Copyright © 2025 The Author(s)
Didaktika: Jurnal Kependidikan, Vol. 14 No. 3 Agustus 2025

# Pengaruh Beban Kerja Guru dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Satuan Pendidikan Anak Usia Dini

**Sri Daryati[1], Sri Mulyani[2] , Partimah[3]**
[1,2, 3] Universitas Pertiwi, Indonesia

[1]21120002@pertiwi.ac.id

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di satuan PAUD Negeri di wilayah Jakarta Pusat 1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik sensus sebagai instrumennya. Penelitian ini melibatkan seluruh guru di 17 satuan PAUD Negeri di wilayah Jakarta Pusat 1, dengan sampel total 44 guru. Uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun kompetensi guru secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru; keduanya juga berpengaruh secara signifikan secara bersamaan. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini, pengelolaan beban kerja dan pengembangan keterampilan guru sangat penting.
**Kata kunci:** beban kerja guru, kompetensi guru, kinerja guru

## Pendahuluan

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Seluruh aktivitas ini merupakan bagian dari tanggung jawab profesional mereka, dimana pelaksanaan kegiatan belajar mengajar mencerminkan kinerja utama seorang guru (UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1, n.d.).

Kinerja guru menjadi komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Menurut Sunarsi (2020) kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu dengan tujuan untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dipahami. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh seluruh elemen sekolah, karena hal ini disebabkan oleh tingkat kinerja guru yang berperan sebagai acuan dalam mengukur sejumlah mana sekolah berhasil melaksanakan tugas dan fungsinya (Rorimpandey,2020).

Menurut Budiasa (2021) kinerja guru merupakan hasil dari kemampuan individu dalam menggunakan sumber daya secara efektif dan efesien untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai hasil yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kinerja dipengaruhi oleh hasil dari produktivitas guru selama bekerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan serta kelancaran kegiatan operasional sekolah (Supriadi et al.,2022). Kinerja guru mempengaruhi hasil belajar siswa selain menunjukkan efektif sistem pendidikan secara keseluruhan. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila mereka memahami apa artinya kinerja sesungguhnya dan dapat dibuktikan dengan melakukan apa yang mereka lakukan saat mengerjakan tugas mereka (Hesti et al.,2025)

Di satuan PAUD Negeri wilayah Jakarta Pusat 1 kualitas kinerja guru sangat perlu ditingkatkan karena masih ditemukannya jumlah guru yang lebih banyak, namun tidak sebanding dengan optimalisasi kinerja yang ditunjukkan. Hal tersebut dapat kita lihat berdasarkan data yang diperoleh dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir :

Tabel Rekap Nilai Kinerja Guru Tahun 2022 - 2024

| Tahun | Baik | Sangat Baik |
|---|---|---|
| 2022 | 18 | 7 |
| 2023 | 34 | 0 |
| 2024 | 41 | 0 |

Hal ini menunjukkan perlunya perhatian dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam menghadapi tuntutan perubahan kurikulum yang berlangsung secara berkala dimana mengharuskan guru untuk beradaptasi cepat, seperti menyusun ulang dokumen ajar, mengikuti pelatihan tambahan, menyesuaikan penggunaan sarana dan prasarana, menghadapi tekanan evaluasi baik dari internal sekolah maupun dari instansi terkait, dan kebiasaan orang tua menjemput anak terlambat dimana berdampak pada beban kerja guru diluar jam mengajar.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nofritar dan Syafrin dalam penelitiannya menjelaskan beban kerja secara parsial berpengaruh postifi dan signifikan terhadap kinerja guru , yang artinya beban kerja meningkat kinerja guru meningkat (Nofritar & Syafrin, 2024). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akmal et al., 2021) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.

Selain beban kerja guru, kompetensi guru juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kompetensi guru merupakan kunci penting yang dapat menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya (Putri Selisawati Wahyu Ivana, Tin Agustina Karnawati, 2025). Dari analisis yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk mengetahui 1) seberapa besar pengaruh beban kerja guru terhadap kinerja guru, 2) seberap besar pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, 3) serta seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini disebut penelitian deskriptif/kuantitatif, yaitu menggambarkan dan menguraikan sesuatu untuk menarik kesimpulan, serta menggunakan metode statistik dengan bantuan software SPSS versi 17.0 untuk menganalisis data numerik. Lokasi penelitian adalah Satuan Pendidikan Anak Usia Dini Negeri Wilayah 1, Kota Admnistrasi Jakarta Pusat , DKI Jakarta .

Penelitian ini melibatkan seluruh guru dari 17 Pendidikan Anak Usia Dini Negeri di wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Pusat yang berjumlah 44 guru, yang terdiri dari 11 guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), 14 guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak Kerja (PPPK) dan 19 guru Kontrak Kerja Individu (KKI). Karena jumlah populasi kurang dari 100, penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh guru menjadi responden. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner.

