

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor dominan di lembaga mana pun, termasuk sektor pendidikan. Proses pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang pendidikan meliputi tahapan sebagai berikut: Perencanaan, Mengorganisasi, Pelaksanaan, dan Mengontrol. Tujuan pengelolaan SDM di bidang pendidikan adalah untuk mendukung dan memungkinkan guru melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, cara terbaik bagi suatu bangsa untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah melalui pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu hal terpenting bagi bangsa Indonesia. Oleh sebab itu, penyelenggaraan pendidikan dianggap sebagai kebutuhan nasional, sehingga salah satu hak dasar bangsa Indonesia adalah menjunjung tinggi pendidikan yang tertuang dalam Pasal 31 Ayat 1 UUD 1945. Artinya, pendidikan adalah kebutuhan dasar bagi setiap warga negara, sehingga setiap orang berhak atas hak pendidikan.

Sebagai seorang guru, guru harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya peserta didik, karena melalui pendidikan, manusia dapat mengambil pelajaran berharga bagi dirinya sendiri, masyarakat, bahkan pembangunan bangsa. Guru merupakan pionir pendidikan yang paling penting karena mempunyai pengaruh terhadap perkembangan siswa dalam mencapai hasil yang diinginkan, (Pranindhita & Wibowo, 2020). Oleh karena itu, untuk

meningkatkan taraf pendidikan dan menghasilkan tenaga pengajar yang lebih baik, guru harus profesional dan berkinerja baik dalam proses pengajaran.

Etos kerja guru sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu berkembang di pasar global. Setiap orang memiliki karakteristik khusus yang sesuai dengan lingkungan kerja. Hal ini akan berdampak pada tingkat kepuasaannya jika banyak aspek pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginannya. Akibatnya, tingkat kepuasan yang ditetapkan akan meningkat, (Sari, 2020).

Perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Cara pegawai berperilaku di tempat kerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang senang dengan pekerjaannya akan mengutamakan pekerjaannya dan mempunyai sikap yang baik, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung mengabaikan pekerjaannya dan mempunyai sikap yang negatif, (Azdanal *et al.*, 2021). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keseimbangan antara harapan individu dan keuntungan yang diterima dari pekerjaannya. Seorang pekerja yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja atau tidak menjalani kehidupan kerja yang seimbang mungkin juga mempunyai dampak negatif pada tingkat kepuasan kerja pegawai.

Ketika keseimbangan kehidupan kerja tercapai, pekerja akan merasa puas dengan posisi pekerja. Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, salah satunya adalah *work-life balance* yang diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, (Pratiwi *et al.*, 2023). Mayoritas orang yang sudah memiliki pekerja mengalami kesulitan dalam kehidupan sehari-hari

atau memiliki ketidakseimbangan kehidupan. Ketika pegawai menjadi lebih sukses dalam bekerja di dalam organisasi, pegawai menjadi lebih fokus terhadap pekerjaannya dan sulit dalam kehidupan sehari-hari, yang merupakan akibat dari ketidakmampuan pegawai mengendalikan emosi, kesehatan, dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kapasitas individu untuk membagi waktu dan energi antara kehidupan profesional dan pribadi secara adil. Artinya, pegawai memiliki cukup waktu untuk hal-hal di luar pekerjaan, seperti keluarga, rekreasi, dan pengembangan diri, tanpa merasa terbebani oleh kewajiban pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik meningkatkan kesehatan mental dan fisik sekaligus meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas pegawai. Fleksibilitas kerja, beban kerja, dukungan manajemen, dan kebijakan perusahaan merupakan elemen yang memengaruhi kepuasan, (Sawitri, 2024).

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi. Sumber daya yang potensial dan terampil tentunya dapat membantu suatu organisasi dalam mencapai target produktivitasnya. Oleh karena itu, jelas bahwa organisasi harus menjaga pegawainya. *Work-life balance* pada suatu organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam pekerjaannya. *Work-life balance* pada guru menjadi salah satu isu yang harus diperhatikan oleh organisasi.

Selain *work-life balance*, beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mengakibatkan turunnya tingkat kepuasan kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan tingkat kepuasan guru menurun adalah kerja yang berlebihan. Beban kerja mengacu pada banyaknya tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai atau tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu.

