

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang dalam bahasa Indonesia berarti mengelola atau mengatur. Dalam konteks yang lebih luas, manajemen merujuk pada proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Ini melibatkan pengelolaan aspek-aspek seperti manusia, keuangan, teknologi, dan materi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, manajemen adalah upaya sadar untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan mengendalikan berbagai aktivitas dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Irawan, 2021).

Sedangkan pengertian manajemen menurut (Neliwati, 2019). Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara lebih rinci, manajemen melibatkan pengambilan keputusan, alokasi sumber daya (seperti waktu, tenaga kerja, dan uang), koordinasi kegiatan, pengawasan, dan evaluasi hasil untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Dalam konteks yang lebih luas, manajemen juga mencakup pengelolaan hubungan antara orang-orang yang terlibat dalam organisasi, termasuk pemimpin, staf, karyawan, dan pihak-pihak lain yang terlibat dalam mencapai visi dan misi bersama. Dengan kata lain, manajemen bukan hanya tentang administrasi atau pengaturan tugas, tetapi juga tentang strategi, inovasi, dan kepemimpinan dalam mengelola organisasi untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Dalam konteks diatas, perubahan dan pengembangan organisasi menggunakan analisis manajemen merupakan pendekatan yang strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Analisis ini melibatkan evaluasi

mendalam terhadap berbagai komponen organisasi, seperti struktur, proses kerja, dan budaya perusahaan, untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan atau diubah. Dengan memanfaatkan analisis manajemen yang komprehensif, manajemen dapat merancang strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan internal dan eksternal yang dihadapi organisasi, serta untuk memanfaatkan peluang-peluang pertumbuhan. Selain itu, analisis manajemen juga membantu dalam membangun ketangguhan organisasi terhadap perubahan, dengan menyediakan wawasan yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang baik dan responsif terhadap dinamika pasar dan lingkungan bisnis yang terus berkembang (Siahaan, 2012).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), manajemen adalah proses, cara, atau metode mengatur, mengendalikan, dan mengurus suatu usaha atau organisasi (perusahaan, lembaga, dsb.) agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam pengertian ini, manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya yang dimiliki oleh suatu entitas, baik itu sumber daya manusia, keuangan, materi, maupun waktu, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal (Priatna, 2020).

Dalam arti lain, manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan serangkaian aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalamnya, terdapat alokasi dan pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, materi, dan waktu agar dapat digunakan secara efektif dan efisien. Proses ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga melibatkan pengambilan keputusan, penyesuaian terhadap perubahan lingkungan, serta evaluasi terhadap kinerja dan hasil yang dicapai. Dengan kata lain, manajemen tidak hanya tentang bagaimana mencapai tujuan, tetapi juga tentang bagaimana mencapai tujuan tersebut dengan cara yang tepat dan efisien melalui pengelolaan yang baik atas semua aspek yang terlibat (Aditama, 2021).

Sedangkan, Pendidikan dapat diartikan sebagai upaya sistematis untuk memanusiakan manusia melalui proses pembelajaran dan pengembangan potensi manusia secara holistik. Tujuan utama pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas hidup individu dan masyarakat dengan cara memberikan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, serta membentuk sikap yang positif dan produktif (Muhammad, 2019). Melalui pendidikan, manusia dibekali dengan kemampuan untuk berpikir kritis, beradaptasi dengan perubahan, berkontribusi dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya, serta untuk mencapai kemajuan secara pribadi dan kolektif. Dengan demikian, pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengembangkan kapasitas intelektual individu, tetapi juga sebagai sarana untuk membentuk karakter, moralitas, dan tanggung jawab sosial yang merupakan bagian integral dalam memanusiakan manusia secara utuh (Rohman, 2020).

Pada hakekatnya, manajemen mencakup serangkaian aktivitas yang esensial dalam mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini tidak hanya mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, tetapi juga melibatkan koordinasi yang efektif antara berbagai aspek organisasi. Sumber daya yang dikelola dalam konteks ini mencakup sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi (Hidayat, 2019). Dengan merencanakan dengan cermat, mengatur struktur organisasi yang tepat, memberikan arahan yang jelas kepada personel, serta melakukan pengawasan yang ketat, manajemen bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, dalam lingkungan yang selalu berubah, manajemen juga memerlukan kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan adaptif, serta mengembangkan strategi yang relevan untuk menghadapi tantangan yang muncul. Dengan demikian, manajemen bukan hanya sekadar seperangkat proses administratif, tetapi juga merupakan inti dari dinamika organisasi yang kompleks, memastikan kelangsungan dan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Dari berbagai definisi yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang melibatkan seni dan ilmu dalam mengelola

sumber daya dan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari berbagai aspek organisasi, termasuk sumber daya manusia, keuangan, materi, dan informasi. Manajemen juga mencakup pengambilan keputusan yang tepat, adaptasi terhadap perubahan lingkungan, serta pengembangan strategi untuk memastikan kesinambungan dan kemajuan organisasi. Dengan demikian, manajemen tidak hanya sekadar serangkaian tugas administratif, tetapi juga merupakan inti dari proses pengelolaan organisasi yang kompleks dan dinamis, yang bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen dapat bervariasi tergantung pada konteksnya, tetapi secara umum mencakup pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif. Tujuan utama manajemen adalah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan cara mengoordinasikan, mengarahkan, dan mengelola sumber daya manusia, keuangan, materi, dan informasi. Selain itu, manajemen bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan, seperti peningkatan produktivitas, keuntungan yang berkelanjutan, atau kepuasan pelanggan. Selain tujuan organisasi, manajemen juga bertujuan untuk mempromosikan kesejahteraan dan pengembangan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang organisasi. Dengan demikian, tujuan manajemen mencakup aspek pencapaian hasil organisasi, pengembangan sumber daya manusia, dan pembangunan organisasi secara keseluruhan.

Berikut adalah tujuan manajemen secara umum (Putra, 2021):

1. Mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan yang efisien dan efektif dari sumber daya yang tersedia.
2. Mengoordinasikan aktivitas organisasi untuk memastikan pencapaian hasil

yang diinginkan secara konsisten.

3. Mengarahkan dan memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju tujuan bersama.
4. Mengelola sumber daya manusia, keuangan, materi, dan informasi dengan optimal.
5. Memastikan penggunaan sumber daya yang tepat waktu, tepat tempat, dan tepat jumlah.
6. Meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam semua aspek operasional organisasi.
7. Menjaga keseimbangan antara kebutuhan dan kepentingan berbagai pemangku kepentingan.
8. Mempromosikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
9. Mengoptimalkan kinerja organisasi dan memastikan keberlanjutan serta pertumbuhan jangka panjang.
10. Beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi.

3. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah serangkaian langkah yang diperlukan untuk mengelola sumber daya organisasi dengan efisien dan efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam setiap langkahnya, manajemen bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama, inovasi, dan kinerja tinggi di antara anggota organisasi. Dari perencanaan yang cermat hingga pengawasan yang teliti, setiap fungsi manajemen memainkan peran penting dalam memastikan bahwa organisasi beroperasi dengan lancar dan mencapai hasil yang diinginkan.

