
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI ACEH

Ansari^{1*}, Arwin², Eka Dwi Rahmawati H³

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Syiah Kuala (USK) PSDKU Gayo Lues, Indonesia

³ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Syiah Kuala, Indonesia

*Corresponding author email: ansarise_psdku@usk.ac.id

Article Info

Article history:

Received: April 25, 2026

Approved: June 17, 2026

Keywords:

Academic Staff Performance, Lecturer Certification, SISTER, Tri Dharma of Higher Education, Workload

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of workload on the performance of academic staff at a private higher education institution in Aceh, Indonesia. The workload of academic staff in carrying out the Tri Dharma of Higher Education namely education and teaching, research, and community service has become increasingly demanding. In addition, they are required to complete administrative reporting through the SISTER (Integrated Higher Education Resources Information System) platform, which operates within specific reporting and submission periods. As a result, busy teaching schedules often cause academic staff to miss these reporting deadlines. Furthermore, work motivation varies among academic staff, particularly between those who have obtained lecturer certification and those who have not, as certified lecturers are required to fulfill academic credit targets for career advancement. This study employed a descriptive quantitative and qualitative approach using questionnaires with a five-point Likert scale and semi-structured interviews involving 35 academic staff members, including teaching staff, Assistant Professors, Associate Professors, and Senior Associate Professors from various academic disciplines. The findings indicate that the workload of academic staff is categorized as high (mean score = 3.9 out of 5) and has an influence on their performance (mean performance score = 3.6). The interview results further support the survey findings, revealing that the accumulation of Tri Dharma responsibilities, limited time for completing SISTER reporting, and differences in work motivation associated with lecturer certification status are important factors affecting academic staff performance. The findings are expected to provide useful insights for higher education administrators in managing academic staff workloads more proportionally and effectively.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga pengajar pada salah satu perguruan tinggi swasta di Aceh. Beban kerja tenaga pengajar dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi (pendidikan/pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat) dirasakan semakin berat, ditambah kewajiban administratif berupa pelaporan kinerja pada laman SISTER yang memiliki periode penarikan dan pengisian tertentu, sehingga tidak jarang terlewat oleh tenaga pengajar yang sibuk mengajar. Selain itu, motivasi kerja antar tenaga pengajar juga berbeda-beda, terutama antara yang sudah dan belum memiliki sertifikasi dosen (serdos), karena adanya target angka kredit bagi dosen yang telah bersertifikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan kualitatif, dengan

instrumen angket (skala Likert 1-5) dan wawancara semi terstruktur kepada 35 orang tenaga pengajar yang terdiri dari tenaga pengajar, dosen dengan jabatan fungsional Asisten Ahli, Lektor, dan Lektor Kepala, dari berbagai mata kuliah. Hasil pengolahan data sederhana menunjukkan bahwa beban kerja tenaga pengajar berada pada kategori tinggi (rata-rata skor 3,9 dari skala 5) dan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar (rata-rata skor kinerja 3,6). Hasil wawancara memperkuat temuan angket bahwa penumpukan tugas Tridarma, keterbatasan waktu pengisian SISTER, serta perbedaan motivasi terkait status sertifikasi dosen menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pimpinan perguruan tinggi dalam mengelola beban kerja tenaga pengajar secara lebih proporsional.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Example: Ansari, A., Arwin, A., & Rahmawati H., E., D. (2026). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI ACEH. *Jurnal Nusantara Sosial Sains*, 2(2), 129–136. <https://doi.org/10.64020/jnss.v2i2.62>

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai lembaga penyelenggara pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Peran tersebut sangat bergantung pada kinerja tenaga pengajar atau dosen, yang dituntut untuk menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi secara utuh, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Ketiga unsur tersebut harus dilaksanakan secara bersamaan dalam satu semester, sehingga beban kerja dosen menjadi cukup tinggi, terlebih pada perguruan tinggi swasta yang umumnya memiliki jumlah tenaga pengajar terbatas dibandingkan jumlah mata kuliah dan mahasiswa yang harus dilayani.