Beban kerja dapat diartikan sebagai setiap tugas yang diberikan kepada seluruh pekerja yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, (Taufan,M., 2024).

Beban kerja yang dihadapi guru yang pada saat ini lebih terasa, dengan guru bekerja secara profesional. Oleh karena itu, selain membimbing siswa untuk mencapai tujuannya, guru juga membantu untuk mencapai potensinya. Pada saat yang sama, guru harus menerapkan metode pengajaran inovatif yang mendorong siswa untuk lebih berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, di era global, tugas dan bimbingan seorang guru semakin penting. Setiap peserta didik dapat menjadi masyarakat yang berkualitas, kompeten, dan produktif dengan bimbingan guru yang profesional dalam mengatasi permasalahan yang semakin mendesak baik saat ini maupun di masa depan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memotivasi guru untuk bekerja secara efektif, (Marzuki, 2022).

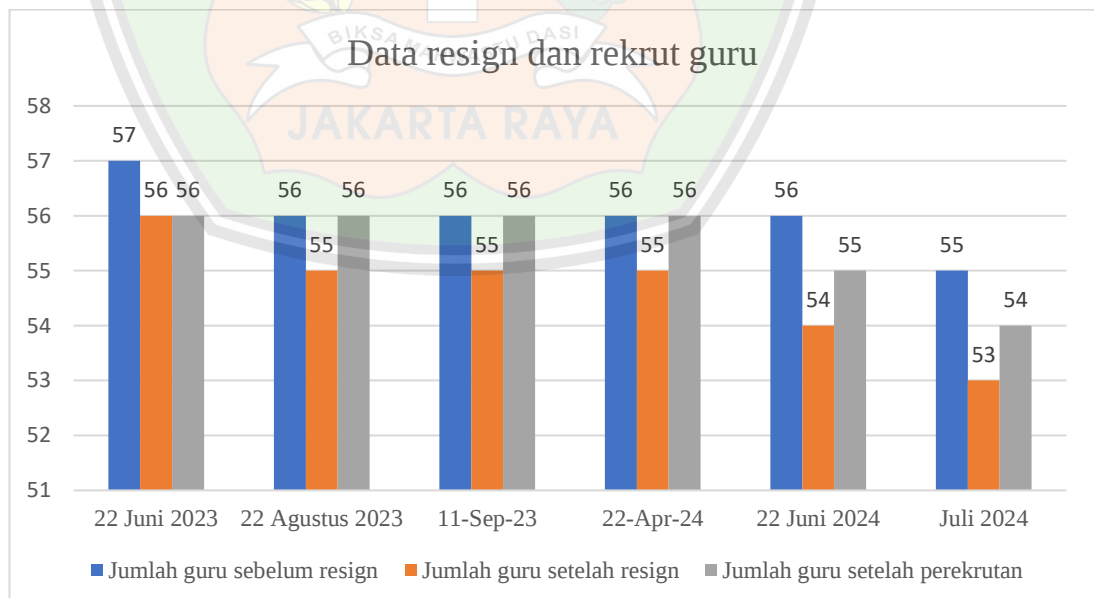
Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, bahkan mungkin burnout yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja. Selain itu, tingkat stres kerja yang tinggi membuat guru menjadi kurang berminat terhadap pekerjaannya.

Pekerjaan sebagai guru sering kali digambarkan memiliki fleksibilitas waktu dan tidak memiliki tingkat kesulitan kerja yang tinggi atau salah satu pekerjaan yang mudah dilakukan, padahal dalam praktiknya tidak selalu demikian. Dalam satu sisi, guru mempunyai tanggung jawab yang sama dengan seorang ayah, ibu, atau bahkan anak dalam keluarganya, di sisi lain guru juga mempunyai pekerjaan yang sama yaitu sebagai guru, (Nadhifa et al., 2023). Oleh karena itu,

lembaga pendidikan harus mempertimbangkan kondisi guru, khususnya dengan memperhatikan tingkat beban kerjanya.

