

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA GURU SMA PLUS TARUNA AKTERLIS MEDAN

Firstika Nabilla Balqis¹, Sianto²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : firstika.nabilla08@gmail.com¹, alianto_86@uinsu.ac.id²

ABSTRAK

Dalam suatu instansi pengajar, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena apabila guru bekerja buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap instansi pengajar tersebut. Maka dari itu beban kerja yang diterima oleh guru harus sesuai dengan kemampuannya, hal tersebut dapat berdampak dengan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada guru SMA Plus Taruna Akterlis Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan design cross-sectional. Penelitian dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian didapati bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada guru SMA Plus Taruna Akterlis Medan dikarenakan memiliki nilai koefisien regresi 0,742 bernilai positif dan 5,802 (t_{hitung}) > 2,018 (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel kinerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja, Guru, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.

ABSTRACT

In a teaching institution, teacher performance greatly influences productivity because if teachers work poorly, it will also have a negative impact on the teaching institution. Therefore, the workload received by teachers must be in accordance with their abilities, this can have an impact on their performance in doing their jobs. The purpose of this study was to determine whether workload has an effect on performance of teachers of SMA Plus Taruna Akterlis Medan. This study is a quantitative study with a cross-sectional design. The study was conducted using the classical assumption test, simple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study found that workload has a positive and significant effect on performance of teachers of SMA Plus Taruna Akterlis Medan because it has a regression coefficient value of 0.742 with a positive value and 5.802 (t_{count}) > 2.018 (t_{table}) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Further research is suggested to be able to add other variables that may possibly affect the performance variable.

Keywords : Workload, Performance, Teacher, Influence Of Workload On Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dimana pendidikan dalam arti luas adalah hidup. Artinya bahwa pendidikan ialah seluruh pengetahuan yang terjadi selama kita hidup yang dapat memberikan pengaruh positif pada pertumbuhan setiap makhluk individu dan pendidikan pasti akan berlangsung selama sepanjang hayat (long life education). Sedangkan pengajaran dalam pengertian luas juga merupakan sebuah proses kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang bisa terjadi dimanapun dan kapanpun. Secara harfiah pendidikan adalah kegiatan mendidik yang dilaksanakan oleh seorang pengajar kepada peserta didik dengan harapan orang dewasa mampu untuk bisa memberikan contoh tauladan, pembelajaran, pengarahan dan peningkatan etika-akhlak serta menggali pengetahuan setiap anak-anak. Pengajaran yang diberikan kepada peserta didik bukan saja pendidikan secara formal namun dalam hal pendidikan fungsi keluarga serta orang sekitar juga berperan penting karena dapat menjadi

wadah pembinaan yang bisa mengembangkan pengetahuan serta pemahaman ilmu pengetahuan¹.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan, mengevaluasi serta menilai peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan dasar, pendidikan formal dan pendidikan menengah. Tenaga pengajar atau guru adalah teladan bagi peserta didik harus memiliki sikap dan kepribadian yang dapat dijadikan tokoh panutan dan idola dalam seluruh segi kehidupannya. Guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaannya, terutama di depan peserta didik. Guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran tetapi menjadikan pembelajaran sebagai cara untuk membentuk kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik².

Adanya tugas sebagai guru dengan beban kerja yang berbeda-beda dan guru juga dituntut tidak hanya sebagai seorang pengajar, namun juga harus mampu menjadi banyak hal demi membentuk pribadi peserta didik guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja pekerja terkhusus pada guru ialah beban kerja yang diberikan oleh suatu instansi atau organisasi. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana guru tersebut dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh beban kerja tersebut terhadap kinerja guru dan juga kinerja instansi itu sendiri³.

Pemerintah menerbitkan PP Nomor 19 Tahun 2017 tentang guru pada Pasal 52 dimana beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: a) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; b) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; c) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan; d) membimbing dan melatih peserta didik; dan e) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru⁴.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia pada Pasal 2 Nomor 15 tahun 2018 tentang beban kerja guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah mengungkapkan bahwa “Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 jam dalam 1 minggu yang terdiri atas 37,5 jam kerja efektif dan 2,5 jam istirahat”⁵.

