

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kerja

Menurut penjelasan umum Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga kerja, bekerja mempunyai banyak makna pada tiap aspek kehidupan, makna bekerja ditinjau dari segi perorangan adalah gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah maupun rohaniyah, dari segi kemasyarakatan bekerja adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat, sedangkan makna bekerja ditinjau dari segi spiritual adalah merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa¹⁸.

2.1.1.1 Beban kerja

Menurut Mahawati E, Yuniawati I., Ferinia dkk, dalam buku “Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja”. Beban kerja mengacu pada tuntutan aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kapasitas fisik serta batasan yang dimilikinya dalam menangani beban tersebut.³.

2.1.1.2 Beban Kerja Mental

Menurut *International Labour Organization*, mendefinisikan beban kerja mental terdapat dua pendekatan, pertama, untuk tuntutan tugas, beban kerja mental bersifat eksternal dan independen, sehingga pekerja perlu beradaptasi untuk mengatasinya. Kedua, beban kerja mental diartikan sebagai hubungan antara tugas dan kapasitas pekerja¹.

2.1.1.3 Faktor Yang Berpengaruh

Menurut Harini dalam buku “Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia” yang ditulis oleh Budiasa I.K. pada tahun 2021. Terdapat faktor eksternal yang memengaruhi beban kerja seperti manajemen kerja, area kerja, dan tugas yang diberikan baik itu bersifat fisik ataupun mental. Terdapat juga faktor internal seperti respon tubuh, faktor somatik seperti *gender*, usia, dimensi tubuh, nutrisi, kesehatan, dan faktor mental seperti dorongan, pandangan, keyakinan, harapan, dan rasa puas¹⁹

2.1.1.4 Pengukuran dan Klasifikasi Beban Kerja Mental

Menurut Nadia-Jasmine dan Schmidtke 2019, untuk mengukur Beban kerja mental secara subjektif, terdapat dua cara yang sering kali digunakan yaitu *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX)* dan

Rating Scale of Mental Effort (RSME)). Pengukuran beban kerja mental secara subjektif digunakan karena dinilai ekonomis dan tidak mengganggu sehingga mudah untuk diterapkan²⁰. Sedangkan menurut Ida Giyanti, *NASA-TLX* merupakan penilaian multidimensi yang seringkali digunakan untuk mengukur beban kerja mental karena bersifat umum untuk berbagai bidang kerja²¹.

Menurut Hart dan Staveland dalam buku “Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia” yang ditulis oleh Budiasa I.K. pada tahun 2021, beban kerja memiliki 6 indikator sebagai berikut¹⁹:

2.1.1.4.1 Kebutuhan Mental

Seberapa besar tuntutan aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

2.1.1.4.2 Kebutuhan Fisik

Seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

2.1.1.4.3 Kebutuhan Waktu

Seberapa besar tekanan waktu yang dirasakan selama pekerjaan atau elemen pekerjaan berlangsung.

2.1.1.4.4 Kinerja

Seberapa besar keberhasilan anda di dalam mencapai target pekerjaan.

2.1.1.4.5 Tingkat Usaha

Seberapa besar usaha yang anda keluarkan secara mental dan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai level kinerja.

2.1.1.4.6 Tingkat Frustrasi

Seberapa besar rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stress, dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut.

Pengukuran *NASA-TLX* dilakukan dengan cara melakukan tahap pembobotan, tahap rating, menghitung produk sehingga didapatkan skor yang akan diklasifikasikan ke dalam tabel berikut⁴:

Tabel 2. 1 Kategori Beban Kerja Mental *NASA-TLX*

Objek Penilaian	Kategori	Skala
Beban Kerja	Rendah	0-9
	Sedang	10-29
	Agak tinggi	30-49
	Tinggi	50-79
	Sangat tinggi	80-100

Menurut Nadia-Jasmine Schmidtke 2019 perlu digaris bawahi bahwa skor *NASA-TLX* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan seperti stress dan penyakit sebelumnya²⁰.