Workload atau beban kerja dapat dilihat sebagai aspek yang harus selalu dipertimbangkan oleh setiap organisasi. Di tempat kerja, beban kerja diartikan sebagai sejumlah tugas yang harus dilaksanakan dan diselesaikan oleh pegawai, (Ahmed, 2023). Beban kerja muncul ketika pekerja sedang melakukan tugas sebagai bagian dari tugasnya sehari-hari. Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap organisasi, tugas dan pekerjaan harus dilaksanakan oleh guru. Namun, kondisi beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan atau *work-life balance*. Tuntutan di luar batas kemampuan guru mengenai hal tersebut akan menimbulkan tekanan bagi guru tersebut.

Pada SDIT Al-‘Arabi terdapat fenomena adanya penurunan kepuasan kerja yang dapat dilihat dari Gambar dibawah ini:



Gambar 1. 1 Data Resign Guru

Sumber: Kurikulum SDIT Al-‘Arabi yang telah diolah, 2025

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa pada Juni 2023, terdapat 57 guru. Namun, pada 22 Juni 2023, 1 guru mengundurkan diri, sehingga jumlah guru berkurang menjadi 56. Pada Agustus 2023, jumlah guru tetap 56, meskipun 1 guru *resign* pada 22 Agustus, yang menyebabkan jumlah guru menjadi 55. Untuk mengatasi hal ini, unit SDIT merekrut 1 guru pengganti, sehingga jumlah guru kembali menjadi 56. Kejadian serupa juga terjadi pada September 2023 dan April 2024, di mana 1 guru *resign* dan digantikan oleh 1 guru baru, menjaga jumlah guru tetap 56. Pada Juni 2024, jumlah guru awalnya 56, namun 2 guru *resign*, sehingga jumlah guru berkurang menjadi 54. Upaya untuk menyeimbangkan kondisi dilakukan dengan merekrut 1 guru baru, sehingga jumlah guru meningkat menjadi 55. Pada Juli 2024, 2 guru *resign* lagi, mengurangi jumlah guru menjadi 53, dan 1 guru pengganti direkrut untuk mengembalikan jumlah menjadi 54 guru.

Kesimpulannya, pada periode 2023 terdapat 3 guru yang *resign* dan 2 guru pengganti. Pada periode 2024 secara kumulatif, terdapat 5 guru yang *resign* selama periode ini dan terdapat 3 guru pengganti, meskipun rekrutmen guru baru dilakukan, jumlah guru tidak sepenuhnya kembali seperti sebelumnya.

Resignnya guru dalam jumlah signifikan, terutama pada periode tertentu, menunjukkan adanya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti beban kerja, lingkungan kerja, atau sistem manajemen. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk mengidentifikasi penyebab *resign* tersebut dan meningkatkan kepuasan kerja guru melalui strategi pengelolaan yang lebih baik.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa narasumber di SDIT Al-‘Arabi pada bulan Oktober 2024. Kepuasan kerja diperoleh dari adanya dukungan, ataupun

penghargaan yang di berikan oleh atasan seperti untuk guru yang bekerja lebih dari 10 tahun akan diberikan penghargaan berupa tiket umrah. Namun sebagian guru seperti guru baru merasakan ketidakpuasan karena kurangnya *work-life balance* atau kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan professional pekerjaan, kurangnya komunikasi antar guru yang menimbulkan kesalahpahaman persepsi yang mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja, masih adanya guru yang memiliki inisiatif yang kurang, dan libur yang sangat jarang sekali atau bahkan tidak ada libur nasional (kegiatan libur sekolah tanggal merah) yang dapat mengurangi tingkat *work-life balance* dan pada akhirnya akan mengurangi tingkat kepuasan kerja guru. Ketidakpuasan kerja juga terjadi karena adanya beban kerja yang meningkat karena kurangnya pelatihan untuk guru baru mengenai dengan tugas yang harus dibuat dan diselesaikan yang mengakibatkan target yang tidak tercapai dan menurunkan tingkat kepuasan pada beberapa guru dan adanya beban kerja yang terkadang tidak sesuai dengan tupoksi.

Menurunnya Tingkat kepuasan kerja ini dapat berakibat penurunan motivasi dan kreativitas, stres atau guru merasa lelah secara fisik dan emosional yang mengurangi kualitas pengajaran, dan peningkatan absensi pada guru. Adapun kepuasan kerja guru yang menurun dapat mengakibatkan pada hubungan guru dan siswa yang memburuk, dan prestasi akademik yang menurun karena dengan pembelajaran yang tidak optimal, hasil belajar siswa dapat mengalami penurunan.