Beban kerja dapat dikatakan sebagai jumlah rata-rata kegiatan pekerjaan yang dilakukan pada periode waktu tertentu. Apabila tugas yang diberikan tidak seimbang dengan kemampuan fisik dan non-fisik, pengalaman serta kompetensi, ketersediaan waktu atau jika pekerjaan memiliki risiko tertentu maka akan menurunkan kinerja pada pekerja. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin menurun kinerja yang dimiliki oleh pekerja pengajar, sehingga dapat disebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja guru⁶.

Permasalahan beban kerja yang mempengaruhi kinerja guru tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga menjadi perhatian di berbagai negara lain. Misalnya di negara Finlandia, beban kerja guru menjadi salah satu fokus utama pemerintah dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas. Di sana, guru hanya mengajar selama 18 hingga 24 jam per minggu dan mendapatkan alokasi waktu khusus untuk perencanaan serta refleksi pembelajaran. Selain itu, pekerjaan administratif dibantu oleh staf pendukung sekolah sehingga guru dapat lebih fokus pada proses belajar mengajar. Kebijakan ini menunjukkan bahwa pemerintah Finlandia sangat memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kinerja guru agar kualitas pendidikan tetap terjaga⁷.

Sementara itu, di Jepang, beban kerja guru yang tinggi bahkan memunculkan

fenomena yang dikenal dengan istilah *karoshi*, yaitu kematian akibat kelelahan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah Jepang mengambil langkah konkret seperti pengurangan jam kerja guru, penambahan tenaga bantu untuk urusan administrasi, serta penerapan sistem kerja yang lebih fleksibel guna mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Upaya ini dilakukan agar guru tetap dapat bekerja secara optimal tanpa harus mengorbankan kesehatan fisik maupun mental mereka⁸.

Dari berbagai kebijakan tersebut, terlihat bahwa negara maju telah mengadopsi pendekatan yang serius terhadap manajemen beban kerja guru. Hal ini dapat menjadi cerminan bagi sistem pendidikan di Indonesia agar lebih memperhatikan keseimbangan beban kerja guru, mengingat beban kerja yang terlalu berat akan berdampak langsung pada penurunan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik⁹.

Konsep beban kerja menurut Gawron (2008) mencakup tiga aspek utama yaitu beban kerja fisik, beban kerja mental, dan beban kerja waktu. Beban kerja fisik berhubungan dengan tuntutan tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan, beban kerja mental berkaitan dengan konsentrasi, perhatian dan ketepatan dalam mengambil keputusan, sedangkan beban kerja waktu merujuk pada batas waktu yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan performa, konsentrasi, dan efisiensi kerja seseorang¹⁰.

Sementara itu, kinerja dalam perspektif T.R. Mitchell (1978) adalah hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ditentukan oleh berbagai faktor seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Maka, ketika beban kerja meningkat tanpa diimbangi dengan kapasitas individu dan waktu yang cukup, maka potensi penurunan kinerja juga meningkat¹¹.

Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut, hal tersebut dapat berdampak dengan kinerja seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya¹².

Dalam suatu instansi pengajar, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena apabila guru pekerja buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap instansi pengajar tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila kinerja para guru baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan instansi pengajar tersebut¹².

Pembahasan pada penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Mustika Rahayu (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dan menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menjelaskan bahwa tekanan beban kerja yang tinggi, ditambah faktor stres kerja, menyebabkan penurunan efektivitas dan produktivitas guru, yang tercermin dalam penilaian kinerja tahunan¹³.

Selanjutnya adapun penelitian yang dilakukan oleh penelitian oleh Dita Riani (2024) dalam “Pengaruh Beban Kerja, Adversity Quotient dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 11 Kota Tangerang” juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru¹⁴.

Selanjutnya, Farah Hilda (2025) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kembangan Kota Jakarta Barat” juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan kinerja. Farah menyatakan bahwa guru dengan beban kerja seimbang dapat

mengatur waktu dengan lebih efektif, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memiliki inisiatif untuk berinovasi dalam proses mengajar¹⁵.

Penelitian lain yang relevan adalah Sri Kanti Dwi Aprianti (2024) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 25 Kota Tangerang.” Sri Kanti menyatakan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas guru, di mana pembagian tugas yang jelas dan proporsional berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja dan pencapaian target pembelajaran¹⁶.

Dari keempat penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, mayoritas sekolah pada penelitian terdahulu ini dilakukan di luar kota Medan dan kajian mengenai guru di SMA Plus Taruna Akterlis Medan masih sangat terbatas. Kondisi di sekolah tempat peneliti juga berbeda dari segi karakteristik baik lingkungan sekolah, sistem pembagian jam mengajar maupun budaya guru disana.

