

Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta

Mahendra Arya Wisnu Pradana

Universitas Sebelas Maret

Email: pradana.mahendra247@student.uns.ac.id

Tutik Susilowati

Universitas Sebelas Maret

Email: susilowatitutik@staff.uns.ac.id

Korespondensi penulis: pradana.mahendra247@student.uns.ac.id

Abstract: This research aims to: (1) determine formulation the educator's workload; (2) knowing educator's workload at SMK Kristen 1 Surakarta. This research is mixed research with a concurrent embedded strategy, using a quantitative approach based on Permendikbud No. 15 Tahun 2018, and qualitative case studies. The population in this study is all educators. The sampling technique is quantitative with saturated sampling and qualitative with purposeful sampling. Informants include school principals, vice of curricula, and educators with non-standard workloads. Quantitative data was collected using document studies, and qualitative using interviews. Techniques for testing validity of quantitative data aren't needed, and qualitative use triangulation credibility tests, transferability tests, dependability tests, and confirmability tests. Quantitative data analysis using simple quantitative descriptives, and qualitative using Miles and Huberman's data analysis theory. Research results: (1) the main party in formulating workload is vice of curriculum, formulation of workload is based on Permendikbud No. 15 Tahun 2018, formulation of workload is carried out at the beginning of the academic year, and already has a flow formulation; (2) results of calculating workload of educators in 2023 show that 64.52% of educators already have an inload workload, 29.03% of educators overload, and 6.45% of educators have underload workload. The problem of workload overload is caused by educators leaving school, the impact that occurs is the need to work outside of hours, the strategy used is to respond positively, time management, joint classes, student-centered learning, and collaborating with PLP students.

Keywords: Human Resources Management, Planning, Workload, Educators

Abstrak: Penelitian ini bertujuan: (1) mengetahui perumusan beban kerja tenaga pendidik; (2) mengetahui beban kerja tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian campuran dengan *concurrent embedded strategy*, menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan Permendikbud No. 15 Tahun 2018, serta kualitatif studi kasus. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pendidik. Teknik *sampling* untuk kuantitatif dengan *sampling* jenuh dan kualitatif dengan *purposeful sampling*. Informan meliputi kepala sekolah, waka, dan tenaga pendidik dengan beban kerja tidak standar. Data kuantitatif diperoleh dari dokumen resmi sekolah dan kualitatif menggunakan wawancara. Teknik uji validitas data kuantitatif tidak diperlukan karena menggunakan data sekunder, sementara data kualitatif dengan uji *credibility* triangulasi sumber, uji *transferability*, uji *dependability*, serta uji *confirmability*. Analisis data kuantitatif dengan diskriptif kuantitatif sederhana, serta kualitatif menggunakan teori analisis data Miles dan Huberman. Hasil penelitian: (1) pihak utama dalam merumuskan beban kerja adalah waka bidang kurikulum, perumusan beban kerja dilakukan berdasarkan Permendikbud No. 15 Tahun 2018, perumusan beban kerja dilakukan pada awal tahun ajaran, dan sudah memiliki alur dalam perumusannya; (2) hasil perhitungan beban kerja tenaga pendidik pada tahun 2023 menunjukkan 64.52% tenaga pendidik sudah memiliki beban kerja inload, terdapat 29.03% tenaga pendidik dengan beban kerja overload, serta 6.45% tenaga pendidik dengan beban kerja underload. Permasalahan beban kerja overload disebabkan adanya tenaga pendidik yang meninggalkan sekolah, dampak yang terjadi adalah perlunya mengerjakan di luar jam, strategi yang dilakukan adalah menyikapi dengan positif, manajemen waktu, kelas gabungan, *student center learning*, serta bekerja sama dengan mahasiswa PLP.

Kata kunci: MSDM, beban kerja, perencanaan, tenaga pendidik.

LATAR BELAKANG

Seorang pendidik merupakan fasilitator utama dalam memberikan pengajaran, bimbingan, dan motivasi kepada peserta didik agar mereka mendapatkan berbagai kompetensi

yang diperlukan untuk menghadapi kehidupan di masa mendatang (Sanjani, 2020). Seorang pendidik memiliki peran besar bagi keberhasilan peserta didiknya, apabila pendidik tersebut mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal dan dapat memastikan di setiap rangkaian pembelajarannya bahwa peserta didiknya memahami apa yang telah diajarkan.

