



Peran Pengembangan Karir, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Jonggol

Andika Setiawan¹, Rini Wijayanti²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: ¹andika11211632@digitechuniversity.ac.id, ²riniwijayanti@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 November 2025

Disetujui 10 Desember 2025

Diterbitkan 15 Januari 2026

Kata kunci:

Pengembangan karir,
budaya kerja, beban kerja,
kinerja guru, SMA Negeri 1
Jonggol

Keywords:

Career development,
work culture, workload,
teacher performance,
SMA Negeri 1 Jonggol

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran pengembangan karir, budaya kerja, dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Jonggol. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang melibatkan sembilan guru sebagai informan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Pengembangan karir, yang mencakup peluang melanjutkan pendidikan, keikutsertaan dalam pelatihan atau *workshop*, serta kesempatan promosi jabatan, berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme. Budaya kerja yang kondusif, melalui kerjasama yang baik antar guru, sikap profesional, dan penerapan kedisiplinan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Sementara itu, pengelolaan beban kerja yang efektif, termasuk pembagian tugas yang seimbang, pengaturan waktu yang tepat, serta kemampuan menghadapi tekanan, membantu guru mempertahankan kualitas kinerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ketiga aspek ini saling melengkapi dalam membentuk iklim kerja yang positif, mendorong guru untuk terus berprestasi, dan menjaga konsistensi hasil kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the role of career development, work culture, and workload in improving teacher performance at SMA Negeri 1 Jonggol. The research employed a qualitative descriptive method, with data collected through observation, interviews, and documentation involving nine teachers as informants. The findings reveal that these three factors significantly contribute to enhancing teacher performance. Career development, which includes opportunities for further education, participation in training or workshops, and prospects for job promotion, plays a vital role in improving teachers competence and professionalism. A supportive work culture, fostered through effective collaboration among teachers, professional attitudes, and the enforcement of discipline, creates a conducive environment for productivity. Meanwhile, effective workload management, encompassing balanced task distribution, proper time management, and the ability to handle pressure, helps teachers maintain the quality of their work. Based on observations and interviews, these three aspects complement each other in creating a positive work climate that motivates teachers to excel and maintain consistent performance.



©2026 Andika Setiawan, Rini Wijayanti. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan elemen penting dalam pembangunan sebuah bangsa. Di tengah era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, pendidikan tidak hanya berfungsi untuk menyebarkan pengetahuan, tetapi juga untuk membentuk generasi yang adaptif, kreatif, dan mampu bersaing di tingkat global. Menurut H. Aan Hartawan dalam (Saefudin, 2023), pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk masa depan. Melalui pendidikan, setiap individu didorong untuk terus mengembangkan kualitas dirinya serta diberikan peluang untuk turut ambil bagian dalam proses pembangunan. Dalam hal ini, guru memainkan peran penting karena mereka langsung berinteraksi dengan peserta didik. Kinerja guru yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas sumber daya manusia suatu negara. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kinerja guru menjadi prioritas utama untuk mencapai sistem pendidikan yang kompetitif dan bermutu. Realitas ini juga terbukti dalam sistem pendidikan negara-negara industri, di mana kualitas guru dianggap sebagai pilar utama keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi agar mampu meningkatkan keterampilan dalam proses mengajar. Seorang guru harus dapat mengelola pembelajaran secara menyeluruh, mulai dari memahami karakteristik peserta didik, merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, hingga mendampingi pengembangan potensi siswa secara optimal, Mulyasa dalam (Nurlaelah et al., 2023). Guru dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Tugas ini menunjukkan bahwa peran guru sangat penting dan kompleks, yang memerlukan dukungan sistemik untuk mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai kinerja optimal, perlu mempertimbangkan lebih cermat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Salah satunya adalah evaluasi kinerja itu sendiri. Tanggung jawab untuk pengembangan dan profesi guru tidak hanya berada di tangan pemerintah pusat, tetapi juga pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan, asosiasi profesi, dan guru sendiri. Secara keseluruhan, kegiatan ini bertujuan untuk memacu semangat guru agar terus bersemangat dan meningkatkan keterampilannya dalam menyikapi berbagai permasalahan di dunia pendidikan dan proses pembelajaran, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa, Rahmaniah dalam (Zulbahri et al., 2023).