Copyright © 2025 The Author(s)


Sebelum kuesioner digunakan dalam pengumpulan data, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa item-item dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik, dimana item-item yang memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dianggap tidak valid menurut Ghozali (2018:51). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden menggunakan Cronbach's Alpha. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (Ghozali,2018:46). Teknik analisis data melibatkan uji klasik seperti uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap kinerja guru.

# Hasil

### *Deskripsi Hasil Penelitian*

Setelah memastikan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner penelitian telah dirumuskan dengan tepat dan sesuai, dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, peneliti kemudian melaksanakan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden kemudian dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif.

Tabel 1. Hasil Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| Beban Kerja Guru | 44 | 38 | 50 | 44,43 | 3,738 |
| Kompetensi Guru | 44 | 82 | 105 | 96,89 | 8,633 |
| Kinerja Guru | 44 | 43 | 55 | 50,2 | 4,229 |
| Valid N (listwise) | 44 | | | | |

Berdasarkan Tabel 1, variabel *Beban Kerja Guru* memiliki skor minimum sebesar 38 dan maksimum 50, dengan nilai rata-rata 44,43 serta standar deviasi 3,738. Nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja guru pada umumnya berada pada tingkat yang relatif merata, dengan perbedaan yang tidak terlalu besar antarresponden. Variabel *Kompetensi Guru* memiliki skor minimum 82 dan maksimum 105, dengan rata-rata 96,89 serta standar deviasi 8,633. Angka ini mengindikasikan adanya variasi kompetensi yang cukup besar di antara responden, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor pengalaman, tingkat pendidikan, pelatihan yang diikuti, dan kemampuan pedagogik masing-masing guru. Selanjutnya, variabel *Kinerja Guru* memperlihatkan skor minimum 43 dan maksimum 55, dengan rata-rata 50,20 serta standar deviasi 4,229, yang menunjukkan tingkat keragaman kinerja pada kategori sedang. Hal ini berarti sebagian besar guru memiliki kinerja yang berada di sekitar rata-rata, meskipun ada beberapa yang menunjukkan kinerja di atas maupun di bawah rata-rata tersebut. Secara keseluruhan, hasil deskriptif ini memberikan gambaran bahwa beban kerja guru cenderung seragam, kompetensi guru bervariasi secara signifikan, dan kinerja guru relatif homogen. Temuan ini menjadi dasar penting untuk analisis lebih lanjut terkait hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam penelitian ini.

***Uji Asumsi Klasik***

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 44 |
| Normal Parameters[a,,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.01133867 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .140 |
| | Positive | .140 |
| | Negative | -.108 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .928 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .355 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data populasi terdistribusi secara normal atau tidak. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan sebagi berikut: untuk melihat nilai normalitas residual adalah dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smimov (K-S) distribusi dapat dikatakan normal apabila signifikan > 0,05 (Ghozali, 2018:161). Dari tabel di atas hasil uji normalitas pada SPSS yaitu *Asymp. Sig (2 tailed)* nilainya 0,355 dimana > 0,05 yang artinya berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

***Coefficients[a]***

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 7.476 | 3.889 | | 1.922 | .062 | | |
| Beban Kerja Guru | .083 | .130 | .074 | .641 | .525 | .416 | 2.403 |
| Kompetensi Guru | .403 | .056 | .822 | 7.140 | .000 | .416 | 2.403 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model dianggap bebas multikolinieritas apabila nilai tolerance (α) lebih dari 0,10 atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* X1 sebesar 0,416 > 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* X1 sebesar 2,403 < 10, selain itu nilai *tolerance* X2 sebesar 0,416 > 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* X2 sebesar 2,403 < 10, maka dapat diambil kesimpulan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi.

Copyright © 2025 The Author(s)


Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

***Coefficients***[a]

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 7.476 | 3.889 | | 1.922 | .062 | | |
| Beban Kerja Guru | .083 | .130 | .074 | .641 | .525 | .416 | 2.403 |
| Kompetensi Guru | .403 | .056 | .822 | 7.140 | .000 | .416 | 2.403 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah varian residual tetap konstan di seluruh pengamatan dalam model regresi. Kriteria pengambilan keputusan apabila ρ atau signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari tabel di atas dihasilkan nilai sig. X1 sebesar 0,525 > 0,05 dan X2 0,000 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary**[b]

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .880[a] | .774 | .763 | 2.05981 | 1.773 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Beban Kerja Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara residual kesalahan pada pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa dengan jumlah responden N=44 dan 2 (dua) variabel independen diperoleh Durbin-Watson sebesar 1,773. Berdasarkan tabel, nilai dL= 1,442 dan Du = 1,612, sedangkan 4 – dU = 2,388. Karena nilai DW berada diantara dU ( 1,612 < 1,773 < 2,388 ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi sehingga asumsi klasik autokorelasi telah dipenuhi.