SMA Plus Taruna Akterlis Medan ialah sebuah sekolah yang memadukan beberapa kurikulum dengan sistem taruna dan juga berasrama. Sekolah ini mendidik bagaimana agar taruna/i mampu untuk bersikap mandiri dan juga melakukan banyak aktivitas padat dengan banyak kegiatan yang positif dan tetap menanamkan nilai-nilai beragama, berbangsa dan juga bernegara. Jadwal masuk sekolah ini mulai dari jam 08.00 WIB hingga jam 15.30 WIB dari hari senin hingga jumat dengan 1 less mata pelajaran selama 40 menit.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan di SMA Plus Taruna Akterlis Medan dan setelah peneliti melakukan pra-survey dan wawancara kepada beberapa guru yang ada, adapun beberapa pendapat yang disampaikan oleh para guru diantaranya, “Kalau soal beban kerja ya pasti berbeda-beda ya contohnya bagian administrasi seperti membuat rpp itu terlalu banyak dan buat mereka pusing pasti, biasanya kalau pusing itu pasti hasil kerja yang mereka buat pasti menurun. Terus terkadang aaaa pemerintah mengganti kurikulum itu kami harus beradaptasi lagi harus menyesuaikan lagi dengan murid-muridnya, kami yang belum beradaptasi jadi kurang efektif dalam menjalankan pekerjaan kami dan terkadang jadi kewalahan sendiri hahaha”.

Ia juga menambahkan, “Kalau bagi saya untuk beban kerjanya kebetulan saya mapel biologi jadi saya itu dapat 36 less bagi saya ya berat namun tidak terlalu berat tetapi biasanya untuk guru lain terutama wali kelas pasti berat karena tiap wali kelas menangani 34 siswa dimana karakternya berbeda-beda terus juga nanti menelpon juga pakai hp kita ee kemudian minta uang jajan sama kita karena disana sistemnya tidak boleh membawa atm dan juga tidak bisa memegang hp, jadi disana full dengan guru karena guru terutama wali kelas adalah sebagai orang tua kedua bagi anak-anak”.

Salah satu guru lainnya juga mengemukakan jawaban saat diwawancarai, ia mengatakan bahwa, “Terkadang para siswa juga kurang ngerti kerjaan kami sebagai guru ya, mereka tu suka datang ke kami untuk urusan pribadi mereka seperti meminta uang jajan mereka disaat para guru yang megang duit jajan mereka tu masi ataupun ee sedang melakukan pekerjaan. Kami kan para guru gak selalu memegang duit cash jadi harus ke ATM dulu, kita udah kasi pengertian ke mereka bahwasannya nanti ya narik uangnya tapi mereka terus bilang kalau duit itu dibutuhkan sekarang juga. Namanya juga kita lagi kerja ya pasti ngeganggu performa kita la kan dalam ngerjain pekerjaan, jadi gak fokus”.

Adapun tanggapan lainnya dari salah seorang guru matematika, “Saya pernah tu waktu itu ada taruni yang eeee ada masalah pribadi dan dia datang ke saya untuk meminta saya sama pak fadil bantu dia ngurus itu, saya waktu itu sedang mengurus nilai yang harus disetor sebelum jam tiga sore. Namun karena saya didesak katanya sih urusan itu tidak bisa

ditunda, jadi saya pikir saya bisa bantu dulu baru lanjut setor nilai sebelum jam tiga. Ternyata urusannya lama dan akhirnya saya telat mensetor nilai tersebut, aduh pusing saya. Untungnya waktu itu masih bisa saya masukkan nilainya kalau tidak hahab kita hahaha”,

Beberapa guru berpendapat bahwa beban kerja yang berasal dari tugas dan tanggung jawab mereka juga mempengaruhi kinerja mereka, beban kerja yang mereka dapat juga berbeda-beda hal tersebut juga membuat kinerja mereka juga berbeda-beda. Namun beban kerja yang terlalu berat terkadang sampai mengganggu kualitas kerja mereka, terlalu banyak pekerjaan yang diberikan juga dapat mempengaruhi kuantitas serta efektifitas kerja mereka. Adanya tekanan dari luar ruang lingkup pekerjaan mereka ditambah dengan beberapa tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan juga mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan.