Pendidik memiliki kedudukan yang strategis mengingat tugas dan tanggung jawabnya yang besar di dalam dunia pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, seorang pendidik memiliki tugas utama berupa memberikan pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian, dan evaluasi pada peserta didik di satuan pendidikan. Sejalan dengan tuntutan-tuntutan berupa tugas tersebut, pendidik juga harus memenuhi tanggung jawab sebagai upaya agar tugas-tugas tersebut dapat terlaksana dengan baik, tanggung jawab tersebut di antaranya adalah menguasai cara memberikan pendidikan bagi peserta didik dengan baik, mampu memberikan pengajaran dalam bentuk moral sebagai sarana peningkatan akhlak bagi peserta didik, ikut menyukseskan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dan terus mempelajari serta mengikuti perkembangan keilmuan agar pengetahuan yang dimilikinya relevan dengan perkembangan zaman (Nasution, 2019).

Dalam menjalankan kewajiban selain memberikan pengajaran kepada peserta didiknya, guru diberikan jam lain yang tertuang pada Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah yang menyatakan bahwa guru melaksanakan tugasnya selama 40 jam setiap pekannya, dengan 37,5 jam waktu efektif dan 2,5 jam istirahat. Artinya, guru harus berada di sekolah yaitu 40 jam untuk melaksanakan 24 hingga 40 JTM dan sisa waktu dari 40 jam tersebut untuk melaksanakan kewajiban terkait pendidikan yang lainnya.

Beban kerja pendidik yang berlebih akan memberikan dampak negatif bagi peserta didik, kualitas pendidikan, dan pendidik itu sendiri. Perlu adanya pengelolaan beban kerja yang baik oleh pihak sekolah agar kegiatan belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan optimal. Beban kerja pendidik yang berlebih memiliki dampak yang buruk, berdasarkan hasil penelitian dari (Jalil, 2019), beban kerja yang berlebih akan mempengaruhi keadaan seorang pendidik. Beban kerja yang berlebih akan memberikan efek kepada pendidik berupa kelelahan, sehingga mengurangi kualitas pendidikan baik secara efektifitas dan efisiensi kegiatan belajar mengajar.

Permasalahan beban kerja di suatu lembaga pendidikan juga terlihat pada salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Kota Surakarta yaitu SMK Kristen 1 Surakarta. Berdasarkan studi pendahuluan, diperoleh gambaran bahwa terdapat tuntutan beban kerja yang cukup tinggi yang terkadang perlu dikerjakan di luar jam kerja, jam pembelajaran yang banyak

dan bertumpuk setiap pekannya, serta sedikitnya jumlah tenaga pendidik. Pada keseluruhan tenaga pendidik yang ada di SMK Kristen 1 Surakarta, beberapa di antaranya mengemban beban kerja yang apabila dijabarkan melebihi 40 JP, yang mana merupakan beban maksimal kegiatan tenaga pendidik selama satu pekan yang tercantum dalam Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah.

Pendidik yang unggul khususnya dalam kegiatan belajar mengajar adalah pendidik yang mampu memberikan pengajaran yang berkualitas. Kualitas pembelajaran memiliki fokus mengenai bagaimana kegiatan yang terlaksana dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan luaran yang diharapkan (Putra Aryana, 2020). Pengajaran yang berkualitas harus dirancang dengan sebaik mungkin dan tentunya dengan waktu yang cukup. Kegiatan belajar mengajar yang mengutamakan kuantitas tidak akan dapat sejalan dengan konsep tersebut karena kurangnya waktu dalam merancang pembelajaran akan mengurangi kualitas pembelajaran tersebut.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah: (1) Bagaimana perumusan beban kerja tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta? (2) Bagaimana beban kerja tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta? Perlu dilakukan analisis terhadap beban kerja tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta untuk mendapatkan gambaran-gambaran permasalahan yang dapat dijadikan acuan untuk dapat segera ditangani sebagai usaha dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi kegiatan belajar mengajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di salah satu sekolah swasta yaitu SMK Kristen 1 Surakarta, yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Nomor 2, Kelurahan Tegalarjo, Kecamatan Jebres, Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan pendekatan penelitian kualitatif, atau dapat dikatakan sebagai metode campuran (*mixed method*) sederhana. Penelitian ini menggunakan metode campuran dengan desain penelitian terpadu bersama-sama atau *concurrent embedded strategy*. *Concurrent embedded strategy* adalah desain penelitian dengan data kuantitatif dan data kualitatif dikumpulkan secara bersama, serta salah satu dari metode tersebut dijadikan sebagai metode utama (Justan et al., 2024). Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini didasarkan pada Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah, serta pendekatan kualitatif menggunakan studi kasus.