Berikut adalah beberapa fungsi manajemen (Nurhabiba, 2020):

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fondasi utama dari proses manajemen yang memungkinkan organisasi menetapkan arah dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam perencanaan, tujuan jangka pendek dan jangka panjang ditetapkan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Selanjutnya, melalui identifikasi sumber daya yang dibutuhkan, seperti tenaga kerja, keuangan, dan infrastruktur, organisasi dapat merancang strategi dan rencana tindakan yang konkret untuk mencapai tujuan tersebut. Pentingnya penetapan standar kinerja sebagai ukuran kemajuan membantu organisasi untuk mengukur keberhasilan implementasi rencana dan menyesuaikan strategi jika diperlukan. Dengan demikian, perencanaan memberikan landasan yang kokoh bagi pengelolaan yang efektif dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah proses perencanaan, langkah berikutnya dalam manajemen adalah pengorganisasian, di mana organisasi membangun struktur yang efektif dan efisien. Ini melibatkan definisi jelas dari struktur organisasi, dengan penugasan tugas dan tanggung jawab kepada anggota tim. Selain itu, komunikasi yang efektif dibangun untuk mendorong kolaborasi dan koordinasi di antara anggota tim. Manajemen juga bertanggung jawab untuk mengatur alokasi sumber daya manusia dan materi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, pengorganisasian memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pada tahap pengarahan, peran manajer sangat penting dalam memastikan keselarasan dan motivasi di antara anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui komunikasi yang jelas dan terbuka, manajer menyampaikan harapan dan ekspektasi dengan tepat kepada seluruh tim. Mereka juga memberikan arahan yang diperlukan serta dukungan untuk membantu anggota tim dalam pencapaian tujuan.

mereka. Selain itu, manajer memiliki tanggung jawab untuk membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan kinerja tinggi, menciptakan lingkungan yang memungkinkan setiap individu untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Dalam situasi konflik, manajer juga harus mampu mengelola ketegangan dan memfasilitasi pemecahan masalah yang memungkinkan tim untuk bergerak maju secara efektif. Dengan demikian, pengarahan yang efektif memainkan peran kunci dalam membentuk dinamika kerja yang positif dan produktif di dalam organisasi.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pada tahap pengawasan, manajer melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja organisasi dan individu secara berkala. Mereka memeriksa hasil aktual kinerja dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, kemudian mengidentifikasi segala perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja yang sebenarnya. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara keduanya, manajer segera mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja, yang bisa meliputi alokasi ulang sumber daya atau penyesuaian rencana strategis. Proses pengawasan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi kinerja, melainkan juga sebagai mekanisme yang memastikan bahwa organisasi tetap fokus pada jalur yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, pengawasan menjadi salah satu elemen kunci dalam siklus manajemen yang berkelanjutan, memastikan adaptasi organisasi yang terus-menerus terhadap perubahan lingkungan serta pencapaian tujuan yang diinginkan.

B. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Keseimbangan kehidupan kerja, atau yang lebih dikenal sebagai *work-life balance*, merujuk pada kondisi di mana seseorang dapat mengintegrasikan secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ini melibatkan upaya untuk mencapai harmoni antara waktu dan energi yang dihabiskan untuk bekerja dengan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan di luar pekerjaan, seperti keluarga, rekreasi, dan pengembangan pribadi. *Work-life balance* menjadi semakin penting dalam masyarakat modern yang serba cepat dan kompetitif, di mana tekanan pekerjaan dapat mengganggu kesejahteraan pribadi dan hubungan sosial seseorang (Puryana & Ramdani, 2022).

Pengertian "*work-life balance*" dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang memungkinkan seseorang untuk menjalani keduanya tanpa merasa tertekan atau kewalahan. Dalam konteks ini, "*work-life balance*" sangat penting karena tekanan dan tantangan yang dihadapi di tempat kerja, ditambah dengan masalah pribadi, dapat menyebabkan stres yang berlebihan. Stres yang tinggi ini, jika dibiarkan berlanjut, dapat berdampak negatif pada kesehatan seseorang, seperti yang dijelaskan oleh dokter. Oleh karena itu, mencapai "*work-life balance*" adalah upaya untuk mengurangi stres dan menjaga kesehatan mental dan fisik agar dapat menghadapi tantangan hidup, termasuk perawatan hidup, dengan kondisi terbaik (McNeef, 2021).

Menurut Jeffrey Pfeffer, seorang profesor manajemen di Stanford University, dalam buku *Work Life Balance Para Pekerja Buruh* karya (Laila, 2019) *work-life balance* adalah komponen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mendongkrak kinerja dan kepuasan karyawan. Pfeffer berpendapat bahwa kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan, tidak hanya meningkatkan kesehatan mental dan emosional karyawan tetapi juga mengurangi tingkat turnover serta meningkatkan motivasi dan produktivitas di

tempat kerja. Pencegahan stres dan kepuasan kerja yang tinggi, menurut Pfeffer, merupakan hasil dari implementasi kebijakan yang baik dalam menjaga keseimbangan ini.

Berdasarkan teori yang disampaikan, "*work-life balance*" adalah konsep yang menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan tujuan menciptakan kondisi kerja yang lebih fleksibel. Pemerintah, melalui kampanye *Work Life Balance* yang diluncurkan pada Maret 2000, berusaha untuk mempromosikan manfaat dari praktik kerja fleksibel. Ini dilakukan dengan harapan mengubah budaya kerja di Inggris yang sering kali membuat orang merasa harus bekerja dalam jam yang sangat panjang.

Masalah jam kerja yang berlebihan tidak hanya menjadi isu di sektor pendidikan, seperti yang terlihat dalam *Teacher Workload Study*, tetapi juga memerlukan perubahan budaya kerja secara luas. Inisiatif ini bertujuan untuk menciptakan kondisi di mana pemberi kerja dapat melihat manfaat dari penyesuaian praktik kerja tradisional sehingga memungkinkan pekerja untuk meminta alternatif yang lebih fleksibel. Fleksibilitas yang lebih besar ini diharapkan dapat menghasilkan staf yang lebih bahagia, lebih sehat, lebih termotivasi, dan lebih produktif. Praktik saat ini di sekolah-sekolah juga perlu direformasi untuk membuat keseimbangan ini menjadi mungkin. Dengan demikian, "*work-life balance*" adalah usaha untuk mengintegrasikan kehidupan kerja dan pribadi secara harmonis, melalui penerapan praktik kerja fleksibel yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas pekerja (Tomlinson H. , 2004).

Dalam konteks pekerjaan, *work-life balance* memperhatikan bahwa seseorang tidak hanya diidentifikasi sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kebutuhan dan keinginan di luar ruang kerja. Ini mencakup pemahaman bahwa produktivitas dan kesejahteraan pegawai dapat ditingkatkan ketika mereka merasa dihargai dan memiliki waktu untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Oleh karena itu, Organisasi dan Lembaga Pendidikan harus semakin menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

work-life balance untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Work-life balance juga berdampak pada berbagai aspek kehidupan seseorang, termasuk kesehatan fisik dan mental, hubungan keluarga, dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Dengan mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seseorang dapat mengurangi stres dan kelelahan yang berlebihan, meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup, serta memperkuat ikatan interpersonal dengan orang-orang terdekat. Oleh karena itu, *work-life balance* bukan hanya tentang membagi waktu dengan bijak antara pekerjaan dan kegiatan non-kerja, tetapi juga tentang memprioritaskan kesejahteraan dan kebahagiaan secara keseluruhan (Diana, 2017).

Menurut perspektif psikologis, *work-life balance* berfokus pada kesejahteraan mental dan emosional individu yang berupaya menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dari sudut pandang psikologi, keseimbangan kerja-hidup dianggap sebagai faktor penting dalam mencegah stres kronis, kelelahan, dan masalah kesehatan mental lainnya. Teori ini menyarankan bahwa individu yang mampu mengelola waktu dan energi mereka secara efektif antara pekerjaan dan aktivitas pribadi cenderung mengalami kepuasan hidup yang lebih tinggi dan kualitas hubungan yang lebih baik. Pengelolaan stres, dukungan sosial, dan pengembangan keterampilan coping menjadi kunci dalam mencapai keseimbangan ini, sehingga memungkinkan individu untuk mempertahankan kesehatan mental yang optimal dan mencapai kepuasan hidup yang lebih besar (Jones, 2006).