Tabel 1. 1 Peneliti Pendahulu Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan Kerja Guru	Jumlah Guru	Persentase Responden		Total Persentase
		Iya	Tidak	
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	20	40%	60%	100%
Saya puas bagaimana manajemen sekolah menangani masalah yang muncul di tempat kerja	20	35%	65%	100%
Saya merasa puas dengan lingkungan kerja di sekolah saya	20	40%	60%	100%
Saya merasa puas dengan fasilitas yang sudah disediakan sekolah untuk mendukung kegiatan pengajaran	20	45%	55%	100%

Sumber: Data Peneliti Pendahulu, 2024

Berdasarkan hasil peneliti pendahulu kepuasan kerja guru, terdapat variasi dalam Tingkat kepuasan di berbagai aspek. Guru merasa puas dengan gaji yang diterima sebesar 40% dan guru yang tidak puas dengan gaji yang diterima sebesar 60%. Guru merasa puas dengan cara manajemen sekolah menangani permasalahan sebesar 35% dan guru yang merasa tidak puas dengan cara manajemen sekolah menangani permasalahan sebesar 65%. Guru merasa puas dengan lingkungan kerja sebesar 40% dan guru yang merasa tidak puas dengan lingkungan kerja sebesar 60%. Guru merasa puas dengan fasilitas yang sudah disediakan sebesar 45% dan guru yang merasa tidak puas dengan fasilitas yang sudah disediakan sebesar 55%.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan wakil kepala sekolah kurikulum di SDIT Al-‘Arabi, didapatkan bahwa beberapa guru merasakan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, contohnya seperti saat liburan semester atau saat akhir tahun, guru tersebut tidak dapat menikmati waktu bersama keluarga dikarenakan banyaknya tugas seperti membuat

setting alokasi guru, membuat jadwal pelajaran, pembagian kelas untuk tahun ajaran baru, menyusun laporan kegiatan, dan menyusun program kerja. Tugas guru hampir 24 jam diperuntukan untuk kerja karna guru memiliki tanggung jawab untuk tetap koordinasi dan melayani atau merespon wali murid sehingga kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi.

Kurangnya *work-life balance* pada guru ini juga dikarenakan keterbatasan dukungan dan fasilitas, kurangnya fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk mengajar bisa menambah beban kerja guru. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, perangkat teknologi yang tepat, dan akses ke bahan ajar yang relevan, memungkinkan guru untuk melaksanakan tugas dengan lebih efisien. Hal ini dapat mengurangi waktu yang guru habiskan untuk persiapan atau mengatasi masalah logistik yang mengganggu, sehingga memberikan waktu lebih untuk kehidupan pribadi guru. Yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat kepuasan kerja pada guru.

Menurunnya *work-life balance* pada guru juga diakibatkan karena kebijakan dan peraturan yang kadang otoriter sehingga menuntut banyak waktu dan mengesampingkan kesejahteraan guru yang akibatnya guru akan merasa tertekan, kelelahan, dan kurang memiliki kontrol atas pekerjaan guru, yang pada gilirannya merusak keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kurangnya *work-life balance* dapat berdampak pada guru maupun siswa. Dampak pada guru yaitu kelelahan fisik dan mental karena kurangnya istirahat, kesehatan yang memburuk karena kurangnya waktu untuk berolahraga, hubungan sosial yang terganggu karena ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat

mengurangi waktu untuk keluarga dan tingkat kepuasan kerja yang rendah karena ketidakmampuan mengelola waktu dengan baik dapat menyebabkan frustrasi dan mengurangi kebahagiaan kerja. Sedangkan dampak pada siswa yaitu dapat kurangnya dukungan emosional karena guru yang lelah mungkin sulit untuk memberikan perhatian dan dukungan emosional yang diperlukan siswa untuk belajar secara efektif.