Adapun hal yang mempengaruhi kinerja mereka dari para taruna/i yang tidak mengenal waktu setiap kali ingin menemui guru untuk keperluan pribadi mereka, dimana hal tersebut sudah disampaikan pada saat pra-survey bahwasannya itu mengganggu para guru yang sedang mengerjakan tugasnya. Tidak hanya mengganggu namun juga menghambat kinerja mereka karena hal tersebut membuat beberapa guru tidak fokus dan akhirnya salah dalam pengerjaan tugasnya. Ada juga guru yang hampir saja terlambat bahkan sampai terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan harus membantu mengurus urusan pribadi para taruna/i yang ingin urusan mereka diselesaikan di saat itu juga.

Berdasarkan hasil pra-survey dan juga uraian diatas peneliti menjadi tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah beban kerja yang didapat oleh para guru memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja para guru dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Guru di SMA Plus Taruna Akterlis Medan”.

METODE

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yakni penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional. Cross sectional merupakan studi yang menggunakan data yang dihimpun dengan cukup satu kali saja (bisa dihimpun pada kurun waktu beberapa hari, beberapa minggu atau beberapa bulan) guna mendapatkan jawaban yang dibutuhkan pada penelitian⁴⁰. Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan⁴¹.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja Guru SMA Plus Taruna Akterlis Medan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapatkan pada guru di SMA Plus Taruna Akterlis Medan yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 31 guru (70,5%), sedangkan guru yang memiliki beban kerja tinggi sebanyak 13 guru (29,5%). Data diatas menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada tingkat beban kerja yang masih dalam batas wajar dan dapat dikelola dengan baik, sehingga tidak terlalu mengganggu kualitas kinerja.

Beban kerja yang berada pada tingkat sedang memberikan ruang bagi guru untuk bekerja secara produktif dan fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Sementara itu, persentase 29,5% guru dengan beban kerja tinggi mengindikasikan adanya kelompok guru yang memiliki tanggung jawab lebih besar dibandingkan rekan-rekannya. Beban kerja tinggi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti jumlah jam mengajar yang lebih

banyak, tugas tambahan yang diberikan sekolah berbeda, pembinaan terhadap taruna/i, serta tanggung jawab administratif lainnya.

Meski demikian, beban kerja tinggi tidak selalu berdampak negatif, karena guru yang memiliki kompetensi dan manajemen waktu yang baik justru dapat meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja. Keselarasan antara beban kerja dan kemampuan individu guru menjadi faktor kunci dalam menghasilkan kinerja optimal.

Kinerja Guru SMA Plus Taruna Akterlis Medan

Berdasarkan hasil penelitian dari 44 guru di SMA Plus Taruna Akterlis Medan diketahui bahwa 22 guru (50%) memiliki kinerja sangat baik, sedangkan 22 guru (50%) memiliki kinerja baik. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh guru memiliki kinerja pada kategori baik ke atas, tanpa ada yang berada pada kategori sedang atau rendah. Hal ini merupakan indikator positif bahwa guru-guru di SMA Plus Taruna Akterlis Medan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif sesuai standar kinerja yang diharapkan.

Kinerja guru yang tergolong sangat baik menunjukkan bahwasannya setengah dari jumlah guru mampu menunjukkan kualitas kerja yang optimal, disiplin waktu, memiliki inisiatif tinggi dan memiliki kemampuan yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya, serta menjalin komunikasi yang efektif dengan sesama rekan kerja maupun taruna/i. Sementara itu, guru dengan kinerja baik menunjukkan bahwa tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik namun masih terdapat ruang untuk mengembangkannya lebih lanjut.

Hasil distribusi kinerja yang merata antara kategori sangat baik dan baik menunjukkan bahwa sistem manajemen sekolah sudah cukup mendukung guru untuk bekerja secara optimal. Namun, upaya peningkatan kinerja guru masih tetap diperlukan agar terdapat pengembangan kinerja terhadap guru-guru di SMA Plus Taruna Akterlis Medan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Guru SMA Plus Taruna Akterlis Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik manajemen beban kerja seorang guru (baik dalam kategori sedang maupun tinggi yang masih terkontrol), maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Mayoritas guru berada pada kategori beban kerja sedang (70,5%), yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas pembelajaran, administrasi, dan kegiatan penunjang sekolah dengan kualitas kerja yang optimal. Sementara itu, guru dengan beban kerja tinggi (29,5%) tetap mampu menunjukkan kinerja baik, meskipun menghadapi tantangan waktu dan tanggung jawab yang lebih besar.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Gawron (2008) yang menjelaskan bahwa beban kerja terdiri dari komponen fisik, mental, dan waktu yang semuanya memengaruhi kinerja seseorang. Beban kerja yang seimbang dapat menciptakan kondisi kerja yang menantang namun tetap terkendali, sehingga guru dapat memanfaatkan kemampuan terbaiknya tanpa merasa tertekan. Dalam konteks penelitian ini, guru dengan beban kerja sedang mampu menjaga stabilitas fisik dan mental sehingga kinerjanya tetap terjaga.

