
Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus Di Seksi Kurikulum Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang

Mamik Isdiarti, Hardjito S. Darmojo, Muhammad Athar Ismail

Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : miek.delpiero@gmail.com

Abstrak

Beban kerja dalam instansi sering dianggap sebagai suatu yang sudah lazim sehingga sangat kurang diperhatikan, karenanya perlu dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh simultan antara beban kerja internal dan eksternal terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tangerang. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal diantaranya tugas-tugas yang kompleks yang diberikan kepada pegawai walaupun tidak sesuai dengan kompetensinya, kemudian waktu kerja yang harus dicapai dan bila tidak tercapai akan dikenakan potongan tunjangan kinerja. Faktor internal yaitu usia pegawai yang diatas 40 tahun akan mengalami penurunan fisik individu dan akan memengaruhi kualitas kerja. Hal ini akan berpengaruh pada motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Usia, Motivasi

Abstract

Workload in agencies is often considered as something that is commonplace so that it is given very little attention, therefore it needs to be analyzed to determine the extent of the effect of workload on employee performance and the simultaneous effect of internal and external workload on the performance of Tangerang City Education Office employees. Performance is influenced by several factors, including external factors and internal factors. External factors include complex tasks given to employees even though they are not in accordance with their competence, then work time that must be achieved and if not achieved will be subject to performance allowance deductions. Internal factors, namely the age of employees over 40 years will experience an individual physical decline and will affect the quality of work. This will affect the work motivation of employees.

Keywords: *workload, age, motivation*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas dituntut untuk mampu bertahan, berkembang dan bersaing sehingga kelangsungan hidup suatu organisasi dapat terus berjalan dan bertahan melawan perubahan yang cepat dan ilmu pengetahuan dan teknologi terhadap semua sendi kehidupan baik di bidang ekonomi, sosial, budaya dan politik.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk bekerja secara profesional. Namun pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh bidang keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional.

Pendistribusian PNS saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja yang ada. Menumpuknya pegawai di satu unit lain tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian kearah yang lebih baik, terarah, mempunyai pola yang jelas, serta berkesinambungan (*sustainable*). Salah satu komponen yang sifatnya mendesak untuk ditata saat ini adalah perencanaan pegawai, utamanya perencanaan untuk formasi pegawai. Selama ini perencanaan formasi PNS sebagai bagian manajemen kepegawaian dalam mengisi suatu jabatan belum sepenuhnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, terutama dalam pengaturan beban kerjanya.

Beban kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk bertanggung jawab. Beban kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja pegawai. Tingginya tingkat beban kerja akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat bekerja sesuai dengan arahan pimpinan secara maksimal. Sunyoto dalam Rahmi dan Apri (2019: 327) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Irwandy (2016), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dalam instansi sering dianggap sebagai suatu yang sudah lazim sehingga sangat kurang diperhatikan. Bahkan pihak instansi tidak mengetahui betapa buruk keadaan beban kerja pegawainya, sehingga tingginya tingkat absensi serta hal-hal lain yang membuat hasil kerja menurun sering terjadi. Beban kerja mampu memberikan kontribusi dan manfaat terhadap kualitas atau hasil kerja pegawai. Selain itu, pegawai yang mempunyai semangat kerja menunjukkan sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan serta mencurahkan keterampilan, konsentrasi serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena pegawai tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman sehingga tidak memberikan hasil kerja yang baik bahkan dapat dinilai sangat buruk.

Kinerja merupakan hasil kerja dan proses kerja yang sedang berlangsung serta adanya pengaruh dari perilaku kerja. Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Dengan demikian

kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, kompensasi, dan juga semangat kerja.

Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. *Work Sampling*

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa beban kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Tangerang melebihi waktu kerja sehingga mempengaruhi hasil kerja pegawai, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Indikasi beban kerja pada Dinas Pendidikan Kota Tangerang

No.	Indikasi Beban Kerja Pegawai
1	Lingkungan Kerja yang kurang baik dan fasilitas kantor kurang memadai
2	Adanya kurang kedisiplinan dalam bekerja
3	komunikasi kurang berjalan dengan baik
4	terjadinya penempatan pegawai yang kurang berkompeten pada bidang tertentu

Sumber: Observasi Penelitian pada Dinas Pendidikan

Dengan demikian hasil kinerja yang diharapkan adalah pegawai yang bisa berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tangerang

No.	Kinerja pegawai
1	Pegawai kurang terampil dan kopeten pada bidangnya
2	Masih adanya pegawai tidak paham menggunakan teknologi
3	Kurang pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan wawasan
4	adanya pegawai yang memiliki mental tidak disiplin
5	kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas

Sumber: Observasi Penelitian pada Dinas Pendidikan 2022

Berdasarkan penyebab diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai masih cukup rendah, padahal kemampuan pegawai merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.

