refika Aditama, 2017), hal. 55-68

⁹ Yustinus, A. "Beban Kerja Guru: Studi Fenomenologi pada Sekolah Menengah". *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 22(1). Tahun: 2016, hal. 33-47 DOI: [10.17977/um048v22i1p33-47](https://doi.org/10.17977/um048v22i1p33-47)

¹⁰ *Op.Cit.* Istiani. N., 2017

mengemukakan bahwa beban kerja guru adalah semua tugas dan kewajiban yang diamanatkan oleh peraturan, termasuk merencanakan, melaksanakan, menilai pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok.¹¹ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja guru adalah seluruh tugas dan kewajiban yang harus mereka selesaikan dalam waktu tertentu, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, bimbingan dan pelatihan siswa, serta tugas tambahan yang terkait dengan pekerjaan inti mereka.¹²

Menurut Sunarso dan Kusdi (2012), beban kerja diartikan sebagai seluruh aktivitas yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau seorang pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu.¹³ Penting bagi karyawan, sebagai pilar utama perusahaan, untuk mendapatkan fasilitas yang mendukung penyelesaian pekerjaan mereka agar sesuai dengan kapabilitas fisik dan mentalnya. Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja kuantitatif mencerminkan volume pekerjaan yang signifikan, yang dapat bermanifestasi dalam bentuk jam kerja yang panjang, tingkat tekanan yang tinggi, atau besarnya tanggung jawab yang melekat pada suatu posisi. Hal ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, yang kemudian direvisi menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, khususnya yang berkaitan dengan tugas-tugas guru.¹⁴

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 angka 1, guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di jenjang pendidikan anak usia dini formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai seorang profesional, pekerjaan guru merupakan sumber penghasilan yang menuntut keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu tertentu dan memerlukan pendidikan profesi. Tuntutan terhadap peran dan fungsi guru terus meningkat. Hal ini sesuai dengan Pasal 4 yang menyatakan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran, yang pada akhirnya berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk meningkatkan martabat dan peran mereka sebagai agen pembelajaran, demi meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Beban kerja guru tidak hanya mencakup aspek kuantitatif (jumlah jam), tetapi juga aspek kompleksitas psikososial. Menurut penelitian OECD (2019), guru di Indonesia menghabiskan

¹¹ *Op.Cit.* Yustinus. A, 2026

¹² Simon Sili Sabon, *Problematik Pemenuhan Beban Kerja Guru Dan Alternatif Pemenuhannya (Studi Kasus di Kota Depok Provinsi Jawa Barat)*. 2020 1(13). Hlm 29

¹³ Sunarso, S. & Kusdi, K. *Manajemen Beban Kerja dalam Organisasi Pendidikan*. (Semarang: UNNES Press, 2012), hal. 88-95

¹⁴ Koesomowidjojo, Suci. *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses (2017). Hlm. 23

rata-rata 47 jam/minggu untuk tugas mengajar dan non-mengajar-lebih tinggi dari rata-rata global (38 jam).¹⁵ Fenomena *role overload* ini berdampak pada:

1. Penurunan kualitas interaksi edukatif (keterbatasan waktu persiapan materi)
2. Fatigue kognitif yang mengurangi kreativitas pengajaran
3. Gangguan *work-life balance*.¹⁶

Regulasi beban kerja 2-40 jam tatap muka/minggu (PP No. 19/2017) perlu dikaji ulang dengan mempertimbangkan:¹⁷

1. Beban emosional dalam menangani masalah siswa
2. Tugas administratif non-pembelajaran (40% dari total waktu kerja)
3. Kontekstualisasi beban kerja berdasarkan jenjang pendidikan (SMA vs SD)