David Mercer dari *Open Business School dan Strategic Planning Society* mengorganisir Debat Milenium untuk *Futures Observatory*. Dalam layanan pendidikan, kita perlu lebih responsif terhadap perubahan semacam ini dan implikasinya terhadap pendidikan, khususnya dalam keseimbangan kehidupan kerja. Teknologi informasi dan komunikasi akan memiliki dampak yang mendalam pada pendidikan dan kehidupan serta karier para guru. Dua presentasi dari

konferensi ini memiliki implikasi yang mendalam bagi sekolah dan pendidikan. Presentasi pertama dari Ian Pearson mengeksplorasi teknologi informasi, sementara presentasi kedua dari David Mercer dimulai dari individu dan mencapai ke seluruh dunia (Tomlinson, 2004).

Work-life balance merupakan sebuah konsep yang melibatkan perasaan kendali atas hidup seseorang, kemampuan untuk melakukan pilihan, dan menemukan keseimbangan antara kebutuhan individu dan kebutuhan orang lain, baik di lingkungan kerja maupun di rumah. Ini tidak hanya tentang membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang memprioritaskan aspek-aspek yang penting dalam kehidupan, seperti karir, kesehatan, kesenangan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Seseorang yang merasakan *work-life balance* yang baik mungkin merasa bahwa mereka memiliki kendali yang memadai atas waktu dan energi mereka, mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan dengan baik, sambil tetap menyisihkan waktu untuk menikmati kehidupan di luar pekerjaan (Lumunon et al., 2019).

Menurut Schermerhorn (2012:314), *Work-life balance is a broad concept that includes the ability to prioritize 'work' (career and ambition) with 'life' (health, pleasure, free time, family and spiritual development). This shows that work-life balance is not just about career success, but also about overall quality of life.* *Work-life balance* adalah konsep yang luas yang mencakup kemampuan memprioritaskan antara 'pekerjaan' (karir dan ambisi) dengan 'kehidupan' (kesehatan, kesenangan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan hanya tentang kesuksesan dalam karir, tetapi juga tentang kualitas hidup secara keseluruhan. Seseorang yang berhasil mencapai keseimbangan ini mungkin mampu memanfaatkan karir mereka dengan baik tanpa mengorbankan kebahagiaan dan kesejahteraan pribadi. Dengan demikian, *work-life balance* bukan hanya menjadi tujuan, tetapi juga merupakan faktor penting dalam mencapai kehidupan yang memuaskan dan berarti.

Menurut Hudson, *work-life balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan keseimbangan antara waktu dan energi yang diinvestasikan dalam pekerjaan dengan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi dan keluarga. Ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bahwa mereka dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka tanpa mengorbankan kehidupan pribadi mereka, dan sebaliknya. Kepuasan dalam hal ini tidak hanya terkait dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu luang, tetapi juga dengan kualitas waktu yang dihabiskan untuk setiap aspek kehidupan. Sebuah keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan secara keseluruhan dan menyebabkan kesejahteraan yang lebih baik bagi individu tersebut (Arum, 2007).

Sehingga, berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* bukan hanya tentang membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang mencapai keseimbangan yang memadai antara tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan dan keinginan pribadi yang lebih luas. Ini melibatkan tidak hanya jumlah waktu yang dihabiskan untuk setiap aspek kehidupan, tetapi juga kualitas waktu tersebut serta tingkat kepuasan yang dirasakan dalam menjalani keduanya. *Work-life balance* mencerminkan kemampuan seseorang untuk memprioritaskan kebutuhan mereka secara seimbang, menciptakan lingkungan di mana mereka merasa memiliki kendali yang memadai atas waktu dan energi mereka, sehingga mampu mencapai kesejahteraan yang optimal baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi mereka.

2. Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley, *work-life balance* memiliki tiga aspek yang mencakup (Danil, 2017):

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Aspek keseimbangan waktu dalam *work-life balance* menyoroti pentingnya alokasi yang seimbang antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang diperuntukkan untuk kehidupan pribadi. Keseimbangan waktu ini melibatkan

kemampuan individu untuk merencanakan dan mengatur jadwal kerja mereka sedemikian rupa sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan-kebutuhan pribadi mereka. Ini berarti tidak hanya mencakup waktu yang dihabiskan di tempat kerja, tetapi juga waktu yang diperuntukkan untuk istirahat, rekreasi, dan interaksi sosial di luar jam kerja. Dengan memiliki keseimbangan waktu yang baik, individu dapat mengalokasikan waktu dengan bijak untuk berbagai aktivitas, sehingga mereka dapat menjaga kesejahteraan fisik dan mental mereka.

Selain itu, keseimbangan waktu juga mencakup pengelolaan waktu yang efektif dan efisien. Ini berarti individu harus mampu mengelola waktu mereka dengan baik, termasuk kemampuan untuk memprioritaskan tugas-tugas yang penting, mengatur jadwal dengan bijak, dan menghindari penundaan yang tidak perlu. Hal ini juga mencakup kemampuan untuk mengenali tanda-tanda kelelahan dan kelebihan kerja, serta mengambil langkah-langkah untuk menghindari kelelahan yang berlebihan. Dengan mengelola waktu mereka dengan baik, individu dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya produktif dalam pekerjaan, tetapi juga dapat menikmati kehidupan di luar pekerjaan tanpa merasa terbebani oleh beban kerja yang berlebihan.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Aspek keseimbangan keterlibatan dalam *work-life balance* mengacu pada seberapa jauh seseorang terlibat dalam berbagai aspek kehidupan mereka, mulai dari pekerjaan, keluarga, hingga kegiatan di luar lingkup pekerjaan. Pentingnya keseimbangan keterlibatan ini terletak pada kemampuan individu untuk memberikan perhatian yang seimbang dan energi pada setiap komitmen yang mereka miliki. Ini berarti bahwa seseorang tidak hanya fokus pada satu aspek kehidupan, misalnya hanya pada karier atau hanya pada kehidupan pribadi, tetapi mereka juga berinvestasi secara memadai dalam berbagai area kehidupan. Dengan memiliki keterlibatan yang seimbang, individu dapat merasa puas dan bahagia

karena mereka dapat memenuhi berbagai kebutuhan dan tanggung jawab dalam kehidupan mereka.