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan tenaga pendidik dengan beban kerja tidak standar yang memiliki informasi bagaimana cara sekolah merumuskan beban kerja dan bagaimana permasalahan

beban kerja tenaga pendidik dalam melaksanakan beban kerja berupa tanggung jawab terkait pendidikan, serta data sekunder digunakan dari dokumen-dokumen yang memiliki informasi terkait beban kerja. Teknik pengambilan sampel untuk penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan *sampling* jenuh. Teknik pengambilan sampel untuk penelitian kualitatif ini dilakukan dengan teknik *purposeful sampling*. Teknik pengumpulan data kuantitatif pada penelitian adalah dengan menganalisis dokumen milik sekolah. Teknik pengumpulan data kualitatif menggunakan wawancara semi terstruktur. Uji validitas data kuantitatif tidak dilakukan karena didapat dari sumber utama. Uji validitas data kualitatif dilakukan dengan uji *credibility* triangulasi sumber, uji *transferability*, uji *dependability*, serta uji *confirmability*. Teknik analisis data kuantitatif didasarkan kepada aturan Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah. Teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan teori analisis data Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Perumusan Beban Kerja Tenaga Pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta

- a. Pihak yang Terlibat dalam Perumusan Beban Kerja Tenaga Pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta

Pihak utama di SMK Kristen 1 Surakarta yang berperan dalam merumuskan beban kerja masing-masing tenaga pendidik adalah wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dibantu oleh wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, ketenagaan, dan keuangan, serta dipertimbangkan secara keseluruhan oleh kepala sekolah. Meskipun demikian, pihak manajemen bukan merupakan pemegang kendali mutlak dalam merumuskan beban kerja, tetapi tenaga pendidik di setiap jurusan juga memiliki peran untuk mengajukan pembagian tugas kepada pihak manajemen, selanjutnya pihak manajemen mempertimbangkan pembagian tugas tersebut dengan melakukan evaluasi, sehingga beban kerja yang ada dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan kondisi masing-masing tenaga pendidik.

- b. Dasar Perumusan Beban Kerja di SMK Kristen 1 Surakarta

Perumusan beban kerja tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta memiliki pedoman dalam pelaksanaannya, yaitu didasarkan pada Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah. Penggunaan Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah. Terdapat tiga

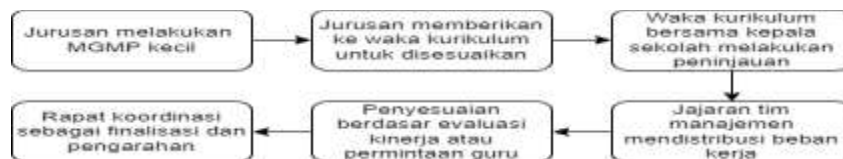
status tenaga pendidik yang ada di SMK Kristen 1 Surakarta yaitu pegawai negeri sipil (PNS), guru tetap yayasan (GTY), dan guru tidak tetap (GTT). Perumusan beban kerja ketiga status tenaga pendidik tersebut sama-sama didasarkan kepada peraturan yang sama. Meskipun secara umum SMK Kristen 1 Surakarta menggunakan Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah sebagai dasar dalam merumuskan beban kerja tenaga pendidik, terdapat perbedaan dalam penghitungan jam mengajar dan ekuivalensi karena keadaan yang sedang dialami oleh sekolah, yaitu adanya kelas gabungan dan beberapa tugas tambahan yang tidak dihitung sebagai ekuivalensi.

c. Periode Perumusan Beban Kerja di SMK Kristen 1 Surakarta

Di SMK Kristen 1 Surakarta, perumusan beban kerja dilakukan mengikuti tahun ajaran pendidikan. Perumusan beban kerja secara makro dilakukan di setiap tahun ajaran baru untuk mendistribusikan atau membagi setiap tugas mengajar dan tugas tambahan yang ada dalam proses pendidikan di sekolah, kepada setiap tenaga pendidik. Meskipun demikian, perumusan beban kerja juga dilakukan pada setiap semester apabila perlu dilakukan penyesuaian, tetapi penyesuaian tersebut masih dalam skala kecil karena pada setiap pergantian semester dalam satu tahun akademik tidak terdapat banyak perubahan, khususnya pada mata pelajaran.

d. Alur Perumusan Beban Kerja di SMK Kristen 1 Surakarta

Perumusan beban kerja di SMK Kristen 1 Surakarta dilakukan dengan mengikuti tahapan-tahapan berikut.