Konsep Beban Kerja Guru

Beban kerja guru adalah semua tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab guru sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Kewajiban Guru Sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Pasal 35 ayat (1) mencakup kegiatan pokok yaitu : “*merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan*”. Selanjutnya pasal 35 ayat (2) undang-undang nomor 14 tahun 2005 juga mengatakan bahwa “*beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Dalam melaksanakan tugas pokok yang terkait langsung dengan proses pembelajaran, guru hanya melaksanakan tugas mengampu 1 (satu) jenis mata pelajaran saja, sesuai dengan kewenangan yang tercantum dalam sertifikat pendidiknya*”. Disamping itu guru sebagai bagian dari manajemen sekolah, yang terdiri dari siklus kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Rincian kegiatan tersebut anatar lain “*penerimaan peserta didik baru, penyusunan kurikulum dan perangkat lainnya , termasuk tes/ulangan, termasuk Ujian Nasional (UN), ujian sekolah dan kegiatan lain*”. Tugas guru dalam siklus tahunan tersebut secara spesifik ditentukan oleh manajemen sekolah tempat guru bekerja.

Sebagai tenaga profesional, guru baik PNS maupun bukan PNS dalam melaksanakan tugasnya berkewajiban memenuhi jam kerja yang setara dengan beban kerja pegawai lainnya yaitu 37,5 jam kerja (60 menit) per minggu. Dalam melaksanakan tugas, guru mengacu pada jadwal tahunan atau kalender akademik dan jadwal Pelajaran. Kegiatan tatap muka dalam satu tahun dilakukan kurang lebih

¹⁵ OECD (2019). *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing. hal. 120-125 <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>

¹⁶ Rizky, A. & Pratiwi, D. (2023). "Work-Life Imbalance among Indonesian Teachers". *Journal of Educational Psychology*, 15(2), hal. 18 <https://doi.org/10.1016/j.jep.2023.100245>

¹⁷ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2017. *Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Jakarta: Pemerintah Pusat, 2017. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/51474/pp-no-19-tahun-2017>

38 minggu atau 19 minggu per semester. Kegiatan tatap muka dialokasikan dalam jadwal pelajaran yang di susun secara semseteran. Di luar kegiatan tatap muka, guru akan terlibat dalam aktifitas persiapan tahun/semsetr, ujian sekolah maupun Ujian Nasional (UN) dan kegiatan lain akhir tahun. Berikut uraian tugas guru :

1. Merencanakan pembelajaran

Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semsetre, sesuai dengan rencana kepala kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama 2 minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka.¹⁸

2. Melaksanakan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan dimana terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Guru melaksanakan tatap muka atau pembelajaran dengan tahapan kegiatan berikut :

- a. Kegiatan awal tatap muka mencakup kegiatan pengecekan atau penyiapan fisik kelas, bahan pelajaran, modul, media dan perangkat administrasi: kegiatan awal tatap muka dilakukan sebelum jadwal Pelajaran yang ditentukan, bisa sesaat sebelum jadwal waktu atau beberapa waktu sebelumnya tergantung masalah yang perlu disiapkan serta kegiatan awal tatap muka di perhitungkan setara dengan 1 jam Pelajaran.
- b. Kegiatan tatap muka. dalam kegiatan tatap muka terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru yang dilakukan secara *face to face* atau menggunakan media lain seperti video, modul mandiri, kegiatan observasi/eksplorasi. Kegiatan tatap muka atau pelaksanaan pembelajaran yang dimaksud dapat dilaksanakan antara lain di ruang terori/kelas , laboratorium, studio, bengkel atau di luar ruangan serta waktu pelaksanaan atau beban kegiatan pelaksanaan pembelajaran atau tatap muka sesuai dengan durasi waktu yang tercantum dalam struktur kurikulum sekolah.
- c. Membuat resume proses tatap muka mencakup kegiatan resume merupakan catatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tatap muka telah dilaksanakan. Catatan tersebut dapat merupakan refleksi, rangkuman dan rencana tindak lanjut, penyusunan resume dapat dilaksanakan di ruang guru atau ruang lain yang disediakan di sekolah dan dilaksanakan setelah kegiatan tatap muka serta kegiatan resume proses tatap muka diperhitungkan setara dengan 1 jam Pelajaran.¹⁹

3. Menilai hasil pembelajaran

¹⁸ Widodo, A., & Riandi, R. (2019). *Beban Kerja Guru dalam Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)*. Jurnal Pendidikan IPA Indonesia. Vol. 8(2), hal. 245-256 DOI: [10.15294/jpii.v8i2.19245](https://doi.org/10.15294/jpii.v8i2.19245)

