

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini, pendidikan mempunyai keterkaitan yang penting. Pendidikan juga dianggap sebagai sarana paling strategis untuk mendorong perubahan peradaban dan menggerakkan manusia menuju kehidupan yang lebih baik dan terarah. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah penciptaan suasana belajar dan proses pembelajaran secara sadar dan terencana yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya dan membekali dirinya dengan spiritual, kekuatan agama, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, moral yang tinggi. dan Keterampilan yang diperlukan bagi individu, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kehidupan di Indonesia, khususnya terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk menjawab tantangan global. Tentu saja guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam mendidik, membimbing dan mengembangkan siswa berprestasi yang mampu memajukan negaranya dan bersaing di kancah internasional.

Sebagai seorang guru, ia harus berperan aktif dan memosisikan dirinya sebagai seorang profesional, dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi dan tanggung jawab untuk menjadikan dirinya seorang guru yang profesional. Guru bukan hanya pengajar yang menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga pendidik yang bertanggung jawab menyampaikan nilai-nilai, pelatih yang memberikan

keterampilan, dan pembimbing yang memberikan bimbingan dan persyaratan bagi peserta didik dalam proses belajar mengajar. Isjoni (2007:49), Nuslan (2018).

Hal ini sejalan dengan pandangan Herfina dkk (2019) yang berpendapat betapa pentingnya peran guru terhadap pembangunan negara dan masyarakat, khususnya di negara berkembang. Sdn pondok pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam merupakan jenjang sekolah dasar pada Pendidikan formal di Indonesia setara dengan sekolah dasar yang bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan dasar untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh. Sdn Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam bermanfaat bagi siswa untuk dapat mengembangkan kehidupannya.

Sdn PONDOK PESANTREN Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam merupakan jenjang sekolah dasar pada Pendidikan formal di Indonesia setara dengan sekolah dasar yang bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan dasar untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh. Sdn PONDOK PESANTREN Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam bermanfaat bagi siswa untuk dapat mengembangkan ilmu, anggota masyarakat, warga negara sehingga mempersiapkan untuk hidup di masyarakat.

Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam merupakan salah satu sekolah favorit bagi peserta didik yang akan memasuki jenjang sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Dawuan, Kabupaten subang, Provinsi Jawa Barat Indonesia. Sama dengan sekolah dasar pada umumnya Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam mempunyai masa Pendidikan

selama 6 tahun pembelajaran, mulai dari kelas 1 sampai dengan 6 Beralamatkan di Desa manyeti Kecamatan dawuan Kabupaten subang Jawa Barat 41720

Mengingat pentingnya pendidikan sehingga pemerintah sangat memperhatikan segala aspek pendidikan untuk ditingkatkan, termasuk meningkatkan mutu kepuasan kerja guru agar tujuan pendidikan terwujud yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas baik.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan tenaga pendidikan yang memiliki kompetensi kinerja yang baik serta profesional. Hal tersebut tentu dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja guru dalam menjalani perannya di dunia pendidikan.

Guru dengan kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif bagi siswa, baik dari segi kualitas pembelajaran maupun pengembangan karakter siswa. Kepuasan kerja memiliki dampak langsung dan tidak langsung yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

Menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kelangsungan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas memberikan dampak positif bagi perusahaan seperti peningkatan efisiensi dan produktivitas Kanwar et.al (2009)

Ketidakpuasan merupakan titik awal timbulnya permasalahan dalam organisasi seperti gaji, konflik atasan-bawahan, sikap pegawai dan lingkungan kerja. Sebaliknya ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan menurunnya motivasi, semangat kerja, dan mutu kerja sehingga mengganggu kelangsungan pengajaran.

Sehingga instansi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya untuk mempertahankan dan mengembangkan instansi menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan survey dan wawancara yang telah dilakukan di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam terdapat fenomena mengenai kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh data yang peneliti peroleh dari survey awal yang telah disebarkan kepada 10 guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam sebagai berikut

Tabel 1. 1
Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	Jawaban	
		Ya	Tidak
Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work it Self</i>)			
1	Program pengembangan karir yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya	10	0
Gaji (<i>Pay</i>)			
2	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan (<i>di luar jam kerja</i>)	3	7
Kesempatan Promosi (<i>Promotion</i>)			
3	Perusahaan senantiasa memberikan kesempatan naik jabatan (<i>promosi</i>)	3	7
Rekan Kerja (<i>Supervision</i>)			
4	Atasan bersedia membantu memberikan solusi atas masalah yang saya hadapi	10	0