### *Uji Hipotesis Penelitian*

Tabel 6. Uji T Pengaruh Beban Kerja Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Coefficients**[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 14.920 | 5.545 | | 2.691 | .010 |
| | Beban Kerja Guru | .794 | .124 | .702 | 6.386 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai sig. 0,000 < 0,05, sehingga Ho1 di tolak Ha1 diterima, sehingga terdapat pengaruh beban kerja guru terhadap kinerja guru di satuan PAUD Negeri wilayah Jakarta Pusat 1.

Tabel 7. Uji T Pengaruh Kompetensi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 8.510 | 3.514 | | 2.422 | .020 |
| | Kompetensi Guru | .430 | .036 | .878 | 11.911 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai sig.0,000 < 0,05, sehingga Ho2 di tolak Ha2 diterima, sehingga terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di satuan PAUD Negeri wilayah Jakarta Pusat 1.

Tabel 8 . Uji T Pengaruh Beban Kerja Guru dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 595.203 | 2 | 297.602 | 70.142 | .000[a] |
| | Residual | 173.956 | 41 | 4.243 | | |
| | Total | 769.159 | 43 | | | |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Guru, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan pada data di atas hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 70,142 > nilai f tabel 3,21 dan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya terdapat pengaruh beban kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) X1 terhadap Y

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .702[a] | .493 | .481 | 3.04828 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Guru

Tabel Koefisien determinasi diatas digunakan untuk melihat berapa persen (%) pengaruh yang diberikan beban kerja guru (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Sehingga, dapat

Copyright © 2025 The Author(s)


diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh adalah sebesar 48,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) X2 terhadap Y

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .878[a] | .772 | .766 | 2.04531 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

Tabel Koefisien determinasi diatas digunakan untuk melihat berapa persen (%) pengaruh yang diberikan kompetensi guru (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Sehingga, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh adalah sebesar 76,6,%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) terhadap Y secara simultan

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .880[a] | .774 | .763 | 2.05981 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Guru, Kompetensi Guru

Tabel Koefisiensi determinasi diatas digunakan untuk melihat berapa persen (%) pengaruh yang diberikan secara simultan variabel beban kerja guru (X1) dan kompetensi guru (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Sehingga dapat diketahui nilai koefisien determinasi $R^2$ beban kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah 77,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa variabel beban kerja guru (X1) memiliki nilai signifikan 0,000, yang lebih kecil dari nilai α = 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja guru terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi beban kerja guru 0,798 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel beban kerja guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,798 ,dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil uji T yang lain juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru (X2) memiliki nilai signifikan 0,000, yang lebih kecil dari α = 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi kompetensi guru 0,430 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kompetensi guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,430, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil uji *koefisien determinasi*, variabel beban kerja guru dan kompetensi guru secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan melalui uji *koefisien determinasi* pada variabel beban kerja guru diperoleh

nilai *R-Square* sebesar 0,481 atau 48,1% berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan variabel kompetensi guru diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,766 atau 76,6 % memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Selain itu secara simultan, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,774 atau 77,4% variabel beban kerja guru dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, nilai Fhitung sebesar 70,142 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,21 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja guru dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan Bonse Aris Mandala Putra yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,429 dengan siginifikan sebesar 0.045. (Bonse Aris Mandala, 2023). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dhea Silvia Putri , Hasanuddin dan Jumawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru (Putri et al., 2025).Namun penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan (Ina Handariani et al., 2023) yang mengungkapkan bahwa beban kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin tepat pengelolaan beban kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Selain beban kerja guru, kompetensi guru juga menjadi elemen penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan pencapaian kinerja yang optimal. Menurut Ni Made Wahyuningsih dan Dewiwati Sujadi bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang berarti jika terjadi peningkatan kompetensi guru, maka kinerja guru akan meningkat (Made Wahyuningsih et al., 2023). Sementara itu , Eliana Setyanti berpendapat kompetensi seorang guru juga akan lebih baik, jika dibarengi dengan adanya motivasi berprestasi yang kuat (Setyanti, 2020).

Dengan demikian, beban kerja guru tidak hanya menjadi tanggung jawab individu guru, tetapi juga memerlukan perhatian dari pihak manajemen sekolah dan pemerintah untuk memastikan distribusi tugas yang adil dan proporsional. Begitu juga kompetensi guru, bukan hanya menjadi tanggung jawab pribadi, tetapi juga memerlukan dukungan dari lembaga pendidikan dan pemerintah agar berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.