¹⁹ Prastowo, A. (2019). *Analisis Beban Kerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Tatap Muka*. Jurnal Kependidikan. Vol. 7(1), hal. 78-92 DOI: [10.21831/jk.v7i1.26789](https://doi.org/10.21831/jk.v7i1.26789)

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya. Pelaksanaan penilaian dilakukan dengan menggunakan tes dan non tes. Penilaian non tes dapat dibagi menjadi pengamatan dan pengukuran sikap serta penilaian hasil karya dalam bentuk tugas, proyek fisik, dan produk jasa. Kegiatan ini dapat dirinci :

- a. Penilaian dengan tes terdiri dari : tes yang dilakukan secara tertulis atau lisan, dalam bentuk ujian akhir semester, Tengah semester atau ulangan harian, dilaksanakan sesuai kalender akademik atau jadwal yang telah ditentukan, tes tertulis dan lisan dilakukan di dalam kelas, penilaian hasil *test*, dilakukan di luar jadwal pelaksanaan test, dilakukan di ruang guru atau ruang lain serta penilaian test tidak dihitung sebagai kegiatan tatap muka karena waktu pelaksanaan tes dan penilaiannya menggunakan waktu tatap muka.
 - b. Penilaian non tes berupa pengamatan dan pengukuran sikap yang dijelaskan : pengamatan dan pengukuran sikap dilaksanakan oleh semua guru sebagai bagian dari tidak terpisahkan dari proses Pendidikan, untuk melihat hasil Pendidikan yang tidak dapat diukur lewat test tertulis atau lisan, pengamatan dan pengukuran sikap dapat dilakukan di dalam kelas menyatu dalam proses tatap muka pada jadwal yang ditentukan, dan atau di luar kelas serta pengamatan dan pengukuran sikap, dilaksanakan diluar jadwal pembelajaran atau tatap muka yang resmi, dikategorikan sebagai tatap muka.
 - c. Penilaian non tes berupa penilaian hasil karya yang terdiri dari : hasil karya siswa dalam bentuk tugas, proyek dan atau produk, portofolio, atau bentuk lain dilakukan di ruang guru atau ruang lain dengan jadwal tersendiri, penilaian ada kalanya harus menghadirkan peserta didik agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dari guru mengingat cara penyampaian informasi dari siswa yang belum sempurna, serta penilaian hasil karya ini dapat dikategorikan sebagai kegiatan tatap muka, dengan beban yang berbeda antara satu mata Pelajaran dengan yang lain. Tidak tertutup kemungkinan ada mata pelajaran yang nilai beban non tesnya sama dengan nol.²⁰
4. Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi 3 yaitu : Membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler dan ekstrakurikuler.

²⁰ Kunandar, K. (2020). *Penilaian Autentik: Konsep dan Implementasi dalam Kurikulum 2013*. Jurnal Evaluasi Pendidikan. Vol. 12(2), hal. 134-150 DOI: [10.21831/jep.v12i2.34567](https://doi.org/10.21831/jep.v12i2.34567)

- a. Membimbingan dan Latihan pada kegiatan embelajaran merupakan kegiatan pembelajaran adalah bimbingan dan Latihan yang dilakukan menyatu dengan proses pembelajaran atau tatap muka dikelas.
 - b. Bimbingan dan Latihan pada kegiatan intrakurikuler terdiri dari remedial dan pengayaan pada mata Pelajaran yang diampu guru, kegiatan remedial merupakan kegiatan bimbingan dan latihan peserta didik yang belum menguasai kompetensi yang harus dicapai, kegiatan pengayaan merupakan kegiatan bimbingan dan Latihan kepada peserta didik yang telah mencapai kompetensi serta pelaksanaan bimbingan dan Latihan intrakurikuler dilakukan di dalam kelas pada jadwal khusus, disesuaikan kebutuhan, tidak harus dilaksanakan dengan jadwal tetap setiap minggu. Perlu ditegaskan bahwa beban kerja intrakurikuler sudah masuk dalam beban kerja tatap muka.
 - c. Bimbingan dan Latihan dalam kegiatan ekstrakurikuler dapat dijelaskan bahwa ekstrakurikuler bersifat pilihan dan wajib diikuti peserta didik, dapat disetarakan dengan mata Pelajaran wajib lainnya, pelaksanaan ekstrakurikuler dilakukan dalam kelas dan atau ruangan/tempat lain sesuai jadwal mingguan yang telah dilakukan dan biasanya dilakukan pada sore hari. Jenis kegiatan ekstrakurikuler antara lain adalah pramuka, olimpiade/lomba kompetensi siswa, olahraga, kesenian, karya ilmiah remaja, keharonian, paskibra, pencinta alam, PMR, jurnalis/fotografi, UKS dan sebagainya. Untuk itu, kegiatan ekstrakurikuler disebut sebagai kegiatan tatap muka.²¹
5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Tugas-tugas tambahan guru terdiri dari :