Sesuai dengan pemaparan tersebut, bahwa Kantor Dinas Pendidikan merupakan salah satu instansi yang ada di dalam Pemerintah Kota Tangerang yang mempunyai struktur organisasi pemerintah dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Tangerang pada saat ini masih belum efektif, untuk kinerja pegawai diduga karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai dan belum berkompeten dibidangnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Tangerang dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh organisasi salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dengan berdisiplin diri dalam bekerja, tidak gelisah dan tidak banyak menuntut kepada atasan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasar latar belakang, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai?, Faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja pergawai? dan Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kasi untuk menilai kinerja pegawai terhadap system kerja berdasarkan analisis beban kerja?

B. Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2017:6).

Informan penelitian ini adalah Kepala Dinas Pendidikan Kota Tangerang, sekertaris Dinas Pendidikan Kota Tangerang, Kepala Sub Bagian unum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Tangerang, Kepala Bidang Sekolah Menengah (SMP/MTS) Dinas Pendidikan Kota Tangerang, dan beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kota Tangerang.

Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hal ini sejalan dengan filosofi penelitian alamiah, dalam pengambilan data peneliti berbaur dan berinteraksi secara intensif dengan responden. Dokumentasi dan pengumpulan data pendukung dalam penelitian ini peneliti gunakan untuk melengkapi penelitian dan untuk memaksimalkan hasil penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di kantor Dinas Pendidikan Kota Tangerang, peneliti dapat menganalisis bahwa beban kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang menentukan kinerja dan besaran gaji seorang pegawai berdasarkan target kerja yang dicapai, sehingga pegawai memiliki penilaian yang positif mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu. Apabila pegawai tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pegawai dan instansi tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, memiliki dampak negatif bagi dirinya dan instansi tempat bekerja.

Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Tangerang khususnya bidang pembinaan SMP memiliki pandangan yang positif mengenai beban kerjanya. Positifnya persepsi terhadap beban kerja akan mempengaruhi tingginya kinerja pegawai. Semakin positif persepsi terhadap beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Tangerang masih kurang baik, dikarenakan tidak tercapainya target yang telah diberikan.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal yaitu kemampuan (*ability*) dan faktor eksternal yaitu faktor motivasi (*motivation*). Faktor Internal berupa kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Apabila dikaitkan dengan penelitian yang peneliti bahas, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh tiap pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Serta penempatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja. Penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan dapat menyebabkan kinerja menurun.

Faktor Eksternal yaitu motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Apabila dikaitkan dengan penelitian yang peneliti lakukan, faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pemberian motivasi oleh pimpinan maupun motivasi yang timbul dari diri pegawai itu sendiri untuk bekerja akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, sehingga tercapainya tujuan instansi.

Pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual akan dapat mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan. Selain itu kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sesama pegawai ataupun pihak luar akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja. Kemampuan dalam menguasai peralatan yang digunakan serta pemahaman terhadap kemajuan teknologi dalam mengerjakan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan dengan syarat- syarat yang telah ditentukan. Sehingga dapat terlihat bahwa kemampuan pegawai yang rendah dapat menghambat kinerja pemerintahan sehingga tujuan tidak dapat tercapai secara maksimal.

Analisis Beban Kerja Seksi Kurikulum Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang dilihat dari :

1. Kondisi pekerjaan.

Pegawai dapat bekerja secara efektif bila pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang baik serta sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Pada hakikatnya, indikator beban kerja yang dilihat dari segi kondisi pekerjaan ini adalah untuk memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga. Menurut Munandar (2020), indikator dalam beban kerja yaitu target yang harus di capai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Beban kerja yang ditanggung oleh seksi kurikulum bidang pembinaan SMP Dinas pendidikan Kota Tangerang masih belum bisa dikendalikan dengan baik karena jumlah beban kerja dengan jumlah SDM belum sesuai. Tingginya jumlah beban kerja yang ditanggung menyebabkan setiap pegawai harus mengerjakan pekerjaan yang bukan keahliannya

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tentunya akan membutuhkan kemampuan fisik maupun psikis. Waktu kerja seksi kurikulum bidang pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang sudah diatur berdasarkan ketetapan Peraturan Walikota Tangerang nomor 3 tahun 2018. Hari kerja Senin sampai dengan Jum'at sedangkan jam kerja 07.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB, waktu istirahat jam 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB. Walaupun sudah ada Peraturan Walikota, seksi kurikulum bidang pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai kadang cenderung berlebihan atau sangat sempit.

Beban kerja yang tinggi dan berlebih dapat mengakibatkan pegawai menjadi stress kerja, minim konsentrasi, bahkan kenaikan tingkat absensi sehingga mengakibatkan beban kerja yang ditanggung akan menjadi terbengkalai.

Target yang harus dicapai atau yang sudah ditetapkan oleh seksi kurikulum bidang pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnyanya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang diterima atau dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan aturan yang berlaku di seksi kurikulum bidang pembinaan SMP Dinas pendidikan Kota Tangerang bahwa target yang harus dicapai oleh pegawai yaitu minimal 6200 menit per bulannya. Jika target tersebut tidak tercapai akan ada pemotongan gaji terutama tunjangan kinerjanya (Tukin).

2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Seksi Kurikulum Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang.

Dalam menjalani suatu pekerjaan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, baik dari segi mental maupun fisik. Semua itu akan berdampak pada hasil kerja yang dijalani. Sama dengan seksi kurikulum bidang pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang juga memiliki faktor-faktor penunjang yang dapat mempengaruhi beban kerja para pegawainya.