Di samping tugas Tridarma, dosen juga diwajibkan melaporkan Beban Kerja Dosen (BKD) melalui laman Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER) milik Kementerian yang membawahi pendidikan tinggi. Pelaporan ini memiliki periode penarikan kinerja dan periode pengisian portofolio yang telah ditentukan. Pada praktiknya, tidak sedikit dosen yang terlewat mengisi laporan tersebut karena kesibukan mengajar, membimbing, dan menyelesaikan tugas penelitian maupun pengabdian yang menumpuk pada waktu bersamaan. Kondisi ini berpotensi menambah beban kerja psikologis dosen di luar beban akademik itu sendiri.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja dosen adalah status sertifikasi dosen (serdos). Dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik umumnya memiliki target pemenuhan angka kredit dan kewajiban khusus sesuai jabatan fungsionalnya (Asisten Ahli, Lektor, atau Lektor Kepala), sehingga motivasi kerjanya cenderung berbeda dibandingkan dosen yang belum bersertifikasi. Sebagian dosen yang sudah serdos merasa lebih terpacu karena adanya target dan tunjangan, sementara sebagian dosen yang belum serdos mengaku motivasinya lebih fluktuatif karena belum terikat target formal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran beban kerja dan kinerja tenaga pengajar, serta menggali lebih dalam melalui wawancara mengenai bagaimana beban Tridarma, kewajiban pelaporan SISTER, dan perbedaan status sertifikasi dosen memengaruhi kinerja tenaga pengajar pada salah satu perguruan tinggi swasta di Aceh.

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja yang dimiliki. Bagi dosen, beban kerja diatur melalui pedoman Beban Kerja Dosen (BKD) yang mencakup unsur pendidikan/pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan penunjang, dengan rentang beban paling sedikit 12 SKS dan paling banyak 16 SKS setiap semester sesuai kualifikasi akademik dosen yang bersangkutan.

Kinerja dosen merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugas Tridarma Perguruan Tinggi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dari sisi kualitas pengajaran, produktivitas penelitian dan publikasi, maupun kontribusi pengabdian kepada masyarakat. Penelitian Pusparani (2021) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai, termasuk tenaga pendidik, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja yang diberikan oleh organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan beban kerja dan kinerja. Carollina et al (2025) menemukan bahwa stres kerja yang timbul akibat tekanan beban mengajar, tuntutan publikasi, dan tugas administratif berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di Surabaya. Sementara itu, Sinniah et al (2022) dalam studinya terhadap akademisi menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja akademisi di perguruan tinggi.

Terkait beban kerja secara umum, Putri et al (2021) serta Novasani dan Ngizudin (2022) menunjukkan bahwa pengukuran beban kerja yang objektif diperlukan untuk memastikan beban tugas seseorang berada pada tingkat yang wajar sehingga tidak menurunkan kinerja. Adapun terkait motivasi dan sertifikasi, sejumlah penelitian seperti Idrus et al (2021), Gony et al (2021), serta Asi dan Gani (2021) menegaskan bahwa motivasi kerja yang didukung oleh insentif atau target formal (termasuk tunjangan sertifikasi) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai maupun dosen di lingkungan perguruan tinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang dilengkapi dengan data kualitatif hasil wawancara (*mixed method sederhana*). Data primer dikumpulkan melalui dua instrumen, yaitu (1) angket/kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 (1 = sangat rendah/tidak setuju sampai 5 = sangat tinggi/sangat setuju) untuk mengukur variabel beban kerja dan kinerja tenaga pengajar, dan (2) wawancara semi terstruktur untuk menggali pengalaman dosen terkait beban Tridarma, pengisian SISTER, dan motivasi kerja terkait status sertifikasi dosen.

Responden penelitian berjumlah 35 orang tenaga pengajar pada salah satu perguruan tinggi swasta di Aceh, yang dipilih dengan teknik *purposive sampling* agar mewakili variasi jabatan fungsional dan rumpun mata kuliah yang diampu. Seluruh responden mengisi angket, sedangkan wawancara dilakukan secara mendalam kepada 8 orang informan kunci yang mewakili tiap kategori jabatan fungsional dan status sertifikasi. Analisis data angket dilakukan secara deskriptif sederhana berupa perhitungan rata-rata (*mean*), persentase, dan tabulasi silang (*crosstab*), sedangkan data wawancara dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan pengelompokan tema (*thematic grouping*).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jabatan Fungsional	Jumlah	Persentase	Sudah Serdos	Belum Serdos
Tenaga Pengajar (belum jabatan)	8	22,9%	0	8
Asisten Ahli	12	34,3%	5	7
Lektor	10	28,6%	8	2
Lektor Kepala	5	14,3%	5	0
Jumlah	35	100%	18	17

Responden mengampu mata kuliah yang bervariasi, antara lain Pengantar Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran, Ekonomi Mikro, Statistika Bisnis, Metodologi Penelitian, Kewirausahaan, dan Akuntansi Dasar, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi beban kerja dan kinerja secara lebih menyeluruh di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Angket Beban Kerja

Indikator Beban Kerja	Rata-Rata Skor	Kategori
Beban mengajar (SKS pengajaran, bimbingan)	4,2	Tinggi
Beban penelitian	3,6	Sedang-Tinggi
Beban pengabdian kepada masyarakat	3,4	Sedang
Beban administrasi (termasuk pelaporan SISTER)	4,5	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan	3,9	Tinggi

Data angket menunjukkan bahwa beban administrasi, termasuk kewajiban mengisi laporan kinerja pada laman SISTER, memperoleh skor rata-rata tertinggi (4,5) dibandingkan tiga unsur Tridarma lainnya. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa keterbatasan waktu dan tenggat periode penarikan/pengisian data pada SISTER menjadi salah satu keluhan utama tenaga pengajar.