- a. Kepala sekolah
- b. Wakil kepala sekolah
- c. Pembantu kepala sekolah bidang kurikulum
- d. Pembantu kepala sekolah bidang kesiswaan
- e. Pembantu kepala sekolah bidang sarana dan prasarana
- f. Pembantu kepala sekolah bidang hubungan Masyarakat
- g. Kepala perpustakaan
- h. Kepala laboratorium
- i. Wali kelas²²

²¹ Suryani, L. (2021). *Beban Kerja Guru dalam Pembinaan Ekstrakurikuler*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 16(3), hal. 210-225 DOI: [10.21831/jmp.v16i3.45678](https://doi.org/10.21831/jmp.v16i3.45678)

²² Rachmawati, T., & Suryana, E. (2022). *Analisis Beban Kerja Guru dengan Tugas Tambahan*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 29(1), hal. 45-60 DOI: [10.17509/jap.v29i1.47890](https://doi.org/10.17509/jap.v29i1.47890)

Konsep beban kerja dalam PP No. 74/2008 perlu direinterpretasi melalui pendekatan holistik dengan mempertimbangkan:

Aspek	Implikasi Pedagogis	Resiko
Tatap muka (24-40 jam)	Interaksi edukatif langsung	Burnout bila >35 jam/minggu
Tugas tambahan	Pengembangan ekosistem sekolah	<i>Role Conflict</i>
Administrasi	Akuntabilitas institusi	Pengurangan waktu inti mengajar

Tantangan Implementasi:²³

1. Ketidakjelasan Standar Pengukuran
Kegiatan non-tatap muka (e.g., penilaian portofolio) sering tidak terhitung dalam beban kerja.
2. Diskrepansi Regulasi
Permendikbud No. 15/2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru mengizinkan e-learning sebagai tatap muka, tetapi tidak diadopsi di semua daerah.

Solusi Inovatif:

1. Model *Job Crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001): Guru merancang ulang tugasnya sendiri berdasarkan kompetensi inti.²⁴
2. Digitalisasi Administrasi: Penggunaan AI untuk koreksi tugas (mengurangi 30% beban kerja)

Peran dan Tugas Utama Guru

Menurut Fatah Ahmadi, guru memiliki 14 peran dan tugas utama:²⁵

No	Peran	Deskripsi Singkat
1	Pendidik (Nurturer)	Membentuk karakter, nilai moral, dan perkembangan holistik siswa
2	Pengajar	Mentransfer pengetahuan melalui proses pembelajaran terstruktur
3	Pembimbing	Memberikan arahan individual sesuai kebutuhan siswa

²³ Suryana, E. (2021). *Beban Kerja Guru: Antara Regulasi dan Realita*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal. 75-80 <https://scholar.google.com/citations?user=xyz123>

²⁴ Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001). "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work". *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. Hal.179 <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>