Gambar 1. Alur Perumusan Beban Kerja Tenaga Pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta

Dengan dilakukannya perumusan beban kerja sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada, pembagian beban kerja masing-masing tenaga pendidik dapat lebih tertata dengan proporsional, sehingga proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik, serta dapat meminimalisasi kekurangan. Meskipun demikian, tahapan merumuskan beban kerja di SMK Kristen 1 Surakarta belum memiliki standar baku tertulis dalam bentuk SOP, melainkan aturan tidak tertulis yang pelaksanaannya dapat fleksibel sesuai dengan kondisi sekolah dan keadaan tenaga pendidik.

2. Beban Kerja Tenaga Pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta

a. Hasil Perhitungan Beban Kerja Tenaga Pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta

1) Periode Januari s.d. Juni 2023

No	Status	Nama	Mapel/Kompetensi	JTM	Tugas Tambahan	Total	Beban Kerja
1		Tenaga Pendidik GTT 1	AKL	29	2	31	Inload
2		Tenaga Pendidik GTT 2	AKL	21	0	21	Underload
3		Tenaga Pendidik GTT 3	Bahasa Inggris	30	2	32	Inload
4	GTT	Tenaga Pendidik GTT 4	Desain Grafis/TIK	20	4	24	Inload
5		Tenaga Pendidik GTT 5	MPLB	27	14	41	Overload
6		Tenaga Pendidik GTT 6	Multimedia	31	2	33	Inload
7		Tenaga Pendidik GTT 7	Pemasaran	12	16	28	Inload
8		Tenaga Pendidik GTY 1	Pemasaran	0	24	24	Inload
9		Tenaga Pendidik GTY 2	Askep	37	26	63	Overload
10		Tenaga Pendidik GTY 3	Askep	31	6	37	Inload
11		Tenaga Pendidik GTY 4	Bahasa Indonesia	30	0	30	Inload
12		Tenaga Pendidik GTY 5	Bahasa Indonesia	22	2	24	Inload
13		Tenaga Pendidik GTY 6	TIK	38	14	52	Overload
14		Tenaga Pendidik GTY 7	Matematika	44	18	62	Overload
15	GTY	Tenaga Pendidik GTY 8	Matematika	36	2	38	Inload
16		Tenaga Pendidik GTY 9	Matematika	24	2	26	Inload
17		Tenaga Pendidik GTY 10	Multimedia	36	26	62	Overload
18		Tenaga Pendidik GTY 11	PA Kristen	27	0	27	Inload
19		Tenaga Pendidik GTY 12	PA Kristen/BK	29	2	31	Inload
20		Tenaga Pendidik GTY 13	Pemasaran	30	48	78	Overload
21		Tenaga Pendidik GTY 14	Pemasaran	25	2	27	Inload
22		Tenaga Pendidik GTY 15	Penjasorkes	30	6	36	Inload
23		Tenaga Pendidik GTY 16	Seni Budaya/Sejarah	24	4	28	Inload
24		Tenaga Pendidik PNS 1	AKL	27	26	53	Overload
25		Tenaga Pendidik PNS 2	Bahasa Inggris	32	14	46	Overload
26	PNS	Tenaga Pendidik PNS 3	MPLB	32	12	44	Overload
27		Tenaga Pendidik PNS 4	MPLB	24	0	24	Inload
28		Tenaga Pendidik PNS 5	Multimedia	28	12	40	Inload
29		Tenaga Pendidik PNS 6	PPKn	34	2	36	Inload

Tabel 1. Rincian Data Beban Kerja Tenaga Pendidik Periode Januari s.d. Juni 2023 di SMK Kristen 1 Surakarta

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh gambaran berupa persentase sebagai berikut:

Beban Kerja	Jumlah	Persentase
<i>Inload</i>	19	65.52%
<i>Overload</i>	9	31.03%
<i>Underload</i>	1	3.45%

Tabel 2. Persentase Gambaran Beban Kerja Tenaga Pendidik Periode Januari s.d. Juni 2023 di SMK Kristen 1 Surakarta

Terdapat 19 tenaga pendidik (65.52%) yang beban kerja berupa jam tatap muka ditambah tugas tambahan dan jabatannya sudah memenuhi standar, yaitu memiliki beban kerja 24 s.d. 40 JP. Namun, masih terdapat tenaga pendidik yang memiliki beban kerja yang belum memenuhi standar yaitu *overload* 9 tenaga pendidik (31.03%) dan *underload* 1 tenaga pendidik (3.45%).