Salah satu faktor penting yang menjadi tolak ukur dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kinerja guru. Kinerja guru mencerminkan kompetensi mengajar yang tinggi, ditandai dengan penguasaan keterampilan dan pengetahuan pedagogik yang solid. Di antaranya: 1) kemampuan merancang dan mengimplementasikan proses pembelajaran secara efektif; 2) kemampuan melakukan penilaian pembelajaran secara komprehensif; 3) kemampuan untuk menyesuaikan pembelajaran dengan berbagai kebutuhan siswa; dan 4) kemampuan menggunakan teknologi untuk mendukung kualitas pembelajaran, Schleicher dalam (Supiaty & Jufri, 2025). Kinerja seorang guru mencerminkan sejauh mana sikap, keterampilan, pengetahuan, dan nilai yang dimilikinya terintegrasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Aspek ini tercermin dalam perilaku dan tindakan mereka serta hasil yang mereka peroleh ketika menjalankan kegiatan pendidikan., Mulyasa dalam (Muspawati, 2021). Dengan kata lain, Kinerja guru merupakan cerminan dari kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di lingkungan sekolah, yang tampak melalui tindakan dan perilaku saat menjalankan proses pembelajaran, Supardi dalam (Muspawati, 2021). Menurut Suaedah dalam (Fitria & Limgiani, 2024), kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun luar individu yang bersangkutan. Salah satu faktor dari dalam individu adalah kemampuan atau kompetensi. Sedangkan faktor dari luar antara lain pengembangan karir, budaya kerja, dan beban kerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal, guru memerlukan dukungan dari berbagai aspek, termasuk kebijakan pendidikan, sistem kerja yang mendukung, dan kondisi lingkungan kerja yang positif.

Situasi serupa juga terjadi di SMA Negeri 1 Jonggol, sebuah sekolah menengah di Kampung Raweuy, yang cukup jauh dari pusat kota. Letaknya di Jalan Sukasirna Jonggol No. 36, Desa Sukasirna, Kecamatan Jonggol, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Sekolah ini memiliki luas 9.999 meter persegi dan memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran. Fasilitas tersebut meliputi kantor kepala sekolah, ruang staf, koperasi siswa, laboratorium, perpustakaan, UKS, dan auditorium (Pendopo) untuk berbagai kegiatan khusus. Dengan 35 kelompok belajar, sekolah ini juga memiliki lingkungan yang luas dan bersih serta area kantin yang tertata rapi.

Dengan visi “Menjadikan Sekolah yang Mantap dalam Imtaq, Unggul dalam Prestasi, serta Siap Menghadapi Globalisasi,” SMA Negeri 1 Jonggol meneguhkan komitmennya untuk mewujudkan lingkungan pendidikan bermutu yang mencerminkan dinamika zaman. Misi sekolah yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran, menumbuhkan semangat berprestasi, memperkuat komitmen pendidik, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, memenuhi kebutuhan akan guru berkinerja tinggi. Dalam hal ini, guru di SMA Negeri 1 Jonggol diharapkan mampu unggul dalam kegiatan mengajarnya serta memiliki sikap profesionalisme, tanggung jawab dan inovasi dalam proses pembelajaran.

Namun, untuk mencapai kinerja optimal tidak dapat dilepaskan dari berbagai tantangan yang harus dihadapi guru di sekolah. Tantangan-tantangan ini mencakup kesempatan pengembangan yang terbatas, budaya kerja yang belum secara optimal mendorong kolaborasi dan inovasi, serta beban kerja

yang masih dianggap tinggi baik dari perspektif administratif maupun akademis. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki bagaimana ketiga variabel tersebut pengembangan karir, budaya kerja, dan beban kerja benar-benar berdampak terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Jonggol.