Dari perspektif kinerja, hasil penelitian ini mendukung teori T.R. Mitchell yang menekankan guru dengan beban kerja yang proporsional cenderung mampu menyeimbangkan kualitas kerja yang optimal, disiplin waktu, memiliki inisiatif tinggi dan memiliki kemampuan yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya, serta menjalin komunikasi yang efektif dengan sesama rekan kerja maupun taruna/i.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustika Rahayu (2021)¹³, Farah Hilda (2025)¹⁵, Dita Riani (2024)¹⁴ dan Sri Kanti Dwi Aprianti (2024)¹⁶.

Dimana berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustika Rahayu (2021) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan” menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Mustika menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas hasil kerja.

Penelitian oleh Dita Riani (2024) dalam “Pengaruh Beban Kerja, Adversity Quotient dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 11 Kota Tangerang” juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Dita menekankan bahwa beban kerja yang sesuai kapasitas guru dapat memotivasi mereka untuk lebih disiplin, fokus, dan bertanggung jawab, sehingga kualitas kinerja meningkat.

Selanjutnya, Farah Hilda (2025) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se- Kecamatan Kembangan Kota Jakarta Barat” juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan kinerja. Farah menyatakan bahwa guru dengan beban kerja seimbang dapat mengatur waktu dengan lebih efektif, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memiliki inisiatif untuk berinovasi dalam proses mengajar.

Penelitian lain yang relevan adalah Sri Kanti Dwi Aprianti (2024) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 25 Kota Tangerang.” Sri Kanti menyatakan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas guru, di mana pembagian tugas yang jelas dan proporsional berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja dan pencapaian target pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan dukungan dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja di SMA Plus Taruna Akterlis Medan memiliki kontribusi besar terhadap kinerja guru. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut, hal tersebut dapat berdampak dengan kinerja seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dalam suatu instansi pengajar, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena apabila guru pekerja buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap instansi pengajar tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila kinerja para guru baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan instansi pengajar tersebut.

Kajian Integrasi Keislaman

Dalam pandangan Islam, pekerjaan sebagai seorang guru bukan hanya sekedar profesi, melainkan juga merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Islam menempatkan peran guru dalam posisi yang mulia sebagai penyampai ilmu, pembimbing akhlak dan pendidik generasi. Oleh karena itu segala aspek yang mempengaruhi kinerja guru termasuk pada beban kerja perlu ditinjau dari prinsip-prinsip Islam.

Islam memberikan petunjuk kepada seluruh umat manusia dan Al-Qur'an selain sebagai petunjuk bagi seseorang juga sebagai obat mujarab bagi segala permasalahan kehidupan yang ada di dunia ini. Dengan berlandaskan dengan Al- Qur'an, islam telah mengajarkan kepada umatnya bahwa pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang memiliki hasil akhir dari upaya orang tersebut dan dapat dinilai kinerja tersebut. Dalam Al-Qur'an dalam Surah An-Nahl ayat 97 yang dimana menjelaskan tentang kinerja yakni:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا حَسَنًا أَوْ أَلْفًا مِنْهُ وَهُوَ مُؤْمِنٌ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَكَانَ مِنْ أُمَّةٍ سَلِمَتْ مِنْ كُلِّ دِينٍ وَنَسِيَ مَا كَانُوا يَفْعَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah kami kerjakan.”

Menurut Ibnu Katsir, bahwa amal saleh yang dimaksud ialah perbuatan yang sesuai dengan Al-Quran dan juga sunah Nabi Muhammad SAW. dengan melaksanakan kewajiban-kewajiban. Barang siapa mengerjakan kebajikan sekecil apapun baik laki-laki ataupun perempuan pada saat keadaan beriman serta dilandasi dengan keikhlasan, maka pasti akan diberikan kepadanya pahala yang lebih baik dan juga berlipat ganda dari apa yang sudah dikerjakan atas kebajikannya.