Berdasarkan Tabel 1.1 jawaban responden menyatakan bahwa 70% guru merasa Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, kondisi ini disebabkan karena pendapatan sekolah selama mempekerjakan guru berasal dari SPP siswa dan minimal bonus BOS. Masalah lainnya adalah bahkan 70% perusahaan tidak menawarkan kesempatan promosi di sekolah karena rendahnya volume pekerjaan. Fenomena ini diperkuat dengan wawancara dengan bapak eka permadani, selaku guru di Pondok Pesantren Tahfizh

Al-Qur'an Ma'rifatussalaam. Ia menyatakan masih ada pegawai yang merasa tidak puas dengan apa yang dimilikinya, salah satunya adalah kompensasi (gaji) yang diberikan sekolah dan kurangnya harapan untuk promosi. Dengan demikian, kepuasan kerja guru di sd kecamatan dawuan diduga masih rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja.

Singh dan Khanna (2011) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain.

Jika seorang guru tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal ini dapat berdampak negatif terhadap pembelajaran yang sedang berlangsung di kelas. Guru yang terlalu fokus pada kehidupan profesionalnya dan melupakan kehidupan pribadinya dapat mengalami kelelahan dan stres kerja yang dapat menurunkan kualitas pengajaran, kurangnya kreativitas dalam menyampaikan materi, serta kurangnya motivasi dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Selain ketidakpuasan kerja, tingkat ketidakhadiran dan turnover juga menjadi penyebab ketidakseimbangan kehidupan kerja.

Selain kepuasan kerja fenomena yang terjadi di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam sebagai berikut mengenai keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan bapak eka ramdani sebagai guru Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam sebagai berikut ia menyatakan bahwa masih terdapat beberapa guru yang merasa kekurangan waktu bersama keluarga. Hal ini dikarenakan guru lebih banyak

menghabiskan waktu di tempat kerja dibanding dirumah dan terkadang ketika memiliki pekerjaan yang lebih biasanya seorang guru membawa pekerjaannya kerumah sehingga waktu Bersama keluarga semakin berkurang.

Hal tersebut didukung oleh data yang peneliti peroleh dari survey awal yang telah di sebarakan kepada 10 guru Pondok Pesantren Tahfiz Al-Qur'an Ma'rifatussalaam sebagai berikut sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Survey Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>			
1	Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi	4	6
2	Waktu bersama keluarga saya berkurang karena pekejaan	8	2
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>			
3	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan	10	0
4.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	6	4
<i>Personal Life Enchancenment with Work (PLEW)</i>			
5.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi	10	0
6.	Hubungan dengan rekan kerja, atasan/bawahan mendukung dan memotivasi saya dalam bekerja	10	0
7.	Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani	7	3
<i>Work Enchanment with Personal Life (WEPL)</i>			
8	Ilmu pengetahuan yang saya dapatkan dari pelatihan-pelatihan di tempat kerja dapat saya	6	4

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 1.2 jawaban responden menyatakan sebanyak 80% atau 8 guru merasa kekurangan waktu untuk bersama keluarga karena mereka lebih banyak menghabiskan waktu disekolah dibanding dirumah bahkan ketika memiliki

pekerjaan yang lebih biasanya seorang guru membawa pekerjaannya kerumah sehingga waktu Bersama keluarga semakin berkurang

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan seseorang. Lebih sulit bagi seorang guru untuk mencapai keseimbangan ini ketika beban kerjanya tinggi. Guru mempunyai tugas yang beragam, seperti persiapan pembelajaran, pembelajaran aktif di kelas, penilaian, pertemuan dengan orang tua siswa dan tugas administratif lainnya. Semua persyaratan ini seringkali memerlukan waktu tambahan di luar jam kerja normal. Oleh karena itu, ketika seorang guru mempunyai beban kerja yang berat, seperti persiapan pelajaran, pengajaran, penilaian dan tanggung jawab administratif dan sosial lainnya, hal ini dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan dan kurangnya waktu untuk menjaga keseimbangan dalam kehidupan pribadi. Guru yang merasa kewalahan mungkin memiliki sedikit waktu untuk mengembangkan keterampilan profesionalnya, berkolaborasi dengan rekan kerja, atau terlibat dalam pengembangan diri. Dalam jangka panjang, beban kerja yang terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan kronis, kehilangan motivasi, dan bahkan kelelahan.