Tabel 1. 2 Peneliti Pendahulu *Work-Life Balance*

<i>Work-Life Balance</i>	Jumlah Guru	Persentase Responden		Total Persentase
		Iya	Tidak	
Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan.	20	35%	65%	100%
Saya merasa lelah dan stres karena pekerjaan saya	20	55%	45%	100%
Saat bekerja, saya mengkhawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan diluar pekerjaan. (Contoh: hobi, mengurus orang tua)	20	65%	35%	100%
Selesai melakukan pekerjaan pulang ke rumah dalam keadaan lelah dan tidak bisa melanjutkan aktivitas di rumah.	20	60%	40%	100%

Sumber: Data Peneliti Pendahulu, 2024

Berdasarkan hasil penelitian pendahulu mengenai *work-life balance*, terdapat variasi dalam tingkat keseimbangan kehidupan kerja di berbagai aspek. Terdapat guru yang setelah pulang kerja masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal yang diinginkan sebesar 35% dan terdapat guru yang tidak bersemangat sebesar 65%. Guru merasa lelah dan stress karena pekerjaan sebesar 55% dan guru yang tidak merasa lelah sebesar 45%. Saat bekerja guru masih mengkhawatirkan berbagai hal lain diluar pekerjaan sebesar 65% dan saat bekerja guru tidak mengkhawatirkan hal lain diluar pekerjaan sebesar 35%. Selesai

melakukan pekerjaan guru pulang kerumah dalam keadaan lelah dan tidak dapat melanjutkan aktivitas di rumah sebesar 60% dan guru pulang kerumah dalam keadaan tidak lelah dan dapat melanjutkan aktivitas di rumah sebesar 40%.

Adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sering kali berkaitan erat dengan beban kerja yang tinggi, di mana guru merasa tertekan untuk memenuhi tuntutan akademik dan administratif, sehingga mengurangi waktu dan energi yang seharusnya dapat pegawai habiskan untuk diri sendiri dan bersama keluarga, yang akibatnya mempengaruhi pada menurunnya kepuasan kerja dan kesejahteraan mental guru dalam menjalankan profesi sebagai pendidik. Dan guru merasakan adanya beban kerja yang menyita banyak waktu seperti membuat rekap infal, koreksi pekerjaan siswa, penyusunan program, laporan pertanggung jawaban. Tidak hanya itu beban kerja dirasakan oleh guru dikarenakan adanya beban kerja yang terkadang tidak sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja guru keseluruhan.

Tabel 1. 3 Data Guru yang memiliki Jabatan Semester 1 2024/2025

Kode	Jabatan	Tugas Lain
DW	Wakasek Kurikulum	Guru mapel Umum
HIK	Wakasek Kesiswaan Ikhwan	Guru Tahfidz Tahsin & Guru Diniyah
AN	Wakasek kesiswaan Akhwat	Guru Tahfidz Tahsin
FAJ	Koordinator Bahasa Arab	Guru Diniyah dan B.Arab
US	Wali kelas 1A	Guru Tahfidz Tahsin & Guru Diniyah, PJ Kelas 1
SL	Wali Kelas 1B	Guru Tahfidz Tahsin & Guru Diniyah
SBL	Pendamping Wali Kelas 1B	Guru Tahfidz Tahsin, Guru Diniyah & Umum
NRM	Wali Kelas 1C	Guru Tahfidz Tahsin & Guru Diniyah
DWI	Wali Kelas 2B	Guru Tahfidz Tahsin
LIS	Pendamping Wali Kelas 2C	Guru Tahfidz Tahsin & Diniyah
MAY	Wali Kelas 3C	Guru B.Ingggris, Umum dan Koordinasi B.Ingggris
RR	Wali Kelas 3D	Guru Tahfizh Tahsin dan Guru Bahasa Arab
HUD	Wali Kelas 4A	Guru Tahfizh Tahsin & Diniyah

LIA	Wali Kelas 4C	Guru Mata Pelajaran diniyah dan umum, PJ Kelas 4
AL	Wali Kelas 5B	Guru Mata Pelajaran diniyah dan umum, PJ Kelas 3
FH	Wali Kelas 5A	Guru Tahfizh Tahsin & Diniyah
ALF	Wali Kelas 6E	Guru Tahfizh Tahsin & guru diniyah, PJ Kelas 6
ANG	Wali Kelas 5C	Guru Tahfizh Tahsin dan mapel diniyah, PJ Kelas 5
SF	Wali Kelas 5D	Guru Mata Pelajaran diniyah dan umum
DEA	Wali Kelas 6D	Guru Mata Pelajaran diniyah dan umum, PJ Kelas 4