Pada penelitian yang dilakukan Nadia-Jasmin Schmidtke 2019 juga menuturkan bahwa pengukuran beban kerja mental yang lain yaitu RSME yang lebih mudah dilakukan karena membutuhkan lebih sedikit waktu untuk mengisi kuesioner tersebut karena merupakan skala unidimensi yang memiliki kelemahan karena tidak dapat memastikan penyebab dari perubahan beban kerja mental, sehingga lebih cocok untuk mengindikasikan secara menyeluruh terhadap persepsi beban kerja mental tersebut²⁰.

Pada penelitian yang dilakukan Aurdri O. 2023 pengukuran RSME dilakukan dengan cara melakukan tahap *rating* dengan 6 skala kemudian dilakukan perhitungan dengan rumus berikut²²

$$\text{Beban Kerja} = \frac{\sum \text{jumlah beban kerja}}{6}$$

Selanjutnya adalah pemberian kategori setelah didapatkan skor rata-rata sebagai berikut

Tabel 2. 2 Kategori Beban Kerja Mental Menurut *RSME*

Tingkatan	Keterangan
0-11	Tidak ada usaha yang dilakukan
12-25	Hampir tidak ada usaha yang dilakukan
26-37	Usaha yang dilakukan sangat rendah
38-56	Usaha yang dilakukan rendah
57-70	Usha yang dilakukan agak tinggi
71-84	Usaha yang dilakukan cukup tinggi
85-101	Usaha yang dilakukan tinggi
102-111	Usaha yang dilakukan sangat tinggi
112-150	Usaha yang dilakukan sangat tinggi sekali

Menurut penelitian yang dilakukan Auwdri O. 2023, dari kedua metode tersebut, metode *NASA-TLX* lebih disarankan karena bersifat multidimensi sehingga lebih akurat²².

Dikutip dari penelitian yang dilakukan Sri Zetli, diketahui bahwa kuesioner *NASA-TLX* digunakan untuk mengukur beban kerja mental dan telah mengalami uji validitas dan reliabilitas dengan uji pearson ($\alpha = 0,781$, r hitung =0,734, p = 0,00)¹⁰.

2.1.1.6 Dampak Beban Kerja Tinggi

Studi pada “*Journal of Occupational and Environmental Medicine*” pada buku “Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja” yang ditulis oleh Mahawati E, Yuniawati I., Ferinia dkk pada tahun 2021, dikatakan bahwa risiko serangan jantung meningkat seiring dengan bertambahnya jam kerja dalam seminggu. Penelitian mengungkap bahwa individu yang bekerja 55 jam per minggu memiliki risiko 16% lebih tinggi, sedangkan mereka yang bekerja 65 jam per minggu berisiko 33% lebih besar dibandingkan dengan yang bekerja 45 jam per minggu, selain itu pada buku tersebut juga dijelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, waktu yang tersedia, serta sumber daya yang dimiliki. Jika ketiga aspek tersebut tidak proporsional, tugas kemungkinan besar tidak dapat diselesaikan secara optimal³.

2.1.1.7 Beban Kerja Ideal

Pada buku “Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi” yang ditulis oleh Hutabarat Y. dikatakan bahwa pekerja yang bekerja dengan beban yang terlalu tinggi akan berada dalam kondisi *overload* yang mengakibatkan pekerja menjadi kelelahan dan tegang, disisi lain, pekerja yang mengalami beban kerja yang terlalu sedikit akan menyebabkan rasa

bosan dan tidak puas, berdasarkan teori tersebut, kategori beban kerja mental *NASA-TLX* yang ideal berada dalam kategori sedang, pada kategori agak tinggi hingga sangat tinggi merupakan beban kerja yang berlebih sedangkan pada kategori rendah merupakan beban kerja mental yang dirasa kurang²³.

2.1.2 Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Pasal 1 ayat 1 “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”²⁴.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Pasal 1 ayat 2 dijelaskan bahwa “Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola Taman Kanak-Kanak/Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TK/TKLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Dasar/Sekolah Dasar Luar Biasa (SD/SDLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMP/ -3- SMPLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa

(SMA/SMK/SMALB) atau bentuk lain yang sederajat, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (SILN)”²⁴.

Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo dalam buku Tugas Guru dalam Pembelajaran, di Indonesia, status kepegawaian guru termasuk ke dalam tipe berikut²⁵.

2.1.2.1 Guru Tetap

Merupakan guru yang telah memenuhi kriteria minimal sebagai calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditempatkan di instansi tertentu (sekolah). Predikat guru tetap juga dapat disematkan pada guru swasta apabila sudah memiliki izin untuk tetap mengajar di yayasan yang sudah diakreditasi.

2.1.2.2 Guru Tidak Tetap

Merupakan guru yang direkrut oleh kepala sekolah tanpa mengikuti aturan dari pemerintah. Guru tidak tetap biasanya direkrut dengan tujuan untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja guru di suatu sekolah, guru honorer juga termasuk ke dalam kategori ini.

2.1.3 Tugas Guru

Dalam melaksanakan tugasnya, guru memiliki beban kerja yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan

Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Pasal 2, yaitu “ Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal”²⁴.

Untuk beristirahat saat melakukan tugasnya di sekolah, hal tersebut pun telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Pasal 2 ayat 2 yang berbunyi “ Beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif dan 2,5 (dua koma lima) jam istirahat” serta pada pasal 2 ayat 3 yaitu “ Dalam hal diperlukan, sekolah dapat menambah jam istirahat yang tidak mengurangi jam kerja efektif sebagaimana dimaksud pada ayat (2)”²⁴.

Menurut Nahdatul Hazmi 2019, dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), guru memiliki tugas sebagai berikut²⁶.

2.1.3.1 Merencanakan

2.1.3.1.1 Tujuan Pembelajaran

Merupakan harapan hasil dari proses belajar yang dilakukan dan akan dikuasai oleh peserta didik.

2.1.3.1.2 Bahan Ajar

Merupakan sarana pembelajaran, teknik dan batasan yang dibuat dengan terstruktur untuk mencapai tujuan pembelajaran yang semula diharapkan.

2.1.3.1.3 Proses Pembelajaran yang Diciptakan

Merupakan semua hal yang berhubungan dengan lingkungan proses pembelajaran ini dilaksanakan supaya peserta didik dapat terfasilitasi dengan baik untuk melaksanakan KBM.

2.1.3.1.4 Alat untuk Mengukur Apakah Tujuan Sudah Tercapai.

Merupakan sarana untuk mengetahui dan menilai keberhasilan dari KBM yang telah dilakukan, dalam praktiknya alat ukur tersebut dapat berupa ujian, ataupun tugas. Apabila tujuan tidak tercapai, maka guru harus berusaha kembali perencanaannya supaya tujuan yang direncanakan tercapai sesuai kehendak.

2.1.3.2 Melaksanakan

Merupakan keadaan saat terjadi kondisi belajar yang dapat mengubah perilaku dan pengetahuan siswa setelah ditempatkan di dalamnya. Apabila kondisi belajar tersebut tidak sesuai, maka akan menyebabkan kegagalan proses pembelajaran.

2.1.3.3 Evaluasi

Merupakan penilaian akhir suatu program yang memiliki tujuan untuk menghimpun data dan mengetahui hasil akhir dari sistem pembelajaran yang sudah dijalankan kemudian data tersebut akan digunakan untuk membuat kebijakan-kebijakan berikutnya.

2.1.4 Faktor yang Memengaruhi Tugas Guru

Menurut penelitian yang dilakukan Nahdatul Hazmi 2019, berikut adalah faktor yang memengaruhi guru dalam bertugas.²⁶

2.1.4.1 Supervisi Pengajaran

Merupakan pengawasan atau pembinaan yang biasanya dilakukan oleh kepala sekolah yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pengajaran yang berbentuk revisi program dan KBM supaya kegiatan yang berjalan dapat bermanfaat secara maksimal.

2.1.4.2 Program Penataran

Merupakan hal yang menuntut guru untuk memiliki kapasitas akademik yang mencukupi dan dapat mengimplementasikan kemahiran yang dimiliki kepada murid supaya mendapatkan hasil belajar yang maksimal.