Berdasarkan kondisi di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut tentang peran pengembangan karir, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menggambarkan situasi aktual guru di SMA Negeri 1 Jonggol, tetapi juga untuk membantu manajemen sekolah dan pembuat kebijakan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Berdasarkan hal tersebut maka penulis memilih judul penelitian “Peran Pengembangan Karir, Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Jonggol”.

Penelitian yang dilakukan berfokus pada pengembangan karir, budaya kerja, dan beban kerja. Menurut Rusby & Hamzah dalam (Rahmadona et al., 2021) pengembangan karir memiliki peran penting dalam menjamin keberlangsungan organisasi di masa depan, yang sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pembinaan karir bagi para pekerja secara terencana dan berkesinambungan, menurut Hartanto dalam (Sangiang, 2020), “Budaya kerja merupakan ekspresi kehidupan di tempat kerja. Ia merupakan suatu sistem makna yang berkaitan dengan pekerjaan, jabatan, dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan diterapkan dalam kehidupan kerja sehari-hari.”, sedangkan menurut (Kaesang et al., 2021) berpendapat budaya kerja dipandang sebagai komitmen yang harus dipatuhi oleh karyawan. Sementara itu, Heririanto dalam (Simangunsong, 2023) berpendapat bahwa beban kerja merupakan kumpulan tugas atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh individu maupun kelompok dalam jangka waktu tertentu dan dalam kondisi kerja yang wajar. penelitian ini memiliki tujuan yaitu, untuk mengetahui peran pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Jonggol, untuk mengetahui peran budaya kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Jonggol, dan untuk mengetahui peran beban kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Jonggol.

Adapun manfaat yang diharapkan dapat dicapai oleh peneliti berdasarkan tujuan yang sudah dijelaskan sebelumnya yaitu Manfaat Teoritis, Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dalam bidang manajemen, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, seperti pengembangan karir, budaya kerja, dan beban kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja tenaga pendidik serta mendukung teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, dan manfaat praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi sekolah atau lembaga pendidikan, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam merancang kebijakan pengembangan karir yang lebih efektif, menciptakan budaya kerja yang kondusif, serta mengelola beban kerja guru agar tidak berdampak negatif terhadap kualitas pengajaran.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadona et al., 2021) Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan ini bertujuan untuk mengukur kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan. Kebaruan pada penelitian ini terletak pada peran pengembangan karir, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja guru bersamaan dengan adanya kesamaan pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru, serta kesamaan pada salah satu variabel independen (X) yaitu Pengembangan Karir. Selain itu, perbedaan objek penelitian juga memperkuat kebaruan karena setiap sekolah memiliki lingkungan dan budaya kerja yang berbeda, sehingga dapat memberikan pengetahuan yang lebih mendalam terkait pengembangan karir, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk mengkaji dan mendeskripsikan secara mendalam berbagai fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir, budaya kerja, beban kerja, serta kinerja guru. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin menggali secara menyeluruh pengalaman, pandangan, dan persepsi informan terhadap permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono dalam (Pane & Sihotang, 2022), metode kualitatif deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada pandangan

filsafat *post* positivisme, dan diterapkan untuk meneliti objek dalam kondisi yang alami (bukan dalam bentuk eksperimen). Dalam pendekatan ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi atau kombinasi berbagai metode. Proses analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil dari penelitian ini lebih menitikberatkan pada pemaknaan terhadap fenomena dibandingkan dengan upaya untuk melakukan generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yang difokuskan untuk memaparkan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai karakteristik serta kondisi objek penelitian. Penelitian ini tidak ditujukan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk memahami makna yang mendalam dari dinamika sosial yang terjadi, terutama berkaitan dengan kinerja guru dan berbagai faktor yang memengaruhinya. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan 9 sampel dari total populasi sebanyak 60 guru di SMA Negeri 1 Jonggol, sedangkan pemilihan informan dilakukan dengan memilih yang dianggap paling tahu, paling relevan, dan berpengalaman dengan topik yang diteliti, serta bersedia berpartisipasi.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yang di antaranya:

- 1) Observasi, Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi partisipatif, yaitu dengan terlibat langsung dalam proses pengamatan. Melalui keterlibatan ini, peneliti dapat menyaksikan secara langsung berbagai peristiwa dan mengumpulkan data serta informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.
- 2) Wawancara, Peneliti memilih menggunakan wawancara karena memberikan kesempatan untuk bertatap muka langsung dengan partisipan. Melalui interaksi ini, partisipan dapat menyampaikan informasi secara lebih terbuka dan mendalam, sehingga peneliti memperoleh jawaban yang lebih detail atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan selama proses penelitian.
- 3) Dokumentasi, Dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan teknik dokumentasi karena dokumen-dokumen yang tersedia di lokasi penelitian dapat mempermudah proses pengumpulan data. Selain itu, informasi yang diperoleh melalui wawancara dapat diperkuat dan divalidasi melalui bukti-bukti yang tercantum dalam dokumen resmi.

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model dari (Chevallard & Bosch, 2020), yang meliputi:

- 1) Reduksi data, reduksi data dalam konteks ini berarti memusatkan perhatian analisis sesuai dengan fokus penelitian dan menyusunnya secara terstruktur. Data yang telah disaring pada tahap ini berfungsi untuk memberikan gambaran yang lebih rinci, yang selanjutnya akan diproses ke tahap penyajian agar lebih mudah dipahami. Adapun bentuk reduksi data dalam penelitian ini meliputi:
 - a. Menganalisis hasil wawancara guru guna mengidentifikasi berbagai kesulitan yang mereka alami saat menyelesaikan soal-soal terkait kemampuan komunikasi matematis.
 - b. Mentranskrip hasil wawancara dengan guru, di mana setiap responden diberi kode tertentu untuk membedakan masing-masing subjek.
- 2) Penyajian data, pada tahap penyajian data, informasi yang sebelumnya telah diuraikan secara rinci akan dirangkum dan ditampilkan dalam bentuk yang lebih ringkas serta mudah dimengerti. Umumnya, penyajian data dilakukan menggunakan format seperti tabel atau diagram.
- 3) Menarik kesimpulan, kesimpulan yang dihasilkan sebaiknya mampu memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah ditetapkan di awal penelitian. Selain menjawab rumusan tersebut, pada tahap ini juga dapat diungkapkan adanya temuan baru yang belum pernah ditemukan sebelumnya. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau ilustrasi dari objek yang diteliti dan telah dianalisis secara empiris, serta memerlukan kajian lanjutan untuk memastikan validitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Jonggol

Untuk mengetahui peran pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Jonggol, peneliti menggunakan indikator menurut Rivai dalam (Putri et al., 2023) yang meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

1) Pendidikan

Hasil wawancara dengan sembilan responden menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMA Negeri 1 Jonggol memiliki keinginan dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti S2 atau pendidikan profesi guru. Namun, sebagian masih menunda realisasinya karena faktor kondisi keuangan, tanggung jawab keluarga, fokus pada pekerjaan saat ini, maupun kesiapan mental. Beberapa guru pernah memperoleh tawaran untuk melanjutkan studi dari pihak

sekolah atau melalui program pemerintah, baik berupa beasiswa maupun kerja sama dengan perguruan tinggi. Ada yang telah menempuh pendidikan lanjutan, ada yang masih berproses, dan ada pula yang menunda meski kesempatan telah ada. Dorongan untuk melanjutkan pendidikan umumnya dilandasi oleh tuntutan profesi, pengembangan kompetensi, dan komitmen profesional sebagai pendidik. Para guru memahami bahwa peningkatan kualifikasi akademik tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga dapat memperluas peluang dalam pengembangan karir, seperti memperoleh promosi jabatan atau peningkatan status kepegawaian di masa mendatang.