2) Periode Juli s.d. Desember 2023

No	Status	Nama	Mapel/Kompetensi	JTM	Tugas Tambahan	Total	Beban Kerja
1	GTT	Tenaga Pendidik GTT 1	AKL	33	2	35	Inload
2		Tenaga Pendidik GTT 2	AKL	25	0	25	Inload
3		Tenaga Pendidik GTT 3	Bahasa Jawa/Sejarah	32	0	32	Inload
4		Tenaga Pendidik GTT 4	Bahasa Inggris	28	2	30	Inload
5		Tenaga Pendidik GTT 5	Desain Grafis/TIK	26	4	30	Inload
6		Tenaga Pendidik GTT 6	MPLB	41	14	55	Overload
7		Tenaga Pendidik GTT 7	Multimedia	28	2	30	Inload
8		Tenaga Pendidik GTT 8	Pemasaran	11	16	27	Inload
9	GTY	Tenaga Pendidik GTY 1	Askep	33	26	59	Overload
10		Tenaga Pendidik GTY 2	Askep	31	8	39	Inload
11		Tenaga Pendidik GTY 3	Bahasa Indonesia	24	0	24	Inload
12		Tenaga Pendidik GTY 4	Bahasa Indonesia/Jawa	38	2	40	Inload
13		Tenaga Pendidik GTY 5	TIK	43	2	45	Overload
14		Tenaga Pendidik GTY 6	Matematika	38	18	56	Overload
15		Tenaga Pendidik GTY 7	Matematika	34	2	36	Inload
16		Tenaga Pendidik GTY 8	Matematika	22	2	24	Inload
17		Tenaga Pendidik GTY 9	Multimedia	36	26	62	Overload
18		Tenaga Pendidik GTY 10	PA Kristen	30	0	30	Inload
19		Tenaga Pendidik GTY 11	PA Kristen/BK	32	2	34	Inload
20		Tenaga Pendidik GTY 12	Pemasaran	6	24	30	Inload
21		Tenaga Pendidik GTY 13	Pemasaran	30	50	80	Overload
22		Tenaga Pendidik GTY 14	Pemasaran	24	2	26	Inload
23		Tenaga Pendidik GTY 15	Penjasorkes	27	6	33	Inload
24		Tenaga Pendidik GTY 16	Seni Budaya	10	4	14	Underload
25	PNS	Tenaga Pendidik PNS 1	AKL	27	26	53	Overload
26		Tenaga Pendidik PNS 2	Bahasa Inggris	40	14	54	Overload
27		Tenaga Pendidik PNS 3	MPLB	31	24	55	Overload
28		Tenaga Pendidik PNS 4	Multimedia	26	12	38	Inload
29		Tenaga Pendidik PNS 5	PPKn	34	2	36	Inload

Tabel 3. Rincian Data Beban Kerja Tenaga Pendidik Periode Juli s.d. Desember 2023 di SMK

Kristen 1 Surakarta

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh gambaran berupa persentase sebagai berikut:

Beban Kerja	Jumlah	Persentase
<i>Inload</i>	19	65.52%
<i>Overload</i>	9	31.03%
<i>Underload</i>	1	3.45%

Tabel 4. Persentase Gambaran Beban Kerja Tenaga Pendidik Periode Juli s.d. Desember 2023 di SMK Kristen 1 Surakarta

Terdapat 19 tenaga pendidik (65.52%) yang beban kerja berupa jam tatap muka ditambah tugas tambahan dan jabatannya sudah memenuhi standar, yaitu memiliki beban kerja 24 s.d. 40 JP. Namun, masih terdapat tenaga pendidik yang memiliki beban kerja yang belum memenuhi standar yaitu *overload* 9 tenaga pendidik (31.03%) dan *underload* 1 tenaga pendidik (3.45%).

b. Permasalahan Beban Kerja Tenaga Pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta

1) Penyebab Tenaga Pendidik memiliki Beban Kerja *Overload*

a) Kurangnya Tenaga Pendidik

Kurangnya tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta terjadi karena terdapat beberapa tenaga pendidik yang ingin meneruskan perkembangan karirnya ke arah yang lebih baik. Kurangnya tenaga pendidik

tidak serta merta disebabkan oleh ketidakmampuan sekolah dalam menambah jumlah tenaga pendidik, melainkan perlu waktu yang tidak sebentar dalam mencari tenaga pendidik pengganti personil yang mementingkan sekolah karena mementingkan karir.