2.1.4.3 Iklim di Sekolah

Organisasi kelas, fasilitas, kerja sama antar penduduk sekolah yang baik akan menciptakan iklim yang positif supaya proses pembelajaran bagi seluruh warga sekolah menjadi nyaman dan tidak membosankan.

2.1.4.4 Fisik dan Mental

Kesehatan kerja pada guru memiliki dampak yang signifikan sehingga para guru dapat menyelesaikan tugas yang direncanakan dengan baik, hal tersebut berlaku juga pada kesehatan mental guru, apabila guru memiliki mental yang sehat maka kemampuan guru dalam mengajar pun akan semakin baik dan dapat bekerja secara maksimal.

2.1.4.5 Tingkat Pendapatan

Merupakan aspek yang sangat penting bagi seorang yang bekerja, karena apabila pendapatannya mencukupi maka guru tidak akan berpikir lagi cara mendapatkan pemasukan lain diluar mengajar untuk memenuhi kebutuhannya sehingga akan lebih maksimal dalam mengajar.

2.1.4.6 Suasana Kerja

Guru harus menciptakan suasana yang positif bagi lingkungannya supaya murid tidak canggung dalam berdiskusi dengan gurunya, sehingga guru pun dituntut untuk menjadi kreatif supaya murid menjadi tertarik dalam mengikuti rangkaian kegiatan belajar mengajar.

2.1.5 SMK Pasundan

Menurut Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi pada tahun ajaran 2024/2025, berikut adalah jumlah guru SMK Pasundan pada 4 sekolah yang termasuk ke dalam Kota Bandung²⁷.

Tabel 2.3 Daftar SMK Pasundan dan Jumlah guru SMK Pasundan di Kota Bandung

Nomor	SMK	Jumlah Guru
1	Pasundan 1 Bandung	51
2	Pasundan 2 Bandung	80
3	Pasundan 3 Bandung	37
4	Pasundan 4 Bandung	26
	Total	194

2.1.6 Karakteristik Responden

2.1.6.1 Usia

Pada buku Kedokteran Keluarga di Layanan Primer yang ditulis oleh Arisanti N., Gondodiputro S., Setiawati E.P. Menurut Erik Erikson, kelompok dengan rentang usia 20-39 tahun termasuk ke dalam dewasa awal dengan tantangan/krisis (keakraban/kemesraan-keterkucilan) sedangkan untuk rentang usia 40-64 tahun dengan tantangan/krisis (bangkit/berhenti) termasuk ke dalam dewasa akhir. Setiap tahap kehidupan memberikan kesempatan untuk belajar bertanggung jawab. Pada tahap dewasa awal, keluaran yang sehat pada tahap ini akan timbul apabila tahapan sebelumnya telah dilewati dengan baik, pada tahap ini seseorang akan berkomunikasi dan terhubung dengan individu lain tanpa rasa superior sehingga cenderung menurut, trauma pada tahap ini adalah merasa terasingkan akibat konflik atau masalah pada tahap sebelumnya yang belum terselesaikan. Perkembangan sehat pada tahap ini adalah Menjaga

hubungan persahabatan, kedekatan secara fisik dan emosional, terlibat dalam kelompok, bersikap terbuka serta bersedia berkomunikasi, serta membangun dan memelihara perjanjian. dengan perkembangan negatif berupa Menghancurkan hubungan pertemanan, menjauhkan diri, menghindari interaksi dan bersikap defensif, bertindak merugikan diri sendiri, mengisolasi diri, serta menunjukkan performa kerja yang menurun. ²⁸.

2.1.6.2 Jenis Kelamin

Menurut Azisah S. Mustari A., Himayah., dan Masse A. dalam buku “Kontekstualisasi Gender, Islam Dan Budaya” Jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang bersifat tetap, sedangkan *gender* merupakan peran dan karakteristik yang dibentuk oleh norma sosial serta dapat berubah sesuai dengan budaya masyarakat. Masing-masing *gender* memiliki sifat dan perannya tersendiri berdasarkan norma sosial, misalnya laki-laki diharapkan menjadi pencari nafkah dan pemimpin, sedangkan perempuan lebih diarahkan pada peran domestik serta profesi tertentu²⁹. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hasmarlin H. dan Hirmaningsih pada tahun 2019 terhadap siswa dan siswi SMA, dapat disimpulkan bahwa Tingkat regulasi emosi pada remaja laki-laki dan perempuan menunjukkan perbedaan, di mana remaja laki-laki cenderung memiliki regulasi

emosi yang lebih baik. Perbedaan ini dipengaruhi oleh perbedaan dalam *expressive suppression* serta ekspektasi sosial dan budaya yang berlaku bagi mereka.³⁰