2) Pelatihan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar responden aktif mengikuti berbagai bentuk pelatihan, seperti *workshop*, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), webinar, dan *In House Training* (IHT) yang diselenggarakan oleh sekolah, dinas pendidikan, maupun pihak eksternal. Materi yang diperoleh mencakup beragam topik, mulai dari pembuatan soal berbasis Google Form, penggunaan teknologi pembelajaran seperti AI dan Canva, penyesuaian kurikulum dari K13 ke Kurikulum Merdeka, hingga teknik pengelolaan kelas yang lebih efektif dan interaktif. Selain itu, ada juga pelatihan administratif seperti pengelolaan data, penyusunan perangkat pembelajaran, dan manajemen kegiatan sekolah. Secara keseluruhan, para guru mengakui bahwa kegiatan pelatihan tersebut bermanfaat dalam meningkatkan keterampilan mengajar, menguasai teknologi pendidikan, memperluas wawasan, dan menyempurnakan metode pembelajaran. Walaupun beberapa responden merasa dampaknya belum terlalu besar, pelatihan tetap dipandang sebagai bagian penting dalam pengembangan kompetensi profesional guru dan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

3) Mutasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum pernah mengalami perpindahan tugas maupun posisi selama mengajar di SMA Negeri 1 Jonggol, sehingga mereka cenderung menjalankan peran yang sama sejak awal bertugas. Hal ini mencerminkan stabilitas dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Meski demikian, terdapat beberapa guru yang memiliki pengalaman perpindahan, baik dari sekolah lain ke SMA Negeri 1 Jonggol maupun dari status honorer menjadi ASN, bahkan ada yang berpindah dari guru mata pelajaran menjadi wakil kepala sekolah. Perpindahan ini umumnya dianggap sebagai peluang positif yang memberikan pengalaman baru, peningkatan karir, serta motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik.

4) Promosi jabatan

Mayoritas responden menyatakan bahwa peluang untuk memperoleh kenaikan jabatan di sekolah selalu terbuka. Penentuan promosi jabatan umumnya didasarkan pada penilaian kinerja, disertai pertimbangan masa kerja, loyalitas, keandalan dalam melaksanakan tugas, serta kesiapan menerima tanggung jawab yang lebih besar. Beberapa responden mengungkapkan bahwa promosi biasanya terjadi saat adanya pergantian posisi akibat pensiun atau purna tugas, dan dalam beberapa kasus mereka sendiri telah mengalami kenaikan jabatan, seperti menjadi wakil kepala sekolah di bidang kesiswaan atau hubungan masyarakat. Meskipun demikian, sebagian guru memilih untuk tidak mengejar posisi tertentu karena mempertimbangkan konsekuensi beban kerja tambahan, terutama bagi guru perempuan yang harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Peran Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Jonggol

Untuk mengetahui peran budaya kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Jonggol, peneliti menggunakan indikator menurut Gibson et al dalam (Muhammadiyah B., 2022) yang meliputi pandangan terhadap pekerjaan, tingkah laku saat bekerja, kedisiplinan kerja, Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

1) Pandangan terhadap pekerjaan

Mayoritas responden menilai bahwa profesi guru bukan semata-mata pekerjaan untuk memperoleh penghasilan, melainkan bentuk pengabdian, panggilan hati, dan wujud kecintaan terhadap dunia pendidikan. Sebagian besar guru merasa bangga karena pekerjaannya sejalan dengan minat, hobi, atau latar belakang pendidikannya, sehingga proses mengajar menjadi aktivitas yang menyenangkan dan memotivasi. Responden juga mengungkapkan bahwa profesi ini memberikan peluang untuk berinteraksi dengan berbagai karakter siswa, membantu membentuk kepribadian mereka, serta mendukung penyelesaian permasalahan baik di bidang akademik maupun non-akademik. Dibandingkan pekerjaan di sektor lain, menjadi guru dianggap memiliki beban kerja yang relatif lebih terukur dan fleksibel, sehingga memudahkan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan

pribadi. Pengalaman berkesan yang kerap disampaikan mencakup keberhasilan siswa meraih prestasi, diterima di perguruan tinggi, maupun berkembang menjadi pribadi yang lebih baik berkat bimbingan guru. Pencapaian tersebut menjadi sumber kebanggaan dan dorongan bagi para guru untuk terus berkontribusi di dunia pendidikan.