b) Pembagian Kerja Berdasarkan Evaluasi Kinerja

Keadaan beban kerja berlebih juga disebabkan karena adanya pertimbangan pihak manajemen dalam merumuskan beban kerja berdasarkan evaluasi kinerja periode sebelumnya. Keadaan tenaga pendidik dengan kinerja yang kurang baik pada periode sebelumnya akan menuntut pihak manajemen untuk mengurangi beban kerjanya demi kelancaran, sehingga beban kerja tersebut akan diserahkan kepada tenaga pendidik dengan hasil evaluasi kinerja yang baik. Meskipun beberapa tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta yang memiliki beban kerja berlebih, terdapat dua tenaga pendidik yang beban kerjanya ada di bawah standar 24JP, tetapi hal tersebut terjadi bukan karena adanya kelebihan personil, melainkan adanya kondisi khusus pada dua tenaga pendidik tersebut yang mengharuskan diberi beban kerja di bawah standar.

2) Dampak Beban Kerja *Overload*

Beban kerja berlebih sedikit atau banyak akan berdampak kepada baik masing-masing personil ataupun instansi itu sendiri karena kinerja yang dilaksanakan akan terhambat oleh terlalu banyaknya kewajiban. Beban kerja berlebih di sekolah yang terjadi kepada beberapa guru akan berdampak kepada berkurangnya keoptimalan pelaksanaan kewajiban pada setiap proses pendidikan. SMK Kristen 1 Surakarta yang di dalamnya terdapat beberapa tenaga pendidik yang memiliki beban kerja berlebih memiliki dampak adanya pekerjaan yang harus dibawa pulang ke rumah dan kurangnya perhatian dalam mengawasi peserta didik.

3) Strategi Pelaksanaan Beban Kerja

a) Menyikapi Pekerjaan dengan Perspektif Positif

Strategi-strategi tenaga pendidik yang paling utama adalah dengan memberikan sugesti kepada diri sendiri agar dapat melaksanakan tugas tanpa beban yang berarti, karena ikhlas dan *enjoy* dalam melaksanakannya. Selain memberikan sugesti kepada diri sendiri untuk melaksanakan dengan *enjoy* dan ikhlas, pelaksanaan pembelajaran perlu dilakukan dengan terstruktur dan sistematis.

b) Manajemen Waktu

Para tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta berpendapat bahwa manajemen waktu sangat penting untuk dilakukan agar pekerjaan-pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dengan baik.

c) Kelas Gabungan

Untuk mengakomodir beberapa kelas dengan tenaga pendidik yang terbatas, sekolah menyusun jadwal dengan beberapa kelas yang digabung, dengan demikian hal tersebut akan meringankan beban kerja tenaga pendidik dua kali lipat.

d) Penerapan *Student Center Learning*

Pelaksanaan *student center learning* menurut beberapa guru dirasa cukup meringankan daripada penggunaan *teacher center learning* yang mengharuskan tenaga pendidik untuk mendominasi kelas dengan waktu yang cukup lama. Dengan pelaksanaan *student center learning*, tenaga pendidik tidak harus terus menerus menerangkan kepada siswa sehingga menguras energi, tetapi mengajarkan peserta didik untuk bisa lebih mandiri.

e) Bekerja Sama dengan Mahasiswa PLP

Para tenaga pendidik yang mendapatkan kesempatan untuk membimbing mahasiswa PLP menyampaikan bahwa dengan adanya mahasiswa yang melakukan PLP di sekolah cukup membantu meringankan dalam menjalankan tugas, setidaknya sangat membantu dalam mengisi setiap jam pembelajaran.

B. Pembahasan

Perencanaan SDM adalah tahap awal dari rangkaian kegiatan MSDM yang merupakan bagian penting dan tidak dapat dipisahkan. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SMK Kristen 1 Surakarta memegang peran sebagai pihak manajemen sumber daya manusia bagi tenaga pendidik karena merancang perumusan beban kerja dengan andil yang besar, apa yang telah dirumuskan berupa pembagian beban kerja pendidikan akan dilaksanakan oleh para tenaga pendidik. SDM yang ada perlu ditangani dengan MSDM yang baik untuk menempatkan kemampuan mereka sesuai tempatnya dan menjaga komitmen masing-masing SDM tersebut demi tercapainya tujuan bersama (Cherif, 2020). Di sinilah peran penting MSDM berlaku untuk mempertahankan kinerja SDM agar tujuan bersama dalam sebuah organisasi dapat tercapai.