Keseimbangan keterlibatan juga menekankan pentingnya untuk tidak mengorbankan satu aspek kehidupan demi yang lain. Ini berarti bahwa meskipun seseorang mungkin memiliki tanggung jawab yang berat di tempat kerja, mereka juga harus dapat menyisihkan waktu dan energi untuk keluarga, teman, dan kegiatan di luar pekerjaan yang mereka nikmati. Dengan melakukan ini, individu dapat menciptakan kehidupan yang kaya dan memuaskan, di mana mereka dapat mencapai keselarasan antara berbagai aspek kehidupan mereka dan merasakan kepuasan yang mendalam dari pengalaman hidup secara menyeluruh.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Aspek keseimbangan kepuasan dalam *work-life balance* menyoroti pentingnya merasa puas dan bahagia dengan berbagai aspek kehidupan, mulai dari karier, hubungan interpersonal, hingga waktu luang. Keseimbangan kepuasan ini melibatkan kemampuan individu untuk secara objektif mengevaluasi tingkat kepuasan mereka dalam berbagai area kehidupan, termasuk pekerjaan, keluarga, persahabatan, dan aktivitas rekreasi. Hal ini juga mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi area-area di mana mereka mungkin merasa kurang puas dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Pencarian keseimbangan kepuasan juga melibatkan upaya untuk mencapai keselarasan antara harapan dan realitas dalam berbagai aspek kehidupan. Ini berarti bahwa individu perlu memahami harapan dan tujuan mereka, serta mengukurnya dengan kondisi aktual kehidupan mereka. Dengan melakukan ini, mereka dapat menyesuaikan ekspektasi mereka, membuat perubahan yang realistis, dan menciptakan kehidupan yang memuaskan dan bermakna sesuai dengan nilai-nilai dan prioritas mereka. Upaya ini tidak hanya mencakup upaya untuk meraih kesuksesan dalam karier, tetapi juga mencari keseimbangan yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga memungkinkan individu untuk

merasakan kebahagiaan dan kesejahteraan dalam berbagai aspek kehidupan mereka.

3. Dimensi *Work Life Balance*

Berikut adalah sub-poin besar yang mencakup dimensi-dimensi utama dari *work-life balance* menurut Fisher, Bulger, dan Smith (Sahadatunnisa et al., 2023):

1. *Work Interferences With Personal Life* (Gangguan Kerja dengan Kehidupan Pribadi)

Sub-poin ini, yang fokus pada gangguan kerja dengan kehidupan pribadi, menggambarkan bagaimana tuntutan dan tekanan dari pekerjaan dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam kehidupan seseorang. Dalam dunia yang semakin sibuk dan kompetitif, seringkali individu merasa terjebak dalam siklus kerja yang tidak seimbang, di mana mereka cenderung mengabdikan sebagian besar waktu dan energi mereka untuk pekerjaan. Akibatnya, waktu yang seharusnya dialokasikan untuk kegiatan pribadi yang penting seperti berkumpul dengan keluarga, merawat diri sendiri, atau mengejar hobi seringkali terabaikan atau dikorbankan. Ketidakseimbangan ini tidak hanya memengaruhi kualitas kehidupan pribadi seseorang, tetapi juga dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental.

Individu yang mengalami gangguan kerja dengan kehidupan pribadi seringkali merasa terjebak dalam dilema antara memenuhi tuntutan pekerjaan dan menjaga keseimbangan dalam kehidupan mereka. Mereka mungkin merasa sulit untuk menetapkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi, dan merasa terus-menerus ditarik antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi. Selain itu, ketidakseimbangan ini juga dapat memengaruhi hubungan interpersonal dan kualitas tidur, yang pada gilirannya memperburuk kesejahteraan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengidentifikasi dan mengelola tuntutan pekerjaan dengan bijaksana agar dapat menciptakan keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

2. *Personal Life Interference With Work* (Gangguan Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan)

Sub-poin ini secara tajam menyoroti bagaimana masalah atau stres dalam kehidupan pribadi seseorang tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, tetapi juga dapat berdampak signifikan pada kinerja mereka di tempat kerja. Ketika individu mengalami tekanan dari masalah pribadi seperti konflik keluarga, masalah keuangan, atau masalah kesehatan, hal itu sering kali mengganggu fokus dan konsentrasi mereka di lingkungan kerja. Mereka mungkin merasa sulit untuk terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas pekerjaan atau membuat keputusan yang tepat ketika pikiran mereka terbagi antara urusan pribadi dan pekerjaan.

Lebih jauh lagi, ketika masalah pribadi yang signifikan tidak diselesaikan atau dikendalikan dengan baik, hal itu dapat menghasilkan dampak negatif yang berkelanjutan pada produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja. Mereka mungkin menemukan diri mereka kurang termotivasi, kurang efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas, atau bahkan mengalami ketegangan dan konflik dengan rekan kerja. Selain itu, membawa masalah pribadi ke tempat kerja juga dapat memengaruhi hubungan interpersonal dan citra profesional seseorang, mengganggu kolaborasi tim dan menyebabkan ketegangan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk dapat mengelola dan mengatasi masalah pribadi dengan efektif agar dapat menjaga keseimbangan dan kinerja yang optimal di lingkungan kerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (Peningkatan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan)

Sub-poin ini menyoroti peran penting aspek positif dari kehidupan pribadi dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja seseorang. Dukungan emosional yang diberikan oleh keluarga, pasangan, atau teman-teman dekat dapat menjadi sumber kekuatan yang kuat bagi individu untuk mengatasi tantangan dan stres di tempat kerja. Ketika seseorang merasa didukung dan dicintai di lingkungan pribadi

mereka, hal itu dapat memberikan dorongan emosional yang besar, meningkatkan motivasi, dan membantu mereka menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik.

Selain itu, meluangkan waktu untuk kegiatan rekreasi dan hobi yang menyenangkan di luar jam kerja juga penting untuk menjaga keseimbangan mental dan emosional seseorang. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya memberikan kesempatan untuk melepaskan diri dari tekanan pekerjaan, tetapi juga memungkinkan individu untuk merasa segar dan terinspirasi kembali. Waktu berkualitas yang dihabiskan dengan orang-orang yang dicintai juga dapat memberikan dukungan sosial yang penting, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan menciptakan ikatan yang kuat di antara anggota keluarga atau teman-teman. Secara keseluruhan, aspek positif dari kehidupan pribadi dapat berperan sebagai sumber energi positif yang memperkaya pengalaman di tempat kerja, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja individu secara keseluruhan.

Dengan memahami dan mengelola ketiga sub-poin besar ini dengan baik, individu dapat membangun pondasi yang kuat untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Dengan menyadari bagaimana tuntutan kerja dapat mempengaruhi kehidupan pribadi, bagaimana masalah pribadi dapat memengaruhi kinerja di tempat kerja, dan bagaimana aspek positif dari kehidupan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja, individu dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk menjaga keseimbangan ini. Ini bisa melibatkan praktik-praktik manajemen waktu yang efektif, upaya untuk membatasi gangguan dari pekerjaan saat waktu istirahat, serta investasi dalam aktivitas-aktivitas yang memperkaya kehidupan pribadi. Dengan demikian, mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukan hanya menguntungkan individu secara pribadi, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka secara keseluruhan, membawa dampak positif baik dalam lingkungan kerja maupun di luar sana (Faujiah et al., 2023).

4. Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Keseimbangan kehidupan kerja, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*, semakin menjadi perhatian utama di era modern ini. Dengan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat, banyak individu menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* yang baik tidak hanya penting untuk kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Memahami manfaat dari keseimbangan ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan, di mana karyawan dapat berkontribusi secara optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi mereka.

Manfaat keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) menurut (Sadili Samsudin, 2006), diantaranya :

1. Meningkatkan Produktivitas

Dengan *work-life balance* yang baik, karyawan cenderung lebih produktif. Mereka dapat fokus penuh saat bekerja karena tidak terlalu dibebani oleh masalah pribadi atau kelelahan yang berlebihan. Ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

2. Mengurangi Stres dan Burnout

Keseimbangan yang tepat antara kehidupan kerja dan pribadi membantu mengurangi tingkat stres dan mencegah burnout. Karyawan yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi biasanya memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik mereka.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas waktu mereka, dan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, cenderung lebih puas

dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan menurunkan tingkat pergantian karyawan.