Menurut Koesomo widjojon (2017:24) bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar pekerjaan, seperti:

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti laju kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan. Dari data yang diperoleh dari hasil wawancara bahwa tugas-tugas yang kompleks masih diberikan kepada pegawai walaupun tidak sesuai dengan kompetensinya.
- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Waktu kerja yang diterapkan di seksi kurikulum bidang pembinaan SMP Dinas pendidikan Kota Tangerang berdasarkan ketetapan Peraturan Walikota Tangerang nomor 3 tahun 2018 yaitu paling sedikit 6200 menit per bulan. Waktu istirahat sudah ditentukan juga 1 jam tiap harinya dari jam 12.00 WIB sampai jam 13.00 WIB. Dan untuk pengupahan bila tidak mencapai jumlah tersebut akan dipotong tunjangan kinerjanya.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor:

- 1) *Somatis* (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan).

Dari data yang diperoleh dari bagian kepegawain didapatkan jumlah pegawai 55 orang, yang berjenis kelamin laki-laki 31 orang (56,36%), dan berjenis kelamin perempuan 24 orang (43,64%). Sedangkan berdasarkan usia pegawai dapat dibedakan usia 20-40 tahun dan diatas 40 tahun. Untuk usia 20-40 tahun berjumlah 15 orang atau 27 % dari jumlah pegawai yang ada, sedang yang usianya diatas 40 tahun berjumlah 40 orang atau 73% dari total 55 orang pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang usianya diatas 40 tahun sangat tinggi yaitu 73% menurut (Priyono dan Yasin, 2016) pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi

penurunan kemampuan fisik bagi individu, faktor ini sangat berpengaruh pada kualitas kinerja.

- 2) Faktor *psikis* (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). Berdasarkan hasil wawancara dan data yang didapat faktor psikis ini berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai, terutama motivasi dan keinginan karena pegawai di Kurikulum Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang usia pegawainya 73% sudah diatas 40 tahun kebanyakan mereka sudah jenuh untuk melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja.

D. Kesimpulan

1. Bahwa beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terutama kondisi pekerjaan yang tinggi jumlah beban kerja yang ditanggung menyebabkan setiap pegawai harus mengerjakan pekerjaan yang bukan keahliannya.
2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal dari data yang diperoleh dari hasil wawancara bahwa tugas-tugas yang kompleks masih diberikan kepada pegawai walaupun tidak sesuai dengan kompetensinya, kemudian waktu kerja yang harus dicapai dan bila tidak tercapai akan dikenakan potongan tunjangan kinerja. Faktor internal yaitu usia pegawai yang menurut data 73% diatas 40 tahun yang menurut (Priyono dan Yasin, 2016) usia tersebut akan mengalami penurunan fisik individu yang akan mempengaruhi kualitas kerja. Motivasi kerja juga berpengaruh pada usia tersebut.
3. Upaya yang dilakukan seksi kurikulum bidang pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang menekankan produktifitas kerja dengan meningkatkan pelatihan-pelatihan, memperbaiki kinerja pegawai, budaya kerja dan kedisiplinan.

Referensi

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Atkinson, Rita L. (et all), *Pengantar Psikologi*, Terj. Widjojo Kusumo, (Batan Center: Antarksa, 2001) Bastaman, Hanna Djumhana, *Integrasi Psikol*
- Dhini, Rama Dhania. 2010. *Desember Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus*. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1):12
- Erialdy, E., Mulyanto, A. I., Prastowo, S. L., & Permana, A. I. (2021). *Penilaian Prestasi Kerja Menggunakan Aplikasi Online Pada Pegawai Negeri Sipil*. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(1), 136-142.
- F.R.Tjiabrata. 2017. *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado*.
- Harsono, 2011, 2001, *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ilyas, Y., 2012, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Cetakan Ketiga, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-U I Depok, Jakarta.

- Jekey K R Rolos dan Sofia A P Sambul, 2018 , Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Asuransi Jiwasraya
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. Panduan Praktis Menyusun. Analisa Beban Kerja. Raih Asa
- Notoatmodjo, Soekijo. (2012) *Metodologi Penelitian Jakarta*. Rineka Cipta. Notoatmodjo, S., 2008, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Nur Saina, 2014, *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*
- Putri, Marizki, 2018, *Hubungan Kepercayaan Diri dan Dukungan Teman Sebaya dengan Jenis Perilaku Bullying di MTsN Lawang Mandahiling Kecamatan Salimpaung Tahun 2017*. *Jurnal Menara Ilmu Vol.XII. No.8, Juli 2018*.
- Rahmi Maharani dan Apri Budianto 2019. Pengaruh beban kerja
- Sugihantono, A., 2011, *Kinerja Petugas Usaha Kesehatan Sekolah di Kabupaten Sukoharjo Ditinjau dari Faktor Individual dan Pembinaan, Tesis S-2, Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan, PPS, UGM, Yogyakarta*
- Sutalaksana, dkk., 2016, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Yudha Adityawarna. 2012. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekoba*. STIE Widya Wiwaha. Yogyakarta.