2) Tingkah laku saat bekerja

Mayoritas responden menilai kerja sama antar guru sebagai hal yang penting untuk kelancaran proses pembelajaran dan penyelesaian permasalahan siswa. Bentuk kerja sama yang dilakukan mencakup koordinasi materi ajar dengan guru mapel sejenis, berbagi informasi terkait perkembangan siswa, saling membantu dalam penyusunan administrasi, hingga memberikan dukungan pada rekan yang sedang mengikuti pelatihan atau program sertifikasi. Guru BK, misalnya, menekankan pentingnya kolaborasi dengan wali kelas dan pihak terkait untuk menangani siswa yang bermasalah. Diskusi dan tukar pikiran sering dilakukan, baik secara formal melalui rapat maupun secara informal di waktu istirahat. Meski bentuk dan intensitas kerja sama bervariasi, semua responden menganggap hubungan saling membantu dan komunikasi yang baik sebagai kunci terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

3) Kedisiplinan kerja

Secara umum, para responden menunjukkan upaya yang konsisten dalam menjaga kedisiplinan, seperti hadir tepat waktu, mematuhi aturan sekolah, dan memberikan teladan positif bagi siswa. Bagi sebagian guru, kedisiplinan dipandang sebagai bagian dari pembentukan karakter yang harus dicontohkan secara langsung, bukan sekadar diajarkan. Meski demikian, beberapa kendala tetap dihadapi, antara lain kondisi rumah yang memengaruhi waktu keberangkatan, tanggung jawab keluarga seperti mengurus anak kecil, perilaku siswa yang belum tertib, serta kurangnya pemahaman sebagian orang tua terhadap kebijakan sekolah. Beberapa responden menyebutkan bahwa sistem absensi sekolah membantu dalam menjaga kedisiplinan, namun faktor personal seperti konsistensi dan pengelolaan waktu tetap berperan penting. Walaupun terdapat hambatan, mayoritas responden mampu beradaptasi dan mempertahankan kedisiplinan, bahkan menganggapnya sebagai kebiasaan yang telah melekat dalam rutinitas kerja.

Peran Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Jonggol

Untuk mengetahui peran beban kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Jonggol, peneliti menggunakan indikator menurut Robbins dalam (Bakri et al., 2024) yang meliputi ragam jenis tugas yang harus diselesaikan, jumlah pekerjaan yang ditargetkan untuk diselesaikan, tingkat kesulitan yang dihadapi pegawai saat melaksanakan tugas, adanya batas waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan, tekanan yang dirasakan pegawai selama menjalankan tugasnya. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

1) Ragam jenis tugas yang harus diselesaikan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru di SMA Negeri 1 Jonggol memiliki beragam jenis tugas, mulai dari kegiatan inti seperti mengajar di kelas dan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), hingga tugas pendukung seperti memantau dan membimbing siswa, mengelola kegiatan ekstrakurikuler, serta menjalankan peran tambahan seperti wali kelas, pembina OSIS, atau koordinator bidang tertentu. Selain itu, beberapa guru juga terlibat dalam pengawasan perilaku siswa di lingkungan sekolah, mendampingi kegiatan sekolah, dan membina siswa yang berpartisipasi dalam lomba atau kegiatan olahraga. Sebagian responden menganggap variasi tugas ini tidak menjadi hambatan karena merupakan bagian dari tanggung jawab profesi, sementara yang lain menekankan pentingnya pengelolaan waktu dan strategi kerja yang tepat untuk memastikan seluruh kewajiban dapat terlaksana secara maksimal.