4. Memperbaiki Kesehatan dan Kesejahteraan

Work-life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih menjaga kesehatan fisik dan mental mereka. Mereka memiliki waktu yang cukup untuk berolahraga, makan dengan baik, tidur yang cukup, dan bersosialisasi, yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan secara keseluruhan.

5. Meningkatkan Hubungan Keluarga dan Sosial

Keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga dan teman. Ini memperkuat hubungan sosial dan meningkatkan kualitas hidup, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan karyawan.

6. Mendorong Kreativitas dan Inovasi

Ketika pegawai/karyawan memiliki waktu luang yang cukup untuk beristirahat dan mengejar hobi atau minat pribadi, mereka sering kali kembali ke pekerjaan dengan perspektif baru dan ide-ide segar. Ini dapat mendorong kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, penerapan *work-life balance* yang baik merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan memberikan perhatian yang tepat pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, baik karyawan maupun organisasi dapat meraih manfaat yang signifikan, termasuk peningkatan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu dan perusahaan untuk terus mendorong dan mendukung upaya menciptakan keseimbangan ini demi keberhasilan bersama dalam jangka panjang.

C. Profesionalitas Guru

1. Pengertian Profesionalitas Guru

Profesionalitas guru adalah konsep yang sangat penting dalam dunia pendidikan, merujuk pada seperangkat standar, nilai, dan perilaku yang diharapkan dari seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pertama-tama, sebagai agen utama dalam transfer pengetahuan dan pembelajaran kepada generasi mendatang, seorang guru diharapkan memiliki kompetensi akademik yang kuat dan pemahaman yang mendalam tentang mata pelajaran yang mereka ajarkan. Mereka juga diharapkan memperbarui dan meningkatkan pengetahuan mereka secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan dan teknologi (Fuadi, 2023).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profesionalitas diartikan sebagai mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalitas mencakup sikap, keterampilan, dan etika kerja yang tinggi serta komitmen untuk melaksanakan tugas dengan standar yang tinggi sesuai dengan bidang profesi masing-masing. Profesionalitas juga berarti bahwa seseorang memiliki kompetensi dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta menjaga integritas dan etika dalam melaksanakan tugasnya (kbbi.kemdikbud.go.id, 2024).

Manajemen keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan profesionalitas guru memainkan peran krusial dalam meningkatkan profesionalitas guru. Menurut Ahmad Tafsir, profesionalitas adalah paham yang menekankan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh individu yang profesional. Profesional, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, bab I pasal 1 ayat 4, merujuk pada pekerjaan atau kegiatan yang menjadi sumber penghidupan dan memerlukan keahlian, kemahiran, serta kecakapan yang memenuhi standar mutu dan norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi. Dengan manajemen keseimbangan kehidupan kerja yang baik, guru dapat mengelola stres dan kelelahan, sehingga mereka dapat fokus pada profesionalitas

guru melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Ini tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional mereka tetapi juga memastikan bahwa mereka dapat memenuhi standar tinggi yang diperlukan untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada murid-murid mereka (Arifin, 2018).

Profesionalitas guru yang sejati terletak pada enam karakteristik utama: menetapkan standar tinggi secara nasional yang diatur oleh badan profesional yang kuat, memiliki akses ke pengetahuan terbaru dengan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta mengorganisasi dan mengelola staf pendukung secara efisien untuk praktik terbaik. Selain itu, guru harus mampu memanfaatkan teknologi terdepan untuk mendukung pengajaran, menerima insentif dan penghargaan yang mendorong keunggulan, dan selalu fokus pada kepentingan terbaik murid dan orang tua melalui pengaturan akuntabilitas yang jelas. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, guru dapat mencapai tingkat profesionalitas yang tinggi dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Justine Mercer, 2010).

Surah Al-Qasas ayat 77 dalam Al-Qur'an tidak secara langsung berkaitan dengan profesionalitas guru. Namun, Anda dapat merenungkan makna umum ayat tersebut dan mengaitkannya dengan konsep profesionalitas guru. Berikut adalah pemahaman saya tentang ayat tersebut dalam konteks profesionalitas guru:

Surah Al-Qasas (28:77):

وَأَبْتَعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

"Dan carilah dengan harta yang telah diberikan Allah kepadamu, negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuatlah baik (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."

Dalam konteks profesionalitas guru, ayat ini mengajarkan bahwa setiap individu, termasuk guru, harus menggunakan bakat, pengetahuan, dan sumber daya yang telah diberikan Allah untuk mencapai kesuksesan dunia dan akhirat. Sebagai guru, seseorang memiliki tanggung jawab moral dan etika untuk menggunakan keahlian dan keterampilannya dengan sebaik mungkin untuk mendidik dan membimbing generasi muda. Guru harus memahami bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak jangka panjang, tidak hanya dalam kehidupan siswa tetapi juga di akhirat. Oleh karena itu, seorang guru harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan profesionalitas, serta menghindari perilaku yang merugikan, seperti penyalahgunaan kekuasaan atau membiarkan kekurangan dalam penyampaian ilmu pengetahuan. Sesuai dengan ajaran Islam, mereka harus bertindak dengan kebaikan, memperlakukan siswa dengan adil dan penuh kasih sayang, serta menjauhi segala bentuk kecurangan atau korupsi, karena Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Profesionalitas guru mencakup lebih dari sekadar keahlian akademik. Integritas dan etika adalah pilar penting dalam membangun kualitas seorang guru yang baik. Dalam setiap interaksi, baik dengan siswa, rekan kerja, atau masyarakat, seorang guru diharapkan untuk bertindak dengan kejujuran dan keadilan. Ini berarti memperlakukan semua siswa dengan adil, tanpa memihak, dan memberikan penghargaan yang setara terhadap kebutuhan dan potensi mereka. Menjaga kerahasiaan informasi pribadi siswa juga merupakan tanggung jawab utama seorang guru, menjamin keamanan dan kepercayaan siswa serta orang tua terhadap proses pembelajaran. Selain itu, seorang guru harus mampu menghindari konflik kepentingan dan menjauhi perilaku yang tidak etis. Kepentingan siswa harus selalu menjadi prioritas utama, di atas kepentingan pribadi atau institusional. Dengan mempertahankan standar etika yang tinggi, seorang guru membangun kepercayaan dalam komunitas pendidikan dan memberikan contoh yang baik bagi siswa tentang bagaimana berperilaku dengan benar dan bertanggung jawab (Sahadatunnisa et al., 2023).

Dalam pendidikan, profesionalitas guru berkaitan dengan sikap kepemimpinan seorang guru. Kepemimpinan dalam pendidikan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sifat, kemampuan, proses, dan konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga diikuti, dipatuhi, dan dihormati (Siahaan, 2018). Sedangkan menurut (Hadijaya, 2012) Administrasi, dalam konteks umum, dapat diartikan sebagai proses atau usaha bersama dalam mengelola dan mengoordinasikan berbagai kegiatan dan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam administrasi pendidikan, konsep ini berlaku untuk mengatur dan mengelola berbagai aspek yang terlibat dalam operasional sekolah atau lembaga pendidikan, seperti perencanaan kurikulum, manajemen sumber daya manusia, keuangan, fasilitas, serta kegiatan pengajaran dan pembelajaran. Administrasi pendidikan melibatkan kerjasama antara berbagai pihak di sekolah, termasuk pimpinan, staf pengajar, siswa, orang tua, dan masyarakat, dengan tujuan menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Dengan adanya koordinasi dan kerjasama yang baik dalam administrasi pendidikan, diharapkan dapat menciptakan sistem pendidikan yang efisien, efektif, dan berdaya saing tinggi, serta mampu memberikan dampak positif bagi kemajuan dan perkembangan peserta didik.