²⁵ Fatah ahmadi, *Peran dan Fungsi Guru*. Surabaya: Bina Ilmu. hal. 15-23

No	Peran	Deskripsi Singkat
4	Pemimpin	Mengelola dinamika kelas dan pengambilan keputusan pedagogis
5	Pengelola Pembelajaran	Merancang strategi, media, dan evaluasi pembelajaran
6	Model & Teladan	Menjadi contoh perilaku positif melalui keteladanan sehari-hari
7	Anggota Masyarakat	Menjembatani sekolah dengan komunitas lokal
8	Administrator	Mengelola dokumen akademik dan administrasi kelas
9	Penasihat	Memberikan konseling perkembangan psikologis siswa
10	Pembaharu (Inovator)	Mengadaptasi metode pengajaran sesuai perubahan zaman
11	Pendorong Kreativitas	Merangsang inovasi dan ekspresi kreatif siswa
12	Emansipator	Membebaskan siswa dari kebodohan dan keterbelakangan berpikir
13	Evaluator	Menilai perkembangan belajar secara objektif
14	Kulminator	Menyimpulkan pencapaian belajar dan merefleksikan proses pembelajaran

Keseluruhan peran dan tugas ini secara kolektif membentuk kinerja guru. Berdasarkan 14 peran guru diatas dapat kita simpulkan secara singkat bahwa Guru adalah agen transformasi multidimensi yang bertugas:

1. Membangun kompetensi intelektual melalui transfer pengetahuan (pengajar, *evaluator*),
2. Membentuk karakter dan kemandirian siswa (pendidik, pembimbing, teladan),
3. Mengelola ekosistem belajar (pemimpin, *administrator*, *inovator*), serta
4. Menjembatani sekolah dengan masyarakat (anggota masyarakat, *emansipator*).

Pada intinya guru tidak sekadar mengajar, tetapi memastikan siswa tumbuh sebagai pribadi utuh (cerdas, berkarakter, dan adaptif) melalui keteladanan, inovasi, dan kepemimpinan edukatif.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 yang diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru Pasal 52 Ayat (1), beban kerja guru mencakup lima kegiatan pokok:

1. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan.
2. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.
3. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan.
4. Membimbing dan melatih peserta didik.
5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Lebih lanjut, Pasal 52 ayat (2) dari peraturan tersebut menyatakan bahwa "Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit memenuhi 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu." Keseluruhan proses dan hasil dari tugas serta beban kerja guru ini disebut sebagai kinerja guru, termasuk guru madrasah yang berada di bawah pengelolaan Kementerian Agama.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 60 Tahun 2015, yang merupakan perubahan dari Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah, Madrasah didefinisikan sebagai satuan pendidikan formal. Madrasah berada di bawah binaan Menteri Agama dan menyelenggarakan pendidikan umum dan kejuruan dengan ciri khas agama Islam. Jenis-jenis madrasah meliputi:

1. Raudhatul Athfal (setara TK)
2. Madrasah Ibtidaiyah (setara SD)
3. Madrasah Tsanawiyah (setara SMP)
4. Madrasah Aliyah (setara SMA)
5. Madrasah Aliyah Kejuruan (setara SMK).

Guru madrasah seperti guru pada umumnya yang tuntutan kompetensi, tugas dan ukuran kerjanya sama dengan guru yang lain di sekolah. Menurut sujana kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan tugas-tugas guru, yaitu :

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai kemajuan oembelajaran
4. Menguasai bahan Pelajaran²⁶

Evolusi peran guru di abad 21 menuntut multidimensionalitas kompetensi:

1. Peran Klasik (Fatah Ahmadi): Pendidik, pengajar, pembimbing → fokus pada transfer pengetahuan²⁷

²⁶ Nana sujana, penilaian hasil proses belajar mengajar. Bandung : remaja rosdakarya. Hal.17

²⁷ Fatah ahmadi, peran dan fungsi guru. Surabaya: Bina Ilmu.