Tabel 3. Hasil Angket Kinerja Tenaga Pengajar

Indikator Kinerja	Rata-Rata Skor	Kategori
Kualitas pengajaran di kelas	4,0	Baik
Produktivitas penelitian dan publikasi	3,3	Cukup

Indikator Kinerja	Rata-Rata Skor	Kategori
Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat	3,5	Baik
Ketepatan waktu penyelesaian tugas dan laporan	3,6	Baik
Rata-rata keseluruhan	3,6	Baik

Secara umum kinerja tenaga pengajar berada pada kategori baik (rata-rata 3,6), namun indikator produktivitas penelitian dan publikasi memperoleh skor relatif lebih rendah (3,3) dibandingkan indikator lainnya. Tabulasi silang sederhana antara kelompok beban kerja tinggi dan kinerja menunjukkan bahwa tenaga pengajar dengan beban administrasi tinggi (skor beban kerja di atas 4,0) cenderung memiliki skor ketepatan waktu pelaporan yang lebih rendah dibandingkan kelompok dengan beban kerja sedang, meskipun skor kualitas pengajaran relatif tetap stabil.

Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan kepada 8 orang informan kunci yang mewakili variasi jabatan fungsional dan status sertifikasi dosen. Ringkasan hasil wawancara disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Wawancara dengan koresponden (informan kunci)

Kode	Jabatan Fungsional	Status Serdos	Poin Penting Wawancara
I-1	Tenaga Pengajar	Belum	Merasa beban mengajar sudah cukup berat karena harus mengampu beberapa mata kuliah sekaligus, dan masih harus menyesuaikan diri dengan tuntutan penelitian meskipun belum memiliki jabatan fungsional.
I-2	Asisten Ahli	Belum	Mengaku motivasi kerja naik-turun karena belum ada tunjangan serdos, sehingga penyelesaian laporan penelitian dan pengabdian sering ditunda.
I-3	Asisten Ahli	Sudah	Merasa lebih terpacu menyelesaikan Tridarma tepat waktu karena mengejar kenaikan jabatan ke Lektor, meskipun mengaku kelelahan mengatur waktu antara mengajar dan menulis artikel.
I-4	Lektor	Sudah	Menyampaikan bahwa periode penarikan kinerja pada SISTER cukup singkat, sementara jadwal mengajar dan bimbingan skripsi padat, sehingga

Kode	Jabatan Fungsional	Status Serdos	Poin Penting Wawancara
			pengisian portofolio kadang tertunda mendekati batas akhir.
I-5	Lektor	Belum	Menuturkan bahwa beban tugas Tridarma dirasa menumpuk pada semester genap karena bertepatan dengan ujian, bimbingan, dan pelaporan kinerja dalam waktu yang berdekatan.
I-6	Lektor Kepala	Sudah	Menjelaskan bahwa sebagai dosen senior dituntut memenuhi kewajiban khusus jabatan fungsional (publikasi jurnal terakreditasi), sehingga tetap termotivasi meski beban administrasi cukup tinggi.
I-7	Asisten Ahli	Sudah	Berpendapat bahwa adanya target angka kredit membuat dirinya lebih disiplin mengisi SISTER, namun tetap mengalami kendala teknis saat sistem diakses banyak dosen menjelang tenggat waktu.
I-8	Tenaga Pengajar	Belum	Menyatakan bahwa dukungan dari sesama dosen senior membantu memahami alur pengisian SISTER, meskipun secara pribadi masih merasa beban administrasi membingungkan bagi dosen baru.

Secara umum, hasil wawancara menggambarkan tiga tema utama. Pertama, beban Tridarma Perguruan Tinggi dirasakan menumpuk pada waktu-waktu tertentu, terutama saat masa aktif perkuliahan bertepatan dengan tenggat penelitian dan pengabdian, sehingga tenaga pengajar harus membagi konsentrasi pada beberapa tugas sekaligus dalam periode yang sama.