Keseluruhan, aspek non-akademik dalam profesionalitas guru, seperti integritas dan etika, memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan belajar. Sikap dan perilaku seorang guru tidak hanya membentuk pengalaman belajar siswa secara langsung, tetapi juga menciptakan budaya sekolah yang mendukung, inklusif, dan bermartabat. Dengan menjadi teladan yang baik dalam integritas dan etika, seorang guru tidak hanya membangun reputasi dirinya sendiri tetapi juga memperkuat fondasi pendidikan yang berkualitas dan beretika bagi generasi mendatang.

Selanjutnya, sebagai pemimpin di kelas, seorang guru juga diharapkan memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk membangun hubungan yang positif dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan guru untuk menyampaikan materi pelajaran dengan jelas,

memfasilitasi diskusi yang bermakna, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa untuk meningkatkan pembelajaran mereka. Selain itu, kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik juga memungkinkan guru untuk bekerja sama dengan orang tua, menjelaskan kemajuan siswa, dan mendiskusikan tantangan atau kebutuhan khusus yang mungkin dimiliki siswa. Hubungan yang positif dengan rekan kerja juga penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif dan mendukung. Dengan berbagi ide, sumber daya, dan pengalaman, guru dapat saling mendukung dalam mengembangkan praktik mengajar yang efektif dan meningkatkan hasil pembelajaran siswa.

Terakhir, seorang guru yang profesional juga harus memiliki komitmen yang kuat terhadap pembelajaran sepanjang hayat dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Mereka diharapkan untuk terus memperbarui keterampilan mereka, mengikuti pelatihan atau workshop yang relevan, dan terlibat dalam kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan praktik pengajaran mereka. Dengan demikian, profesionalitas guru tidak hanya mencakup aspek teknis pengajaran, tetapi juga melibatkan komitmen yang mendalam untuk pertumbuhan pribadi dan profesional yang berkelanjutan.

Profesionalitas guru, menurut para ahli seperti Linda Darling-Hammond, Michael Fullan, dan Charlotte Danielson, merupakan konsep yang melibatkan serangkaian standar, nilai, dan perilaku yang diharapkan dari seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut pandangan mereka, profesionalitas guru tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga aspek non-akademik seperti etika, integritas, dan keterampilan komunikasi yang efektif. Para ahli ini menekankan pentingnya guru untuk bertindak dengan integritas yang tinggi, memperlakukan semua siswa dengan adil dan hormat, serta menjaga kerahasiaan informasi pribadi siswa. Selain itu, mereka juga menyoroti pentingnya komunikasi yang baik antara guru, siswa, rekan kerja, dan orang tua dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan kolaboratif. Dengan mematuhi standar dan nilai-nilai ini, seorang guru dapat mencapai tingkat profesionalitas yang tinggi

dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pendidikan dan perkembangan siswa.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Dalam Islam, tugas seorang pendidik dipandang sebagai amanah yang sangat mulia dan penting. Seorang pendidik tidak hanya bertanggung jawab untuk mentransmisikan pengetahuan kepada generasi muda, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dan spiritual untuk membimbing siswa dalam memperoleh pemahaman yang mendalam tentang ajaran agama, etika, dan nilai-nilai Islam. Pendidikan dalam Islam bukan hanya tentang aspek kognitif, tetapi juga melibatkan pengembangan karakter, moralitas, dan kesadaran spiritual siswa. Oleh karena itu, seorang pendidik dalam Islam diharapkan untuk menjadi teladan yang baik dalam sikap, perilaku, dan pengajaran, sehingga dapat membantu siswa dalam mencapai kedewasaan spiritual dan keberhasilan dalam kehidupan dunia dan akhirat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surah Al Mujadillah Ayat 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Firman Allah dalam surat Al-Mujadillah ayat 11 menyatakan, "*Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu dikatakan: 'Berikanlah ruang dalam majlis (pertemuan)!' maka hendaklah kamu memberikan ruang (yang luas) dalam majlis. Allah akan memberikan ruang (yang luas) bagimu (di surga). Dan apabila dikatakan: 'Berdirilah kamu!' maka berdirilah kamu. Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui akan apa yang kamu kerjakan.*"

Ayat ini menunjukkan pentingnya memberikan perhatian, penghargaan, dan ruang yang luas bagi ilmu pengetahuan dan kebenaran dalam setiap majelis atau lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, tugas seorang pendidik dalam Islam tidak

hanya sebagai pembimbing akademis, tetapi juga sebagai penuntun spiritual yang memberikan ruang bagi perkembangan intelektual dan spiritual siswa (Rahmat Hidayat, 2017).

Tujuan dari sebuah pendidikan adalah menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan peserta didik secara holistik. Ini mencakup pengembangan keterampilan akademis, kepribadian, sosial, dan spiritual yang mempersiapkan mereka untuk menjadi individu yang berkontribusi secara positif dalam masyarakat. Dengan memberikan pendidikan yang berkualitas, kita memberikan landasan yang kuat bagi generasi mendatang untuk menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan dalam kehidupan mereka. Tugas-tugas dari seorang pendidik diantaranya:

a. Membimbing Peserta Didik

Seorang pendidik bertanggung jawab untuk membimbing dan mendampingi peserta didik dalam proses pembelajaran, baik secara akademis maupun moral. Mereka harus memberikan arahan, dorongan, dan bimbingan yang diperlukan agar peserta didik dapat mencapai potensi terbaik mereka.

b. Mengajar Materi Pelajaran

Seorang pendidik memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang efektif dan menarik agar peserta didik dapat memahami dengan baik. Mereka harus menggunakan berbagai metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan gaya belajar peserta didik.

c. Membangun Lingkungan Pembelajaran yang Positif

Seorang pendidik harus menciptakan lingkungan pembelajaran yang aman, inklusif, dan mendukung bagi peserta didik. Mereka perlu menciptakan atmosfer yang mempromosikan kolaborasi, keberagaman, dan penghargaan terhadap perbedaan.

e. Menilai dan Mengevaluasi Kemajuan Peserta Didik

Seorang pendidik perlu melakukan penilaian terhadap kemajuan belajar peserta didik secara berkala. Mereka harus mampu menyediakan umpan balik yang konstruktif dan membantu peserta didik untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sebagai profesional di bidang pendidikan, seorang guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang penting dalam proses pembelajaran.

Pertama-tama, mereka berperan sebagai pengajar, bertugas untuk menyampaikan materi pelajaran secara efektif kepada peserta didik. Dalam hal ini, guru harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang kurikulum yang berlaku, merancang rencana pembelajaran yang sesuai, dan menggunakan berbagai metode pengajaran untuk memfasilitasi pemahaman yang baik.

Selanjutnya, guru juga berperan sebagai pembimbing, di mana mereka mendampingi dan membimbing peserta didik dalam mencapai potensi terbaik mereka. Ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan perkembangan individu siswa, memberikan dukungan yang diperlukan, dan membantu mereka mengatasi tantangan dalam proses belajar.

Terakhir, guru bertugas sebagai administrator kelas, yang melibatkan penciptaan dan pemeliharaan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan teratur. Dengan mengelola waktu, sumber daya, dan logistik kelas secara efisien, serta menjaga disiplin dan keteraturan, guru menciptakan lingkungan belajar yang produktif bagi peserta didik. Dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab ini secara profesional, seorang guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk masa depan peserta didik dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung (Arum, 2007).