Pekerjaan guru itu dapat dikatakan pekerjaan amal shaleh ataupun kebajikan apabila ilmu yang diberikan dan pengajaran yang dilakukan dikerjakan dengan ikhlas maka hal tersebut dapat menjadi amal jariyah bagi seorang guru. Walaupun tidak ada penelitian khusus yang menyatakan bahwa guru sudah pasti pekerjaan yang mulia namun secara keseluruhan guru ialah pekerjaan yang mulia dikarenakan guru memberikan ilmu kepada siswa/i dimana hal tersebut memberikan manfaat terhadap kehidupan siswa/i yang mereka ajarkan di masa yang akan datang.

Kinerja seorang guru dalam Islam tidak hanya dinilai melalui aspek duniawi, tetapi juga ukhrawi karena amanah sebagai pendidik harus tetap dijalannya secara profesional dan bertanggung jawab. Oleh karena itu beban kerja yang diberikan kepada guru seharusnya dapat membantu seorang guru dalam menunaikan tugasnya dengan baik, bukannya malah menghambat pekerjaan tersebut.

Hadist tentang kinerja dapat ditemukan dalam ajaran Rasulullah SAW. mengenai pentingnya melakukan pekerjaan dengan baik. Salah satu hadist dari H.R. Al-Baihaqi yang relevan yaitu:

إِنَّ هَذَا لَيُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا لَمْ يَأْتِ بِهٖ قَنَةً

“Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang diantara kalian melakukan pekerjaan dengan itqan (baik dan tepat).” (H.R. Al-Baihaqi).

Hadist tersebut mengajarkan bahwasannya Allah akan selalu menghargai hasil dari ketelitian hambanya saat mereka melakukan pekerjaannya, keikhlasan seorang guru dalam melakukan pekerjaannya sangat mempengaruhi kinerja yang akan mereka dapatkan nantinya. Istiqamah serta keikhlasan yang dilakukan seorang guru dalam mengajar walaupun hasil yang didapat tidak sebanding dengan apa yang sudah dikerjakan tanpa mengeluh juga termasuk pada perlakuan seorang guru dalam melakukan pekerjaannya dengan itqan (baik dan tepat)

Pekerjaan yang terlalu banyak didalam satu waktu dapat menyebabkan guru merasa terlalu sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut, setiap manusia pasti memiliki batas kesanggupan dan juga batas kemampuan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya terutama dalam melakukan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Seperti dalam Surah Al-Mu'minum Ayat 62 yang berbunyi:

وَلَئِنْ فَتَنَّا آلَهُنَّ لَشَفَعْنَ عَنِّيَ طَوْقَ الْإِيمَانِ

Artinya: “Kami tidak membebani seorang pun, kecuali menurut kesanggupannya. Pada kami ada suatu catatan yang menuturkan dengan sebenarnya dan mereka tidak dizalimi.”

Imam Al-Ghazali dalam *Ihya Ulumuddin* menyatakan bahwa pekerjaan hendaknya dilakukan dengan seimbang, agar tidak merusak jasmani dan rohani seseorang⁴⁶. Islam tidak mengkehendaki umatnya bekerja secara berlebihan supaya tidak melupakan hak tubuh, keluarga dan juga ibadahnya. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan seorang guru hilang keikhlasan dalam melakukan pekerjaannya dimana keikhlasan seseorang sangat berpengaruh terhadap apa yang akan mereka kerjakan, karena semakin ikhlas seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka ia tidak akan menganggap suatu pekerjaan sebagai suatu beban kerja.

Dengan ayat diatas Allah sudah menjelaskan bahwa ia sudah menyesuaikan suatu tanggung jawab pekerjaan kecuali tanggung jawab tersebut sanggup untuk dilakukan dengan batas-batas sesuai dengan batas kemampuan hambanya. Beban kerja yang diberikan kepada guru secara berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuannya akan berdampak terhadap kinerja kerja mereka.