Aturan dari pemerintah yaitu Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah tetap dilaksan

sebagai dasar, sekolah menjadikan pedoman 24JP sebagai minimal dan 40JP sebagai maksimal beban kerja, serta ekuivalensi tugas tambahan yang ada juga disesuaikan dengan aturan tersebut, meskipun terdapat sedikit penyesuaian. Manajemen sumber daya manusia merupakan praktik berupa pengelolaan SDM untuk dirancang agar dapat memenuhi tuntutan-tuntutan, misi, dan tujuan bersama. MSDM dilakukan dengan memperhatikan bagaimana SDM dapat menunjukkan kinerja yang sesuai standar atau bahkan lebih untuk meraih apa yang diharapkan organisasi secara produktif (Patonengan, 2021).

Perumusan beban kerja tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta yang dilakukan pada awal tahun pembelajaran baru sesuai dengan konsep perencanaan dalam manajemen. Perencanaan SDM adalah langkah awal yang harus dilakukan organisasi untuk menyediakan tenaga kerja yang tepat dan sesuai kebutuhan. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, baik tujuan sosial, tujuan organisasi, maupun tujuan individu anggota organisasi (Kurniawaty & Imron Rosyadi, 2022). Dengan dilakukannya perencanaan SDM, sebuah organisasi dapat memproyeksikan masa depan organisasi sehingga dapat menghindari kemungkinan buruk yang terjadi dan dapat terus fokus pada tujuan awal yang telah dirumuskan. Proses ini berkelanjutan dan melibatkan perkiraan kebutuhan SDM, penilaian ketersediaan SDM saat ini, dan pengembangan rencana untuk memenuhi kebutuhan yang ada (Janes, 2018).

Perencanaan SDM yang baik harus menjalankan setiap kegiatannya dengan runtut dan rinci agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Menurut Schuler dan Walker pada (Asy'ari et al., 2023). Alur yang dilalui SMK Kristen 1 Surakarta untuk membagi beban kerja kepada peserta didik dimulai dari jurusan yang melakukan MGMP kecil untuk mendiskusikan beban kerja, selanjutnya jurusan memberikan rancangan tersebut kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk disesuaikan, lalu wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kepala sekolah melakukan peninjauan terhadap hasil pembagian beban kerja yang telah disesuaikan, jajaran tim manajemen lainnya yang terdiri dari wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, ketenagaan, dan keuangan ikut memberikan masukan terkait pendistribusian beban kerja sesuai bidangnya, selanjutnya akan dilakukan penyesuaian kembali yang didasarkan kepada evaluasi periode sebelumnya, dan akan disesuaikan kembali apabila terdapat tenaga pendidik yang mengajukan permohonan pengurangan jam, serta semua draft yang berisi rancangan tersebut akan difinalisasi pada rapat koordinasi yang dihadiri oleh semua tenaga pendidik.

Terdapat tiga kategori dari hasil perhitungan beban kerja yaitu cukup (*inload*), berlebih (*oveload*), dan kurang (*underload*) (Habibie et al., 2022). Dengan demikian, secara

umum beban kerja di SMK Kristen 1 Surakarta sudah *inload* apabila didasarkan kepada Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah, tetapi terdapat beberapa tenaga pendidik yang memiliki beban kerja *overload* dan *underload* yang tentunya memiliki penyebab yang menjadikan hal tersebut dapat terjadi. Beban kerja disebabkan oleh beberapa faktor baik eksternal maupun internal (Wahyuningsih et al., 2021). SMK Kristen 1 Surakarta yang di dalamnya terdapat beberapa tenaga pendidik yang memiliki beban kerja berlebih memiliki dampak adanya pekerjaan yang harus dibawa pulang ke rumah, di luar jam kerja, dan kurangnya perhatian dalam mengawasi peserta didik. Adanya beban kerja yang berlebih pada beberapa tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta yang menghasilkan dampak yang kurang baik tidak sejalan dengan konsep dari tujuan analisis beban kerja.

Strategi yang dilakukan tenaga pendidik untuk agar beban kerja yang berlebih dapat terasa lebih ringan adalah dengan menyikapi pekerjaan dengan perspektif positif, penerapan manajemen waktu, kelas gabungan, penerapan *student center*, serta bekerja sama dengan mahasiswa PLP untuk pendelegasian tugas. Menurut (Syamsir et al., 2018), MSDM menyusun segala strategi dalam rangka mengoptimalkan keunggulan dari seluruh SDM yang ada pada suatu instansi dengan mempertimbangkan keseluruhan *input* dan *output* agar dapat dikelola lebih efektif untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pihak MSDM perlu merumuskan kebijakan-kebijakan yang sesuai agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan cara terbaik.