3. Kompetensi Guru Profesional

Kompetensi guru profesional adalah salah satu unsur yang paling penting dalam dunia pendidikan setelah siswa. Seorang guru yang kompeten tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki keterampilan pedagogik yang mumpuni, mampu memahami kebutuhan siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Mereka harus dapat menyesuaikan metode pengajaran sesuai dengan karakteristik individu siswa, melakukan evaluasi yang objektif, dan memberikan umpan balik konstruktif. Selain itu, guru profesional harus berkomitmen pada pengembangan diri berkelanjutan melalui pelatihan dan kursus untuk tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan dan teknologi. Sikap etis dan moral yang tinggi juga menjadi bagian dari kompetensi ini, di mana guru harus menjadi teladan yang baik bagi siswa dalam integritas, kejujuran, dan empati. Semua aspek ini berkontribusi dalam menciptakan pendidikan berkualitas yang dapat menginspirasi dan memotivasi siswa untuk mencapai potensi penuh mereka, menghasilkan generasi yang berpengetahuan, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Kompetensi seorang guru berkaitan dengan administrasi pendidikan yang mengaturnya. Administrasi pendidikan merujuk pada serangkaian kegiatan dan fungsi yang berkaitan dengan pengelolaan sistem pendidikan, baik di tingkat sekolah maupun lembaga pendidikan lainnya. Administrasi pendidikan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan terhadap berbagai aspek kegiatan pendidikan seperti pengajaran, pembelajaran, manajemen sumber daya manusia, keuangan, serta infrastruktur. Tujuan utama dari administrasi pendidikan adalah untuk memastikan bahwa sistem pendidikan berjalan efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta memberikan dukungan maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Dengan demikian, administrasi pendidikan berperan penting dalam mendukung proses belajar mengajar yang baik dan berkualitas, serta mengelola semua aspek yang berkontribusi terhadap kemajuan pendidikan secara menyeluruh (Siahaan, 2012).

Standar kompetensi guru yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional mengenai standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru mencakup empat kompetensi utama: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan guru dalam merancang dan mengelola pembelajaran yang efektif, menilai kemajuan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang adaptif. Kompetensi kepribadian mencakup integritas, tanggung jawab, dan sikap positif yang harus dimiliki guru sebagai panutan. Kompetensi profesional terkait dengan penguasaan materi pelajaran dan kemampuan guru untuk terus memperbarui pengetahuan mereka melalui pengembangan profesional berkelanjutan. Kompetensi sosial melibatkan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan masyarakat, serta membangun hubungan yang harmonis. Dengan menguasai keempat kompetensi ini, guru dapat mengajar dengan efektif dan menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan holistik siswa.

Berikut penjelasan untuk masing-masing kompetensi (Faujiah et al., 2023):

1. Kompetensi Pedagogik

Seorang guru yang kompeten memiliki beragam keterampilan yang sangat penting dalam menciptakan pengalaman pembelajaran yang bermakna bagi siswa. Pertama, mereka mampu merancang pembelajaran yang terstruktur dengan baik, mencakup tujuan yang jelas, metode pengajaran yang sesuai, dan penilaian yang relevan dengan kebutuhan siswa serta standar kurikulum yang berlaku. Selanjutnya, guru juga harus efektif dalam mengelola pembelajaran, termasuk mengatur waktu dengan baik, memfasilitasi diskusi yang mendorong partisipasi aktif siswa, mengorganisir kegiatan yang menarik, dan menyediakan bahan ajar yang relevan dan menarik bagi siswa. Selain itu, kemampuan guru dalam menilai kemajuan siswa sangat penting, baik melalui asesmen formatif maupun sumatif, guna mengevaluasi pemahaman siswa terhadap materi pelajaran dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan hasil belajar mereka. Tak kalah pentingnya,

seorang guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, aman, dan mendukung bagi semua siswa. Dengan memfasilitasi kerja sama antarsiswa, menghargai keberagaman dalam kelas, dan menciptakan atmosfer yang positif, guru dapat menciptakan ruang di mana siswa merasa didukung dan termotivasi untuk belajar.

2. Kompetensi Kepribadian

Kualitas kepribadian seorang guru memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk iklim belajar yang positif dan memberikan dampak yang positif bagi siswa. Pertama, integritas merupakan landasan utama yang harus dimiliki seorang guru. Dengan menunjukkan integritas dalam setiap tindakan dan sikapnya, guru menegaskan komitmen mereka terhadap standar moral yang tinggi, bertindak dengan jujur dan konsisten, serta memberikan contoh yang baik bagi siswa. Selanjutnya, tanggung jawab merupakan aspek yang tak terpisahkan dari profesionalitas seorang guru. Guru bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya sebagai pendidik, termasuk merespons kebutuhan siswa secara profesional dan memberikan dedikasi penuh terhadap proses pembelajaran. Dengan menjadi teladan dalam bertanggung jawab, guru dapat menginspirasi siswa untuk mengembangkan sikap yang sama.

Selain itu, sikap positif juga sangat penting dalam membangun hubungan yang baik antara guru dan siswa. Dengan memiliki sikap yang ramah, empatik, dan optimis, guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan memotivasi siswa untuk belajar dengan semangat. Sikap positif ini juga memungkinkan guru untuk menjadi panutan yang baik dalam bertindak dan berinteraksi, membantu siswa dalam pengembangan pribadi mereka serta menciptakan atmosfer yang mendukung pertumbuhan holistik siswa. Dengan demikian, integritas, tanggung jawab, dan sikap positif merupakan landasan yang kuat bagi seorang guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, aman, dan mendukung bagi perkembangan siswa secara keseluruhan.

3. Kompetensi Profesional

Penguasaan materi pelajaran, pengembangan profesional, dan penerapan pengetahuan merupakan pondasi utama dalam keberhasilan seorang guru. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap materi pelajaran dan kemampuan untuk menghubungkannya dengan situasi dunia nyata, guru mampu memberikan pembelajaran yang kontekstual dan bermakna bagi siswa. Melalui pengembangan diri yang berkelanjutan melalui pelatihan dan kursus, guru dapat terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya, sehingga tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan dan teknologi. Kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan ini dalam desain pembelajaran yang inovatif dan relevan adalah kunci dalam menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan berdampak bagi perkembangan siswa. Dengan demikian, kombinasi dari ketiga kompetensi ini membantu guru menjadi pendidik yang efektif dan berpengaruh dalam mencapai hasil pembelajaran yang optimal bagi siswa.

4. Kompetensi Sosial

Komunikasi efektif, kerjasama, dan keterlibatan dengan masyarakat merupakan tiga aspek kunci dalam membangun hubungan yang positif dan mendukung dalam konteks pendidikan. Seorang guru yang mampu berkomunikasi secara jelas dan efektif dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan masyarakat memastikan bahwa pesan-pesan penting terkait pembelajaran dan perkembangan siswa tersampaikan dengan baik. Melalui kerjasama dalam tim dengan rekan kerja, guru dapat menciptakan lingkungan sekolah yang kolaboratif dan mendukung, di mana ide-ide dapat dipertukarkan dan dukungan saling diberikan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, keterlibatan aktif dengan masyarakat memungkinkan guru untuk membangun hubungan yang baik dengan orang tua siswa, serta menjalin kemitraan yang positif dengan stakeholder pendidikan lainnya, seperti lembaga pemerintah, organisasi non-profit, dan perusahaan. Dengan demikian, kombinasi dari ketiga kompetensi ini memperkuat peran guru sebagai pemimpin dalam

membangun komunitas pendidikan yang inklusif, berdaya, dan berorientasi pada kemajuan siswa.