Beban kerja yang seimbang akan mendorong etos kerja, meningkatkan semangat dan membantu guru dalam menjalankan amanahnya sebagai tenaga pendidikan dengan baik. Islam mengajarkan prinsip keseimbangan (*tawazun*) dalam berbagai aspek termasuk pekerjaan⁴⁷, seorang guru yang diberi beban kerja sesuai dengan kemampuannya akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan optimal dari segi profesional maupun spiritual.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Plus Taruna Akterlis Medan, kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,742 bernilai positif dan memiliki *t* hitung sebesar 5,802 > 2,018 (*t* tabel) serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja pada guru SMA Plus Taruna Akterlis Medan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini *H₀* ditolak dan *H_a* diterima yang berarti Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada guru SMA Plus Taruna Akterlis Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan menjadi saran oleh peneliti yaitu:

1. Bagi Sekolah

- a. Manajemen sekolah diharapkan memberikan dukungan berupa manajemen waktu dan pengurangan beban kerja yang tidak relevan.
- b. Manajemen sekolah juga diharapkan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja guru agar pembagian tugas lebih adil dan proporsional.

2. Bagi Guru

Guru disarankan untuk mengembangkan strategi manajemen waktu yang efektif serta menjaga keseimbangan antara tugas profesional dan personal agar beban kerja tersebut tidak mengganggu kinerja mereka.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih dari satu sekolah dan menggunakan pendekatan yang lebih mendalam untuk mendapatkan hasil yang mendalam.

- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel Kinerja pada Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya OM, Muslih B, Meilina R. Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *J Penelit Manaj Terap*. 2021;6(1):39- 54. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>.
- Adolph R. 濟無No Title No Title No Title. 2016:1-23.
- Aprianti SKD. PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 25 KOTA TANGERANG. 2024;(Table 10):4-6.
- ARANI SA. Universitas Medan Area Medan Universitas Medan Area Universitas Medan Area. 2006;44(2):8-10.
- Arif H. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. Harsa Arif. 2022;33(1):1-91.
- ARTAMEVIAH R. Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. Bab Ii Kaji Pustaka 21. 2022;12(2004):6-25.
- Chairunnisah R, KM S, Mataram PMFH. Teori Sumber Daya Manusia.; 2021.
- Febriana A, Kustini K. DAMPAK KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MULTI SEJAHTERA. *Sci J Reflect Econ Accounting, Manag Bus*. 2022;5(3):656- 664. doi:10.37481/sjr.v5i3.519.
- Fitria AS, Limgiani L. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *J Student Res*. 2024;2(4):141-155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>.
- Ginting IM, Bangun TA, Munthe D V, Sihombing S. Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *J Manaj*. 2019;5(1):35-44.
- Handayani R. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SDM di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. 2022;44(2):8-10.
- Hidayati SNA, Mulyana OP. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi PT. X. *Character J Penelit Psikol*. 2021;8(2):85-93.
- Hilda F. Pengaruh Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se- Kecamatan Kembangan Kota Jakarta Barat.; 2025.
- Kholid M. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Perkasa Pada Bagian Produksi Unit Rumah Potong Ayam (RPA). *Repos STIE PGRI Dewantara Jombang*. 2020:8-25. <http://repository.stiedewantara.ac.id>.
- Kurdi S, Hani U, Triyatun N. Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. *J Econ Insights*. 2023;2(2):99-112. doi:10.51792/jei.v2i2.79
- Lias M, Manajemen PS, Ekonomi F, Tarakan UB. Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar it Ibnu sina nunukan skripsi. 2024.
- Meilisa Amalia M, Mere K, Bakar A, et al. The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Manag Stud Entrep J*. 2023;4(2):1871-1881. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Murtadho MS. Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nsr Ac Mobil Sidoarjo. *Angew Chemie Int Ed* 6(11), 951–952. 2021:2013-2015.
- Muslimatul. Pengertian Cross Sectional. 2020:27-40. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repository.stei.ac.id/1352/9/BAB III.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repository.stei.ac.id/1352/9/BAB%20III.pdf).
- Nias K. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang

- Kabupaten Nias. *J Prointegrita*. 2018;6(2). doi:10.46930/jurnalprointegrita.v6i2.1946
- Novianti N, Widia E, Heryadi H. Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *J Dimens*. 2023;12(3):771-785. doi:10.33373/dms.v12i3.5730
- Rahayu M. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan. *Repository.uma.ac.id*. 2021;1-80.
- Revita F, Perkantoran PA, Kutaraja P, Aceh B, Korespodensi I. Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja Implementation of Employee Performance Assessment in Politeknik Kutaraja. *J Kreasi Rakyat*. 2023;1(1):25-035. <https://jurnal.kreyatcenter.com/index.php/jkr/index>.
- Riani D. Pengaruh Beban Kerja, Adversity Quotient Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 11 Kota Tangerang. 2024;1-123. <https://repository.usni.ac.id/repository/9152235b5ec386a54bfb2e0149c8e35.pdf>.
- Rudyanto B, AR HF, Zulkarnain Z. Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *J Jump (Jurnal Manaj Pendidikan)*. 2021;9(2):162. doi:10.31258/jmp.9.2.p.162-172
- Safitri. PENGARUH BEBAN KERJA, TEKANAN WAKTU DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP WORK LIFE BALANCE PADA WANITA KARIR (Survey Di Daerah Duren Sawit, Jakarta Timur). Bab Ii Kaji Pustaka 21. 2020;12(2004):6-25.
- Salsabilah AS, Dewi DA, Furnamasari YF. Peran Guru Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter. *J Pendidik Tambusai*. 2021;5(3):7158- 7163. Kerja PB, Kerja M. Pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sma institut indonesia semarang. 2024. Kemensekneg RI. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 ,2017 Tentang Guru. Peratur Pemerintah Republik Indones Nomor 19 Tahun 2017. 2017;Volume 09(Nomor 03):Hal 270. Permendikbud. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Menteri Pendidik dan Kebud RI. 2018;53(9):1689-1699.
- Saragih NS, Sari TN. PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRUKSI PADA PT. DECO KREASINDO UTAMA PADA PROYEK CITY DELI MEDAN (PCDM). *J WIDYA*. 2024;5(1):482-497. doi:10.54593/awl.v5i1.275 Permendagri No 12 Tahun 2008. □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□ - □□ □ □□□ □ □□□□ □□□□□ □□□□□ -□□□□□ □□□□. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation_society_and_inequalities(Isero).pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the-32. Dairse. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009. Экономика Региона. 2009;(Kolisch 1996):49-56.
- Sari DR, Akbar KA, Nafikadini I. Perbedaan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Guru Sdn Dengan Guru Slbn. *J Ind Hyg Occup Heal*. 2021;5(2):83. doi:10.21111/jihoh.v5i2.5181
- Sari NHFKUK. Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Non Performing Financing Terhadap Pembiayaan Pada Bank Umum Syariah Periode 2011- 2017. *J Bisnis, Manaj Ekon*. 2019;17(2):78-93. <https://journal.widyatama.ac.id/index.php/jbme/article/view/600/448>.
- Saulina Batubara G, Abadi F. Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK J J Ilm Bid Sos Ekon Budaya, Teknol dan Pendidik*. 2022;1(11):2483-2496. doi:10.54443/sibatik.v1i11.385
- Sihaloho RD, Siregar H. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *J Ilm Socio Secretum*. 2020;9(2):273-281.
- Sirait LP, Afrindo. Metode Penelitian. Repos STEI Sekol Tinggi Ilmu Ekon Indones Jakarta. 2021;45.
- Sugiyono. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.; 2020.
- Tarigan S. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT Hilon Sumatera Utara Tahun 2021. 2021:39-41.

- Teguh A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Banjarmasin (Studi Kasus Sdm Aparatur). Skripsi. 2022. [http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/1625/%0Ahttp://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/1625/1/Skripsi Alfandi Teguh Revisi.pdf](http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/1625/%0Ahttp://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/1625/1/Skripsi%20Alfandi%20Teguh%20Revisi.pdf).
- Tungga Buana Irfana, Resti Wulan Purnama, Tungga Buana Diana. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Efikasi Diri pada Karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi. *Glob Leadersh Organ Res Manag.* 2024;2(2):99-113. doi:10.59841/glory.v2i2.1031
- Ujud S, Nur TD, Yusuf Y, Saibi N, Ramli MR. Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sma Negeri 10 Kota Ternate Kelas X Pada Materi Pencemaran Lingkungan. *J Bioedukasi.* 2023;6(2):337-347. doi:10.33387/bioedu.v6i2.7305
- Widiati W. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *AS-SIYASAH J Ilmu Sos Dan Ilmu Polit.* 2021;6(2):50. doi:10.31602/as.v6i2.5193.
- Widiyasari E, Padmantyo S. Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *J Ilm Manajemen, Ekon Akunt.* 2023;7(2):1245-1257. doi:10.31955/mea.v7i2.3124