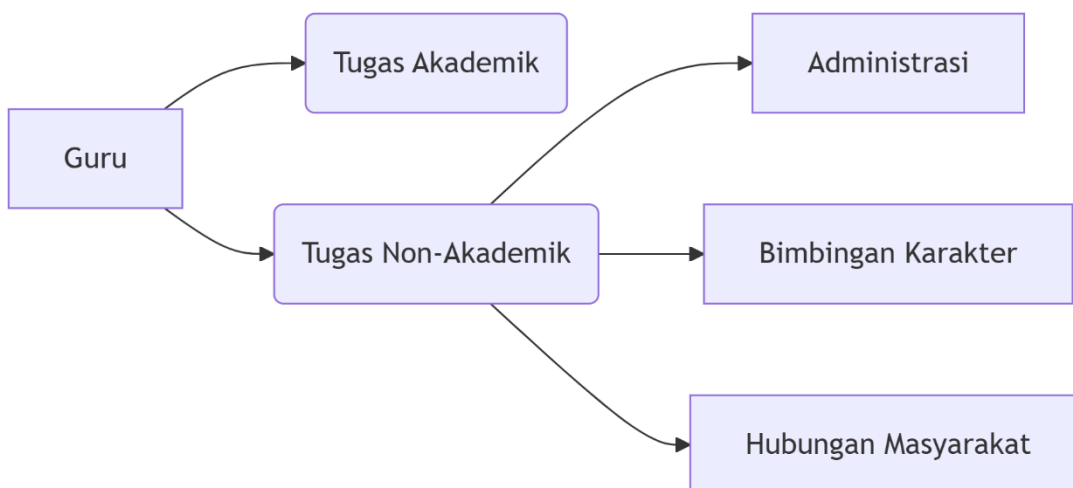
2. Peran Kontemporer (UNESCO, 2022):²⁸

- a. *Learning designer* (merancang pengalaman belajar personalisasi)
- b. *Data analyst* (interpretasi hasil asesmen formatif)
- c. *Cultural mediator* (penghubung nilai lokal-global)

Studi Daulay (2024) menunjukkan 14 peran guru mustahil dilaksanakan optimal tanpa *job embedded professional development*.²⁹

Rekomendasi Kebijakan:

1. Redistribusi Peran:



Gambar.1.1 Diagram Redistribusi Peran

Dapat di simpulkan dari gambar diagram diatas bahwa peran guru secara esensial bersifat multidimensional, mencakup tidak hanya tanggung jawab akademik seperti pengajaran dan penilaian pembelajaran, tetapi juga meluas ke ranah non-akademik yang meliputi tugas administratif, pembentukan karakter siswa, serta fungsi strategis sebagai penghubung antara sekolah dengan masyarakat. Visualisasi tugas ini mengonfirmasi bahwa beban kerja guru jauh melampaui aktivitas tatap muka di kelas, di mana tugas non-akademik dan hubungan masyarakat kerap menjadi beban tersembunyi yang menyita lebih dari 30% waktu kerja tanpa diakui secara memadai dalam regulasi beban jam mengajar. Implikasinya, keberhasilan pendidikan memerlukan pendekatan ekosistem yang mengintegrasikan ketiga pilar akademik, pengembangan karakter, dan kolaborasi komunitas, sekaligus menuntut kebijakan yang lebih adil dalam mengukur, mengompensasi, dan mengurangi beban kerja non-instructional agar guru dapat fokus pada tujuan inti pendidikan: menciptakan pembelajaran bermakna dan membangun generasi berkompetensi utuh.

²⁸ UNESCO (2022). *Reimagining the Role of Teachers in the Digital Era*. Paris: UNESCO Publishing. Hal. 28-35 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381990>

²⁹ Daulay, S. (2024). *Menggugat Kinerja Guru: Membangun Efikasi, Konsep Diri dan Motivasi*. Medan: Umsu Press. Hal. 45 <https://scholar.google.com/citations?user=abc456>