2) Jumlah pekerjaan yang ditargetkan untuk diselesaikan

Berdasarkan hasil wawancara, jumlah pekerjaan yang menjadi target penyelesaian guru di SMA Negeri 1 Jonggol mencakup beragam tugas, mulai dari kewajiban inti seperti mengajar, melakukan penilaian, hingga menyusun administrasi pembelajaran, serta melaksanakan laporan dan kegiatan di luar jam mengajar. Sebagian guru mengelola pekerjaan dengan membuat jadwal yang terstruktur atau menyusun prioritas sesuai tenggat waktu, sedangkan yang lain memanfaatkan waktu istirahat atau sepulang sekolah untuk menuntaskan target tersebut. Walaupun pada periode tertentu, terutama menjelang akhir semester, beban administrasi terasa cukup berat, mayoritas responden menyatakan

bahwa tugas-tugas tersebut masih dapat diselesaikan dengan dukungan rekan sejawat, pembagian tugas yang tepat, dan penerapan manajemen waktu yang efektif.

3) Tingkat kesulitan yang dihadapi pegawai saat melaksanakan tugas

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru di SMA Negeri 1 Jonggol menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugas, terutama terkait pembinaan siswa yang memiliki masalah moral, kedisiplinan, maupun latar belakang keluarga yang memengaruhi perilaku dan motivasi belajar. Jumlah siswa yang besar juga menjadi kendala tersendiri, karena memerlukan pengawasan lebih intensif. Beberapa guru mengungkapkan bahwa koordinasi dengan pihak lain, seperti wali kelas, guru mata pelajaran, dan orang tua, terkadang tidak berjalan lancar akibat perbedaan pandangan dalam penanganan kasus. Meski demikian, guru tetap berupaya mengatasinya melalui komunikasi efektif, kerja sama dengan rekan sejawat, serta konsistensi dan kesabaran dalam membimbing siswa.

4) Adanya batas waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan sembilan responden, mayoritas guru di SMA Negeri 1 Jonggol mengungkapkan bahwa mereka selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan. Upaya tersebut dilakukan dengan menyusun prioritas tugas, membuat jadwal kerja yang teratur, serta memanfaatkan waktu luang, seperti jam istirahat, untuk menyelesaikan administrasi atau persiapan pembelajaran. Kolaborasi dengan rekan sejawat juga berperan penting, terutama ketika tugas memerlukan koordinasi lintas bidang. Beberapa guru menegaskan bahwa kedisiplinan, pengelolaan waktu yang efektif, dan rasa tanggung jawab menjadi faktor utama agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu tanpa melewati tenggat yang ditentukan.