KESIMPULAN

Pihak utama di SMK Kristen 1 Surakarta yang berperan dalam merumuskan beban kerja masing-masing tenaga pendidik adalah wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Permusanan beban kerja tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta memiliki pedoman dalam pelaksanaannya, yaitu didasarkan pada Permendikbud No. 15 Tahun 2018. Meskipun demikian, sekolah memiliki peyesuaian sendiri dengan kelas gabungan dan keperluan unggah data. Perumusan beban kerja dilakukan di setiap tahun ajaran baru, tetapi terkadang terdapat penyesuaian kecil di setiap semester. Alur perumusan dimulai dari jurusan yang melakukan MGMP kecil, selanjutnya jurusan memberikan rancangan tersebut kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum, lalu wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kepala sekolah melakukan peninjauan, jajaran tim manajemen lainnya ikut memberikan masukan terkait pendistribusian beban kerja sesuai bidangnya, selanjutnya akan dilakukan penyesuaian kembali yang didasarkan kepada evaluasi periode sebelumnya, dan akan disesuaikan kembali apabila terdapat tenaga pendidik yang mengajukan permohonan penyesuaian jam, serta semua *draft*

yang berisi rancangan tersebut akan difinalisasi pada rapat koordinasi yang dihadiri oleh semua tenaga pendidik.

Beban kerja tenaga pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta pada tahun 2024 terdapat 20 tenaga pendidik (64.52%) yang sudah memenuhi standar. Namun, masih terdapat tenaga pendidik yang memiliki beban kerja yang belum memenuhi standar yaitu *overload* 9 tenaga pendidik (29.03%) dan *underload* 2 tenaga pendidik (6.45%) . Permasalahan terkait beban kerja berlebih (*overload*) di sekolah terjadi karena kurangnya tenaga pendidik akibat adanya tenaga pendidik yang meninggalkan sekolah karena mengedepankan karir dan adanya pembagian beban kerja sesuai evaluasi kinerja pada periode sebelumnya. Permasalahan beban kerja kurang (*underload*) terjadi karena penyesuaian yang diajukan oleh tenaga pendidik yang bersangkutan. Dampak adanya beban kerja berlebih di sekolah terhadap tenaga pendidik adalah terdapat pekerjaan yang harus dibawa pulang ke rumah atau harus dikerjakan di luar jam kerja, serta berdampak terhadap terhadap proses mengajar yaitu kurangnya perhatian dalam mengawasi perkembangan peserta didik. Strategi yang dilakukan tenaga pendidik agar beban kerja yang berlebih dapat terasa lebih ringan adalah dengan menyikapi pekerjaan dengan perspektif positif, penerapan manajemen waktu, kelas gabungan, *student center learning*, serta bekerja sama dengan mahasiswa PLP Universitas Sebelas Maret dan Universitas Kristen Surakarta untuk pendelegasian tugas.

DAFTAR REFERENSI

- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Jalil, A. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Islam*, 1(2), 117–134. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/556080-pengaruh-beban-kerja-stres-kerja-dan-lin-55f8de19.pdf>
- Janes, S. (2018). Human resource planning as an important practice to anticipate future human resource requirements of the organization – Literature review. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(3), 24–30. Retrieved from <https://www.ijrbsm.org/papers/v5-i3/4.pdf>
- Justan, R., Margiono, Aziz, A., & Sumiati. (2024). Penelitian kombinasi (mixed methods). *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 253–263.
- Kurniawaty, R., & Imron Rosyadi, K. (2022). The role of human resource planning, demographic change and advances in information technology in management education (literature review thinking system). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(1), 36–45. <https://doi.org/10.31933/djdbm.v4i1>

- Nasution, M. (2019). Keterampilan guru dalam bertanya pada pembelajaran matematika. *Logaritma: Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Sains*, 7(01), 83. <https://doi.org/10.24952/logaritma.v7i01.1666>
- Patonengan, J. (2021). Pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 149–159. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i2.1797>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah.
- Sanjani, M. (2020). Tugas dan peranan guru dalam proses peningkatan belajar mengajar. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 6(1), 35–42. <https://doi.org/10.37755/sjip.v6i1.287>
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91. <https://doi.org/10.37531/mirai.v3i2.313>
- Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.