2. Revitalisasi Kolaborasi: Koordinasi dengan *teaching assistant* dan tenaga administrasi untuk tugas non-pedagogis.

Kesimpulan

Beban kerja guru bersifat multidimensional dan melampaui aktivitas tatap muka di kelas. Jika guru diberikan beban kerja yang melebihi kemampuannya, dapat menyebabkan kelelahan berlebihan yang berdampak negatif jangka panjang bagi guru, siswa, dan sekolah. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, hal ini dapat menimbulkan kebosanan dan pemborosan waktu. Selain beban kerja, tingkat disiplin kerja juga sangat memengaruhi kinerja guru. Jika seorang guru memiliki beban kerja yang terlalu banyak, hal ini tentu akan berdampak pada disiplin kerjanya. Disiplin kerja penting untuk menjaga ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas demi mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan kajian Istiani (2017), Yustinus (2016), dan OECD (2019), beban ini mencakup: 1) Tugas akademik (perencanaan pembelajaran, penilaian, remedial), 2) Tugas non-akademik (administrasi, rapat, pengembangan kurikulum), 3) Fungsi sosio-emosional (bimbingan karakter, konseling, hubungan masyarakat). Guru di Indonesia menghabiskan rata-rata 47 jam/minggu-9 jam lebih panjang dari rata-rata global yang berisiko menyebabkan *burnout*, penurunan kualitas interaksi edukatif, dan gangguan keseimbangan hidup-kerja. Regulasi beban kerja (PP No. 19/2017) yang menetapkan 24-40 jam tatap muka/minggu belum secara memadai mengakomodasi kompleksitas tugas non-instructional. Tantangan utama meliputi: 1) Ketidakjelasan pengukuran beban kerja untuk kegiatan non-tatap muka (penilaian portofolio, persiapan materi), 2) Diskrepansi implementasi kebijakan antar daerah (misal: e-learning tidak diakui seragam sebagai tatap muka), dan 3) Ketidakadilan pembagian tugas tambahan (kepala lab, wali kelas) yang berpotensi memicu konflik sosial.

Saran dan Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada Lembaga Jurnal Pelita Pendidikan yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini

Daftar Pustaka

- Ahmadi, F. (2016). *Peran dan Fungsi Guru*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Ana Sichatul Fitria, & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 2(4), 141–155.
- Daulay, S. (2024). *Menggugat Kinerja Guru: Membangun Efikasi, Konsep Diri dan Motivasi*. Medan: Umsu Press.

- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 2(4), 141–155.
- Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Jakarta: Pemerintah Pusat.
- Istiani, N. (2017). *Analisis Beban Kerja Guru: Teori dan Implementasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Jayanto, I. (2018). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 123–130.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kunandar. (2020). Penilaian Autentik: Konsep dan Implementasi dalam Kurikulum 2013. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 12(2), 134-150. <https://doi.org/10.21831/jep.v12i2.34567>
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Prastowo, A. (2019). Analisis Beban Kerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Tatap Muka. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 78–92. <https://doi.org/10.21831/jk.v7i1.26789>
- Presilawati, D. (2016). Kinerja Guru sebagai Determinan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.24832/jpk.v2i1.123>
- Rachmawati, T., & Suryana, E. (2022). Analisis Beban Kerja Guru dengan Tugas Tambahan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1), 45–60. <https://doi.org/10.17509/jap.v29i1.47890>
- Rizky, A., & Pratiwi, D. (2023). Work-Life Imbalance among Indonesian Teachers. *Journal of Educational Psychology*, 15(2), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.jep.2023.100245>
- Sabon, S. S. (2020). Problematik Pemenuhan Beban Kerja Guru Dan Alternatif Pemenuhannya (Studi Kasus di Kota Depok Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(13), 29.
- Sardiman, A. M. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, N. (2019). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sunarso, S., & Kusdi, K. (2012). *Manajemen Beban Kerja dalam Organisasi Pendidikan*. Semarang: UNNES Press.
- Suryana, E. (2021). *Beban Kerja Guru: Antara Regulasi dan Realita*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryani, L. (2021). Beban Kerja Guru dalam Pembinaan Ekstrakurikuler. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(3), 210–225. <https://doi.org/10.21831/jmp.v16i3.45678>
- Suaedah, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja dan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Thaief, I., Baharuddin, & Ilham, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 120–135.
- UNESCO. (2022). *Reimagining the Role of Teachers in the Digital Era*. Paris: UNESCO Publishing.

-
- Widodo, A., & Riandi, R. (2019). Beban Kerja Guru dalam Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 8(2), 245-256. <https://doi.org/10.15294/jpii.v8i2.19245>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Yustinus, A. (2016). Beban Kerja Guru: Studi Fenomenologi pada Sekolah Menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(1), 33-47. <https://doi.org/10.17977/um048v22i1p33-47>