2.1.6.3 Masa Kerja

Masa kerja merujuk pada durasi seseorang dalam bekerja dalam suatu organisasi yang berpengaruh pada keterampilan dan sikap kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin tahun 2021 terhadap guru, disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi guru berbeda secara signifikan berdasarkan lama masa kerja, dimana guru yang telah mengabdikan lebih dari 5 tahun menunjukkan komitmen yang lebih kuat dibandingkan dengan mereka yang bekerja kurang dari 5 tahun. Guru dengan masa kerja yang lebih singkat cenderung memiliki keterikatan yang lebih rendah terhadap tempat mereka bekerja. Mereka juga merasa belum banyak menginvestasikan energi dalam pekerjaannya, sehingga lebih mudah bagi mereka untuk memutuskan keluar dari tempat bekerja. Sebaliknya, guru yang telah bekerja lebih dari lima tahun umumnya telah membangun kenyamanan di lingkungan kerja dan menjalin hubungan baik dengan rekan sejawat, sehingga mereka lebih mempertimbangkan berbagai aspek sebelum mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi.³¹

2.1.6.4 Status Kepegawaian

Menurut peraturan pemerintah nomor 38 Tahun 1992 pasal 10, terdapat 3 ayat yang mengatur hal tersebut. Ayat 1 berbunyi “Pengangkatan dan penempatan tenaga pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dilakukan Menteri, Menteri lain, atau Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen dengan memperhatikan keseimbangan antara penempatan dan kebutuhan serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri.” Ayat 2 berbunyi “Pengangkatan dan penempatan tenaga pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan dengan memperhatikan persyaratan yang ditetapkan oleh penyelenggara dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Dan Ayat 3 berbunyi “Pemerintah dapat memberi bantuan kepada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dengan memperbantukan dan/atau mempekerjakan tenaga pendidik dan/atau membina tenaga pendidik”. Berdasarkan peraturan tersebut dan juga *survey* langsung pada satuan pendidikan terkait, terdapat 3 kategori guru, yaitu guru yang diangkat dan ditempatkan oleh pemerintah (PNS), guru tetap yang diangkat dan ditetapkan oleh Lembaga terkait (GTY) serta guru tidak tetap yang diangkat dan ditetapkan oleh Lembaga terkait (GTT)³².