Sumber: Kurikulum SDIT Al-‘Arabi yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat adanya masalah terkait beban kerja. Tabel tersebut menunjukkan bahwa banyak guru yang merangkap pekerjaan, seperti memiliki jabatan sebagai kepala kurikulum sekaligus mengajar pelajaran umum seperti Pendidikan Pancasila, Bahasa Indonesia, Pjok, Sbdp (Seni rupa), IPAS, P5, TIK, Matematika, Bahasa Sunda dan Bahasa Inggris. Selain itu, terdapat guru yang menjabat sebagai wakil kepala sekolah kesiswaan, tetapi juga memiliki tanggung jawab lain, seperti mengajar Tahfidz, Tahsin, serta mata pelajaran diniyah seperti Aqidah Akhlak, Al-Qur'an dan Hadits, Sejarah Kebudayaan Islam, dan Fiqih. Lebih lanjut, tabel tersebut menunjukkan bahwa banyak guru yang berfungsi sebagai wali kelas sekaligus mengajar mata pelajaran diniyah dan umum, serta menjadi Penanggung Jawab (Pj) kelas.

Wali kelas bertugas memantau prestasi dan perilaku siswa, serta mengelola administrasi kelas, seperti rapor, daftar absensi, dan laporan lainnya. Sementara itu, Pj memiliki tanggung jawab untuk membuat soal saat dilaksanakannya Penilaian Tengah Semester atau Penilaian Akhir Semester. Pekerjaan yang merangkap, seperti memiliki jabatan manajerial sekaligus mengajar, sering kali menambah beban tanggung jawab guru, di mana guru harus membagi fokus antara tuntutan

administratif dan kewajiban mengajar, sehingga dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta mengurangi efektivitas pengajaran dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Tabel 1. 4 Data Infal Guru

23 September – 27 September			
Kode	Jam/ Minggu	Jam Infal/Minggu	Total Jam/ Minggu
HIK	30	2 jam dan 3jam	35 Jam
FAJ	27	1 jam	28 Jam
SBL	33	2 jam	35 Jam
LIS	31	3 jam, 1 jam dan 2 jam	37 Jam
HUD	34	2 jam, 3 jam dan 1 jam	40 Jam
AL	33	2 jam	35 Jam
7 Oktober – 11 Oktober			
Kode	Jam/minggu	Jam Infal/minggu	Total Jam/Minggu
HIK	30	1 jam, 2 jam dan 1 jam	34 Jam
FAJ	27	2 jam	29 Jam
SBL	33	2 jam	35 Jam
LIS	31	3 jam dan 1 jam	35 Jam
HUD	34	2 jam	36 Jam
ANG	33	2 jam dan 3 jam	38 Jam
DEA	29	2 jam	31 Jam
14 Oktober – 18 Oktober			
Kode	Jam/minggu	Jam Infal/minggu	Total Jam/Minggu
HIK	30	2 jam dan 2 jam	34 Jam
FAJ	27	2 jam	29 Jam
SBL	33	3 jam	35 Jam

Sumber: Kurikulum SDIT Al-‘Arabi yang telah diolah, 2024

Di SDIT Al-‘Arabi, guru memiliki jam kerja yang terdiri dari jam tahfidz, tahsin, jam mata pelajaran, dan jam pembiasaan, yang mencakup dzikir pagi dan dzikir petang. Meningkatnya jumlah absensi guru mengharuskan adanya pengganti untuk jam mengajar atau pengisian jam untuk guru yang absen. Akibatnya, jam mengajar guru bertambah. Seperti tabel diatas menunjukkan bahwa adanya guru yang semula hanya 33 jam menjadi 38 jam mengajar dalam seminggu. Penambahan ini terjadi di hari Senin, dengan tambahan 2 jam, dan di hari Rabu dengan tambahan 3 jam. Dengan demikian, jam mengajar guru semakin padat, yang seharusnya memberi kesempatan bagi guru untuk beristirahat sejenak atau menyelesaikan