5) Tekanan yang dirasakan pegawai selama menjalankan tugasnya

Dari hasil wawancara dengan sembilan responden, mayoritas guru di SMA Negeri 1 Jonggol memandang bahwa tekanan atau stres kerja merupakan hal yang lumrah dan tidak selalu berdampak buruk, asalkan dapat dikelola secara tepat. Tekanan tersebut umumnya muncul saat beban pekerjaan meningkat, terutama di akhir semester, adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja, serta tantangan dalam menghadapi siswa atau orang tua yang sulit diajak berkomunikasi. Untuk mengatasinya, guru-guru menggunakan berbagai cara, seperti berbincang santai atau bercanda dengan rekan kerja untuk meredakan ketegangan, melakukan aktivitas menyenangkan di luar jam kerja, hingga menanamkan pola pikir bahwa pekerjaan adalah amanah yang harus dijalani dengan rasa syukur, bukan sebagai beban. Beberapa guru juga menekankan pentingnya kerja sama dan saling mendukung antar rekan dalam mengurangi beban mental di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Peran Pengembangan Karir, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Jonggol, diperoleh kesimpulan sebagai berikut, Pengembangan karir di SMA Negeri 1 Jonggol memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, mengikuti pelatihan, *workshop*, serta kegiatan MGMP menjadi sarana pengembangan kompetensi dan profesionalisme. Walaupun sebagian guru masih menghadapi kendala biaya, waktu, maupun prioritas pribadi, pelatihan yang diikuti terbukti bermanfaat, seperti peningkatan keterampilan mengajar, penggunaan teknologi pembelajaran, dan pemahaman kurikulum. Promosi jabatan diberikan berdasarkan kinerja, integritas, dan kebutuhan sekolah, sehingga mendorong guru untuk terus berprestasi. Budaya kerja di sekolah ini turut berperan dalam membentuk kinerja guru melalui terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, profesional, dan kolaboratif. Guru menunjukkan kebanggaan terhadap profesinya, aktif bekerja sama baik dalam kelompok mata pelajaran maupun lintas bidang, serta menjaga kedisiplinan waktu dan tata tertib sekolah. Hubungan kerja yang positif serta kepedulian terhadap perkembangan siswa memperkuat efektivitas pembelajaran. Tantangan seperti keterlambatan siswa, perbedaan karakter guru, dan faktor pribadi tetap ada, tetapi dapat diatasi melalui komunikasi dan koordinasi yang baik. Beban kerja guru mencakup tugas mengajar, pembinaan ekstrakurikuler, administrasi, serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan sekolah. Mayoritas guru mampu mengelola beban tersebut dengan manajemen waktu yang baik, menetapkan prioritas, dan menjalin kerja sama tim. Namun, pada periode tertentu seperti akhir semester, beban kerja meningkat karena proses penilaian, pengolahan nilai, dan pelaporan administrasi, yang berpotensi menimbulkan tekanan. Meski begitu, guru berusaha mengatasinya dengan membagi tugas, berdiskusi dengan rekan, dan menjaga suasana kerja yang positif. Secara keseluruhan, pengembangan karir, budaya kerja, dan beban kerja saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja

guru di SMA Negeri 1 Jonggol. Ketiga aspek ini membentuk lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan pendidikan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakri, M., Rusmina, C., Hanum, F., Juwita, & Zainuddin. (2024). Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 104–111. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.1920>
- Chevallard, Y., & Bosch, M. (2020). Didactic transposition in mathematics education. *Encyclopedia of Mathematics Education*, 214–218.
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Kaesang, Shania, Pio, Johnly, R., Tatimu, & Ventje. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Muhammadiyah B., U. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG KOTA BENGKULU Subandrio (1) , Dyna Avila (2) (1)(2). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 116–122.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nurlaelah, N., Iriani, N., Rahman, A., Muchtar, A., Putera, W., & Maidin, A. M. R. (2023). Cara Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pengalaman Mengajar, Kompetensi Guru, dan Budaya Kerja Pada SMA Negeri 9 Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 23(2), 352–360. <https://doi.org/10.35965/eco.v23i2.2839>
- Pane, R. N., & Sihotang, M. A. I. (2022). Etnomatematika Pada Rumah Bolon Batak Toba. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 384–390.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Putra, D. B., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5.
- Rahmadona, T., Maksum, H., Indrawan, E., & Yuvenda, D. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4(3), 447–456. <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i3.38647>
- Saefudin. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JMPT: Jurnal Manajemen Pendidikan Tihamah*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.61444/jmpt.v1i1.2>
- Sangiang, N. D. (2020). *Workshop Nasional Penguatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar SHEs: Conference Series 3 (3) (2020) 2301-2306 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru*. 3(3), 2301–2306. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Simangunsong, B. A. M. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 62–76. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v4i3.119>
- Supiati, A., & Jufri, H. Al. (2025). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT) Kebermakaan , Filosofis dan Kerangka Konsep Teori Kinerja Guru Di SDN Priuk Di Gugus 1 Kecamatan Periuk Kota Tangerang Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*. 04(01), 1–25.
- Zulbahri, Z., Putra, I. N. N. A., & Heriani, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Se-Kota Bima Dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 618–630. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.703>