Fenomena beban kerja juga terjadi di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam hal tersebut didapat dari hasil survey awal yang telah disebarkan kepada 10 guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Survey Awal Beban Kerja

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Beban Waktu (<i>Time Load</i>)		
Saya merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan	8	2
Beban Usaha Mental (<i>Mental Effort Load</i>)		
Saya merasa terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi harapan pimpinan.	9	1
Beban Tekanan Psikologis		
Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya terlalu berat.	6	4

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 1.3, jawaban responden menyatakan sebanyak 80% guru merasa terbebani dengan banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan seperti modul, RPP dan materi yang akan disampaikan, permasalahan lainnya pun menyatakan sebanyak 90% atau 9 guru merasa terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi harapan pimpinan. Fenomena ini diperkuat dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan bapak eka permadani sebagai guru Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam ia menyatakan bahwa banyak guru yang sering mengeluh karena beban pekerjaan yang diberikan dan menjadi harapan pimpinan namun disisi lain sebagai tenaga pendidik kita harus bertanggung jawab sehingga tercapai dan terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas bagi agama, bangsa dan negara.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian terhadap beban kerja guru yang ada dan melakukan pengaturan yang lebih efisien sehubungan dengan tugas yang diberikan, agar tidak menimbulkan ketegangan yang berlebihan. Kolaborasi antara guru dan sekolah untuk mengidentifikasi strategi pengajaran yang efektif dan

penggunaan teknologi yang tepat dapat membantu mengurangi beban kerja, meningkatkan efektivitas guru dan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada judul tersebut “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada di tempat tersebut, peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Sebanyak 90% guru merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukannya, hal ini disebabkan karena pendapatan sekolah bagi guru hanya berupa biaya siswa dan sedikitnya bonus tambahan VSP menunjukkan kepuasan kerja masih rendah. . rendah
2. Sebanyak 80% sekolah tidak menawarkan peluang promosi, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih rendah.
3. Hingga 80% guru tidak mempunyai waktu untuk berkumpul dengan keluarga karena mereka menghabiskan lebih banyak waktu di sekolah dibandingkan di rumah. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan masih buruk.

4. Sebanyak 80% guru merasa terbebani dengan beban kerja yang besar seperti modul, RPP, dan penyampaian, hal ini menunjukkan beban kerja yang masih rendah.
5. Bahkan 100% guru merasa harapan pihak manajemen menjadi beban bagi kualitas pekerjaan, hal ini menunjukkan volume pekerjaan yang masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam
2. Bagaimana pengaruh keseimbangan hidup kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam
3. Bagaimana pengaruh keseimbangan terhadap kepuasan kerja secara parsial pada guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam.
4. bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam.

1.3 Maksud dan Tujuan Penulisan

1.3.1 Maksud Penulisan

Tujuan dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari informasi serbaguna tentang work-life balance dan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru serta mampu menggunakan informasi yang berguna selama penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.pada guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam
2. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam
4. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerjaterhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam

1.4 Kegunaan penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai sumbangan penting dan perluasan wawasan terhadap pengelolaan penelitian ilmiah manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengembangan penelitian SDM dimasa yang akan datang.
2. Berkontribusi terhadap perluasan penelitian ilmu manajemen dalam hal *work-life balance*, beban kerja dan kepuasan kerja guru

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.
2. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap produktivitas kerja guru di PONDOK PESANTREN Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam\

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam Kab. Subang Jawa Barat Indonesia

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai bulan desember 2023 sampai dengan bulan . Adapun Jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Waktu Penelitian

NO	URAIAN	WAKTU KEGIATAN																			
		APRIL				MEI				JUNI				JUNI				AGUSTUS			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat	■	■																		
2	Melakukan penelitian		■	■	■																
3	Mencari data			■	■	■	■														
4	Membuat proposal			■	■	■	■	■	■												
5	Seminar									■											
6	Revisi									■	■										
7	Penelitian Lapangan											■	■	■	■						
8	Bimbingan															■	■	■	■	■	■
9	Sidang																				■