pekerjaan lain di waktu luang sambil menunggu jam mengajar berikutnya menjadi tidak bisa karna harus menggantikan guru yang tidak hadir. Dapat dikatakan bahwa terdapat beban kerja pada guru tersebut, karena saat menandatangani kontrak kerja, jam kerja yang tercantum adalah 7 jam per hari, yang berarti total jam kerja dalam seminggu adalah 35 jam. Namun, pada kenyataannya, beberapa guru memiliki jam kerja atau jam mengajar yang melebihi 35 jam tersebut, yang dapat dianggap sebagai beban kerja. Selain itu, terdapat guru yang harus mengisi kekosongan jam pembiasaan karena keterlambatan salah satu guru, tetapi pengganti tersebut tidak dianggap sebagai pengganti resmi dan tidak menerima gaji tambahan.

Beban kerja ini juga terjadi karena meskipun jadwal pulang mengajar guru seharusnya pada pukul 14.00, kenyataannya seringkali guru harus pulang lebih dari pukul 14.00, misalnya pukul 15.00, akibat adanya rapat, kajian, tugas yang harus diselesaikan, dan kegiatan lainnya, dengan demikian, hal tersebut dapat menambah beban kerja guru. Selain itu, beban kerja juga disebabkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) guru. Contohnya, ketika seorang guru harus menggantikan guru lain yang tidak hadir, namun mata pelajaran yang diampu tidak sesuai dengan keahlian atau minat guru tersebut. Sebagai contoh, seorang guru tahfidz harus menggantikan atau mengajar mata pelajaran matematika, yang tidak sesuai dengan keahlian dan minatnya. Dari beberapa beban kerja yang dirasakan oleh guru ini dapat menyebabkan stress pada guru maupun kelelahan fisik, kehilangan keseimbangan kerja hidup dan motivasi menurun yang pada akhirnya akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja pada guru secara keseluruhan.

Work-Life Balance memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di dalam suatu Perusahaan maupun organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yakni diantaranya, (Nadhifa *et al.*, 2023, Aliya & Saragih, 2020, Syafulloh *et al.*, 2021, Pitoyo & Handayani, 2022 dan Syifa Fadilla, 2022).

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di dalam suatu Perusahaan maupun organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yakni diantaranya, (Indra, 2024, Jasmin *et al.*, 2023, Novita & Kusuma, 2020 dan Astuti *et al.*, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang ditemukan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-‘Arabi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berikut perumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan masalah yang telah dijelaskan di atas:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-‘Arabi?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-‘Arabi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian adalah untuk memahami dan menganalisisnya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-‘Arabi
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-‘Arabi

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diyakini akan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat potensial dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna, baik secara teoritis maupun empiris, bagi organisasi yang akan melakukan penelitian terkait *Work-life balance*, beban kerja, maupun kepuasan Kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menganalisis ilmu yang diperoleh selama kuliah dan untuk mengetahui mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru.

b. Bagi Sekolah dan Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada guru tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja dalam situasi apa pun dan juga dapat menjadi dasar untuk menilai kinerja guru, sehingga akan meningkatkan jumlah kepuasan kerja yang diharapkan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian sejenis dengan tujuan penelitian yang beragam.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan dan memberikan ilustrasi yang jelas terhadap naskah ini, maka sistem penulisannya dipecah menjadi beberapa paragraf singkat yang secara jelas dinyatakan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan ini menjelaskan latar belakang masalah. Pada bab pendahuluan ini juga membahas mengenai rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta pendekatan sistematis dalam menulis.

BAB II TELAAH TEORETIS

Bab Telaah Pustaka ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan pada penelitian ini, landasan teori pada penelitian terdahulu, dan memaparkan mengenai kerangka teori serta hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab Metode Penelitian membahas tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi sampel, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, Selain itu, metode

pengumpulan dan analisis data juga digunakan dalam penelitian ini dijelaskan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi tentang gambaran umum penelitian, pengujian, hasil analisis data, pembahasan analisis data, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, serta saran-saran manajerial yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya dan praktisi dalam bidang terkait untuk meningkatkan hasil dan implementasi.