Sebagai implikasi dari penelitian ini, diharapkan pemerintah setempat mampu mengelola beban kerja guru dengan adil dan seimbang untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong peningkatan kinerja guru secara optimal dan peningkatan kompetensi guru agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, adaptif, dan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi evaluasi bagi para guru dan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja dan kompetensinya, melalui refleksi terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari serta penguatan kolaborasi di lingkungan satuan pendidikan.

## Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan angket kuesioner untuk mengetahui tingkat kinerja guru di satuan PAUD Negeri wilayah Jakarta Pusat 1. Sampel penelitian terdiri dari 44 guru , yang terdiri dari 11 guru PNS, 14 guru PPPK dan 19 guru KKI. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kompetensi guru sementara variabel dependennya adalah kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja guru dan kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di satuan PAUD negeri wilayah Jakarta Pusat 1, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial beban kerja guru memberikan kontribusi kecil sebesar 48,1% dibanding kompetensi guru lebih dominan sebesar

Copyright © 2025 The Author(s)


76,6% , dengan nilai signifikan masing-masing 0,000 dan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja guru yang positif berperan krusial dalam kinerja guru, sementara kompetensi guru menjadi fondasi dalam peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini memiliki banyak manfaat nyata bagi pengelola Satuan PAUD Negeri (SPAUDIN), termasuk peningkatan kualitas guru. Pertama, temuan bahwa beban kerja guru berdampak pada kinerja menunjukkan bahwa beban kerja harus diatur secara proporsional. Untuk menghindari kelelahan kerja, SPAUDIN harus melakukan evaluasi rutin terhadap distribusi tugas guru, termasuk tugas administratif dan pembelajaran. Ini akan mengurangi dampak negatif terhadap kualitas pengajaran. Kedua, peningkatan kompetensi guru harus menjadi pendekatan utama untuk meningkatkan kualitas guru karena terbukti bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja. Khususnya untuk pendidikan anak usia dini, program pelatihan dan pengembangan profesional SPAUDIN harus ditujukan untuk meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Ketiga, pendekatan pengelolaan sumber daya manusia guru harus mempertimbangkan status kepegawaian yang beragam dari PNS, PPPK, dan KKI. Akibatnya, untuk menjaga kualitas layanan pendidikan yang merata, kebijakan internal harus dibuat untuk memberikan akses yang sama untuk pelatihan dan pembinaan bagi semua guru.

Berdasarkan hasilnya, penelitian ini menawarkan beberapa rekomendasi kebijakan kepada pengambil kebijakan dan Dinas Pendidikan di tingkat daerah. Pertama, kebijakan pengembangan kompetensi guru PAUD yang lebih sistematis dan berkelanjutan harus dibuat. Kebijakan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan yang ada di lapangan. Kedua, standar beban kerja guru PAUD harus diubah agar berfokus pada jumlah jam mengajar tetapi juga pada waktu yang diperlukan untuk refleksi, perencanaan pembelajaran, dan pengembangan diri. Hasil evaluasi kompetensi harus menyesuaikan pelatihan dan pengembangan guru. Ketiga, untuk meningkatkan kinerja guru, disarankan untuk menerapkan sistem insentif berbasis kinerja yang adil dan terbuka yang berlaku untuk semua guru, tidak peduli status kepegawaiannya. Keempat, guru KKI harus dilindungi dengan kebijakan yang mendukung penerapan sistem evaluasi kinerja guru yang terintegrasi dan beragam. Terakhir, tetapi tidak kurang penting, kebijakan yang mendukung penerapan sistem evaluasi kinerja guru yang terintegrasi dan beragam harus dibuat.

## References

Akmal, Z., Sri Kartikowati, R., Edi, F., SDN Binaan Khusus Kota Dumai, G., Ekonomi, P., Riau, U., & Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai, P. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai. *Instructional Development Journal (IDJ)*, *4*, 94–103.

Bonse Aris Mandala. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen*, *4*(3), 62–76. https://doi.org/10.52005/bisnisman.v4i3.119

Ina Handariani, N. L., I Nengah Suarmanayasa, & Ni Made Ary Widiastini. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Cakrawala Repositori IMWI*, *6*(3), 386–398. https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i3.365

Made Wahyuningsih, N., Sujadi, D., & Triatma Mulya, U. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Pariwisata Triatma Jaya Tabanan. *Journal Research of Management (JARMA*, *4*(2), 226–236.

Nofritar, N., & Syafrin, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 3 Kota Solok. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, *1*(2), 382–388. https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.468

Putri, D. S., Hasanuddin, & Jumawan. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(3), 236–249. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4063

Putri Selisawati Wahyu Ivana, Tin Agustina Karnawati, M. (2025). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smk strada daan mogot tangerang*. *4307*(1), 430–439.

Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, *1*(1), 60–77. https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38

UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1. (n.d.). UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf. In *Produk Hukum*. https://jdih.usu.ac.id