2.1.6.5 Status Pernikahan

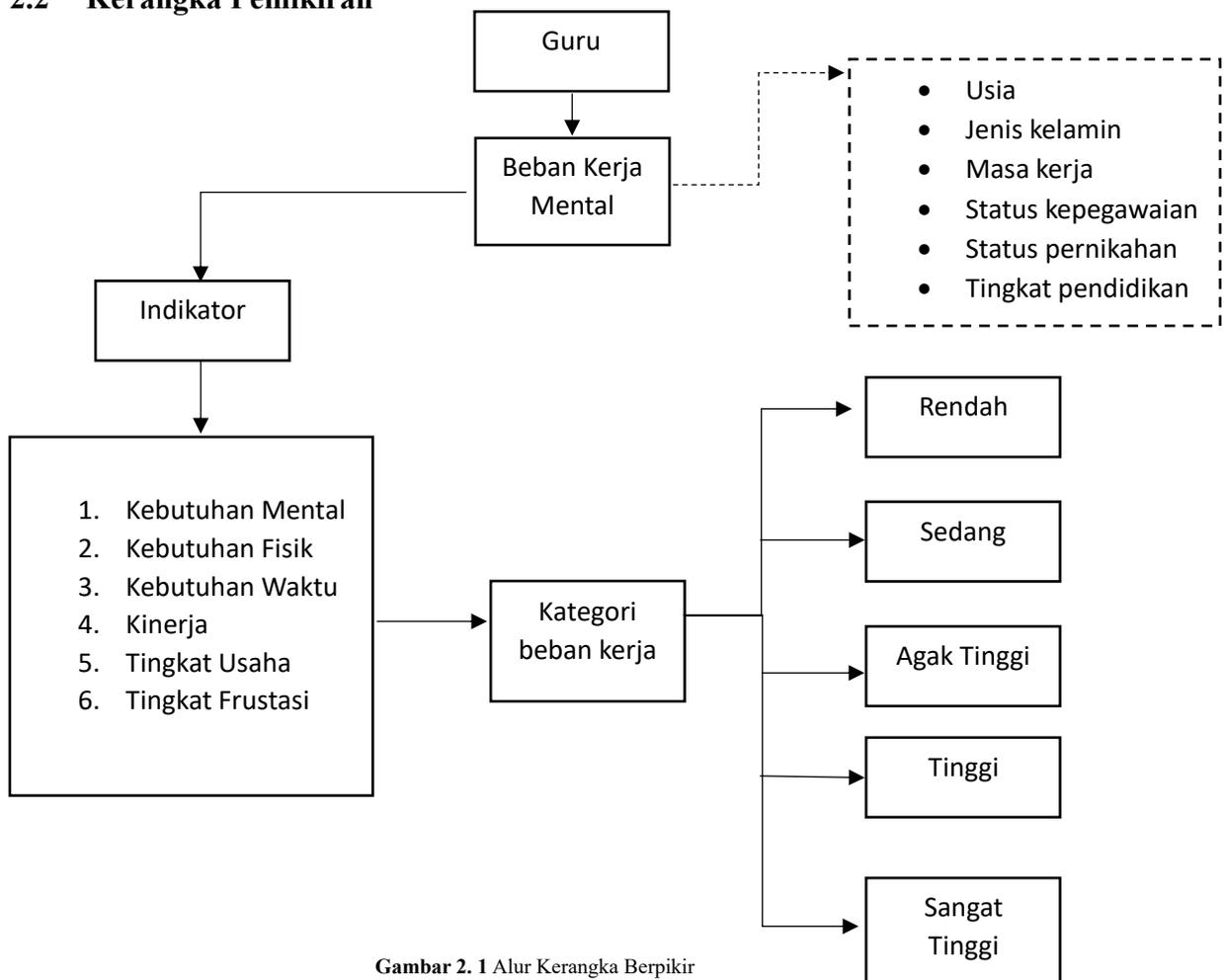
Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan pasal 1, disebutkan bahwa “Perkawinan ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.”³³. Dalam penelitian komparatif yang dilakukan Izzati U.A. dan Mulyana O.P. terhadap guru, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis guru menunjukkan perbedaan yang signifikan berdasarkan jenis kelamin. Pada penelitian tersebut terungkap bahwa kesejahteraan psikologis lebih tinggi pada guru perempuan dan mereka yang sudah menikah dibandingkan dengan guru laki-laki serta guru yang masih lajang. namun juga perlu diperhatikan bahwa dengan menikah seseorang menjadi memiliki tanggung jawab lain³⁴.

2.1.6.6 Tingkat Pendidikan

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 9 menyatakan bahwa “Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.”³⁵. Pada penelitian yang dilakukan oleh Susmiyati dikatakan bahwa guru perlu meningkatkan kualifikasi

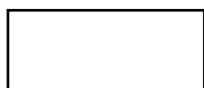
dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi serta mengikuti pelatihan dan seminar terkait profesi. Pendidikan yang mumpuni diharapkan menjadi dasar utama bagi guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal ³⁶.

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Alur Kerangka Berpikir

Keterangan



= Diteliti



= Tidak diteliti

Dari kerangka berpikir diatas, diketahui bahwa untuk mengukur beban kerja mental guru terdapat 6 indikator yang dapat dinilai sehingga akan mendapatkan nilai akhir yang selanjutnya akan dikategorikan pada rendah, sedang, agak tinggi, tinggi dan sangat tinggi.