Kedua, kewajiban pelaporan kinerja melalui SISTER dengan periode penarikan dan pengisian yang telah ditetapkan menjadi tantangan tersendiri. Beberapa informan mengaku pernah terlewat mengisi portofolio karena kesibukan mengajar, dan baru menyadari mendekati batas akhir periode, sehingga menimbulkan tekanan tambahan di luar tugas akademik utama.

Ketiga, terdapat perbedaan motivasi kerja antara dosen yang sudah dan belum memiliki sertifikasi dosen. Dosen yang telah bersertifikasi cenderung lebih disiplin dan termotivasi karena adanya target angka kredit dan kewajiban khusus jabatan fungsional yang harus dipenuhi secara berkala, sedangkan dosen yang belum bersertifikasi mengaku motivasinya lebih fluktuatif karena belum terikat target formal maupun tunjangan tambahan, meskipun sebagian di antaranya tetap termotivasi untuk mengejar kenaikan jabatan fungsional berikutnya.

Pembahasan

Temuan angket dan wawancara pada penelitian ini secara umum konsisten dengan penelitian Carollina *et al* (2025) yang menemukan bahwa tekanan beban mengajar, tuntutan publikasi, dan tugas administratif dapat menurunkan kinerja dosen apabila tidak diimbangi dengan dukungan sumber daya yang memadai. Beban administrasi berupa pelaporan SISTER yang memperoleh skor tertinggi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aspek non-akademik turut menjadi sumber tekanan kerja yang signifikan bagi tenaga pengajar.

Perbedaan motivasi antara dosen bersertifikasi dan belum bersertifikasi yang ditemukan dalam wawancara sejalan dengan pandangan Sinniah *et al* (2022) serta Asi dan Gani (2021) bahwa motivasi kerja akademisi sangat dipengaruhi oleh adanya target formal dan insentif yang jelas. Dosen yang telah memiliki sertifikasi memiliki kewajiban khusus jabatan fungsional yang terukur, sehingga secara tidak langsung mendorong kedisiplinan dalam menyelesaikan Tridarma dan pelaporan kinerja, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian Idrus *et al* (2021) serta Gony *et al* (2021) bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, pengelolaan beban kerja tenaga pengajar pada perguruan tinggi swasta perlu memperhatikan tidak hanya distribusi tugas Tridarma yang proporsional, tetapi juga penyederhanaan proses administrasi pelaporan kinerja serta pemberian dukungan bagi dosen yang belum bersertifikasi agar motivasi kerja mereka tetap terjaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil angket dan wawancara terhadap 35 tenaga pengajar pada salah satu perguruan tinggi swasta di Aceh, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tenaga pengajar berada pada kategori tinggi, terutama pada aspek beban administrasi termasuk pelaporan kinerja melalui SISTER, dan hal ini berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar yang berada pada kategori baik namun dengan produktivitas penelitian yang relatif lebih rendah. Hasil wawancara memperkuat temuan tersebut, khususnya terkait penumpukan tugas Tridarma, kendala periode pengisian SISTER, serta perbedaan motivasi kerja antara dosen yang sudah dan belum memiliki sertifikasi dosen.

Penelitian ini menyarankan agar pimpinan perguruan tinggi memberikan pendampingan teknis dan pengingat berkala terkait jadwal pengisian SISTER, mendistribusikan beban Tridarma secara lebih merata sepanjang semester, serta memberikan dukungan dan penghargaan bagi dosen yang belum bersertifikasi agar motivasi kerja tetap terjaga. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan analisis statistik inferensial agar hasil dapat digeneralisasi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24.
- Carollina, R., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2025). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Surabaya. *E-Jurnal Manajemen*, 14(6), 427–444. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i6.p04>
- Gony, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity Journal*, 2(4), 330–335.

- Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial and Management*, 2(2), 46–52.
- Novasani, R. J., & Ngizudin, R. (2022). Pengukuran Beban Kerja pada Pegawai Kampus Menggunakan Cardiovascular Load dan NASA-TLX. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 150–159. <https://doi.org/10.24014/jti.v8i2.19870>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putri, N. R. A., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Cangu. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Sinniah, S., Al Mamun, A., Md Salleh, M. F., Makhbul, Z. K. M., & Hayat, N. (2022). Modeling the Significance of Motivation on Job Satisfaction and Performance Among the Academicians: The Use of Hybrid Structural Equation Modeling-Artificial Neural Network Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 935822. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.935822>
- Wardhani, D. P., Annisa, N. N., & Elfarina, D. D. (2023). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. EJ International Eyelashes. *Valid Jurnal Ilmiah*, 20(2), 133–140.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.