Dengan menguasai keempat kompetensi ini, seorang guru memiliki fondasi yang kokoh untuk menjadi pendidik yang efektif dan berpengaruh dalam membimbing siswa mencapai potensi maksimal mereka. Kompetensi pedagogik memungkinkan guru untuk merancang dan mengelola pembelajaran yang memotivasi dan bermakna bagi siswa, sementara kompetensi kepribadian memastikan bahwa mereka dapat menjadi teladan yang baik dan memberikan dukungan moral yang diperlukan. Kemampuan profesional guru untuk terus mengembangkan diri dan menerapkan pengetahuan baru dalam praktik mengajar memastikan bahwa pembelajaran tetap relevan dan dinamis. Sementara itu, kompetensi sosial memungkinkan guru untuk membangun hubungan yang kuat dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat, menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung. Dengan memadukan keempat kompetensi ini, seorang guru dapat memainkan peran krusial dalam membantu siswa mengeksplorasi bakat dan minat mereka, mengatasi tantangan belajar, dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam kehidupan. Ini tidak hanya memberi dampak positif pada siswa secara individu, tetapi juga pada masyarakat secara keseluruhan, karena mereka menjadi kontributor yang berharga dan pemimpin masa depan yang berpikiran terbuka dan berpengetahuan luas.

4. Kemampuan Profesional Guru

Kompetensi profesional guru, sebagaimana dikemukakan oleh Piet A. Sahartian dan Ida Aleida, meliputi dua aspek utama. Pertama, kemampuan penguasaan akademik dalam mata pelajaran yang diajarkan. Guru diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran yang mereka ajarkan. Ini mencakup pengetahuan yang komprehensif dan terkini tentang topik-topik yang relevan dengan kurikulum yang berlaku (Tuti Anggraini, 2023). Selanjutnya, kompetensi profesional juga melibatkan kemampuan mengajar yang terpadu, di mana guru tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mampu

menyampaikannya secara efektif kepada siswa dengan menggunakan berbagai strategi pengajaran yang sesuai. Guru yang mampu mengintegrasikan kemampuan penguasaan akademik dan kemampuan mengajar ini akan memiliki wibawa akademik yang kuat di mata siswa dan mampu menginspirasi mereka dalam proses pembelajaran (Safarudin & Anshory, 2018).

Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik, yang mencakup pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran yang diajarkan dan kemampuan dalam menyampaikannya kepada siswa. Ini mencakup pengetahuan yang komprehensif tentang kurikulum yang berlaku, materi pelajaran yang relevan, serta perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang kuat mampu mengajar dengan jelas dan efektif, menggunakan berbagai metode dan strategi pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, sehingga mereka dapat memahami dan menguasai materi pelajaran dengan baik. Kemampuan ini memberikan landasan yang kokoh bagi guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang memotivasi dan menantang, serta membantu siswa mencapai potensi akademik mereka yang maksimal.

Poin-poin kompetensi profesional yang dikembangkan oleh proyek pembinaan pendidikan guru menurut Sudjana adalah sebagai berikut (Danil, 2017):

1. Penguasaan Materi Pelajaran
2. Kemampuan Mengajar yang Efektif
3. Keterampilan Manajemen Kelas
4. Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran
5. Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran
6. Pemahaman tentang Kebutuhan Siswa
7. Kemampuan Beradaptasi dengan Perubahan Kurikulum
8. Kolaborasi dengan Rekan Kerja
9. Pengembangan Profesional Berkelanjutan
10. Keterampilan Komunikasi dengan Berbagai Pihak

Dalam proyek pembinaan pendidikan guru, fokus pada kompetensi kognitif mempertimbangkan penguasaan materi pelajaran dan kemampuan mengajar yang efektif. Guru yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran yang diajarkan memiliki kemampuan untuk menghubungkan konsep-konsep yang kompleks dengan kehidupan sehari-hari siswa, membuat pembelajaran lebih relevan dan menarik. Selain itu, kemampuan untuk mengajar dengan efektif membutuhkan strategi pengajaran yang inovatif dan adaptif, mampu merespon kebutuhan individual siswa, serta mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan keterlibatan siswa dan memfasilitasi pemahaman yang lebih baik.

Di sisi lain, kompetensi perilaku dalam proyek pembinaan guru meliputi keterampilan manajemen kelas, kolaborasi dengan rekan kerja, dan keterampilan komunikasi yang efektif. Kemampuan manajemen kelas yang baik memungkinkan guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, disiplin, dan inklusif, menciptakan suasana di mana siswa dapat berkembang secara optimal. Selanjutnya, kolaborasi dengan rekan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan praktik pengajaran dan memperkaya pengalaman profesional. Guru yang berkolaborasi secara efektif dapat bertukar ide, sumber daya, dan praktik terbaik, menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan di antara staf sekolah. Keterampilan komunikasi yang efektif juga penting dalam membangun hubungan yang positif dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan masyarakat, memastikan saling pengertian dan dukungan yang diperlukan untuk keberhasilan pembelajaran.

D. Hasil Penelitian Relevan

1. Penelitian yang berjudul "Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang" oleh Haniatul Khoiriyah (Khoiriyah, 2019) membahas strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan untuk meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang. Penelitian ini mengulas berbagai aspek terkait

dengan pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut, termasuk program pengembangan profesional, evaluasi kinerja, dan faktor-faktor yang memengaruhi profesionalitas guru. Perbedaan dengan penelitian yang lebih menekankan pada manajemen keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan profesionalitas guru dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAS Al-Washliyah 12 Perbaungan terletak pada fokus dan pendekatan penelitiannya. Meskipun keduanya bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru, penelitian kedua lebih menyoroti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi guru, serta bagaimana profesionalitas guru dapat mendukung peningkatan profesionalitas mereka. Ini berbeda dengan penelitian pertama yang lebih umum dalam menjelajahi strategi manajemen sumber daya manusia tanpa memfokuskan pada aspek keseimbangan kehidupan kerja dan profesionalitas guru secara khusus.

2. Tesis yang ditulis oleh Beby Tri Wardhani (Wardhani, 2019) dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan profesionalitas guru Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Universitas Swasta di Pekanbaru)" membahas tentang pengaruh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta profesionalitas guru terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *work-life balance*, profesionalitas guru, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di lingkungan universitas swasta di Pekanbaru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dengan penelitian yang fokus pada "Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang" oleh Haniatul Khoiriyah, adalah pada fokus dan populasi penelitiannya. Tesis Beby Tri Wardhani lebih menekankan pada aspek keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta pengaruhnya terhadap

kinerja karyawan di lingkungan universitas swasta, sementara penelitian sebelumnya lebih terfokus pada strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru di sebuah sekolah menengah. Meskipun keduanya memiliki fokus yang berbeda, namun keduanya mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, baik dalam konteks institusi pendidikan maupun lingkungan kerja umum.

3. Skripsi oleh Nia Nafrina (Nafrina, 2020) yang berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau" membahas dampak keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini mengkaji sejauh mana *work-life balance* dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau, serta bagaimana upaya untuk meningkatkan keseimbangan ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Di sisi lain, penelitian penulis yang berjudul "Manajemen Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) dan profesionalitas guru dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MAS Al-Washliyah 12 Perbaungan" fokus pada bagaimana manajemen *work-life balance* dapat meningkatkan profesionalitas guru. Penelitian ini meneliti tentang manajemen keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta profesionalitas guru yang terstruktur terhadap peningkatan profesionalitas guru di lingkungan sekolah. Meskipun kedua penelitian ini sama-sama mengeksplorasi tentang *work-life balance*, mereka berbeda dalam konteks dan populasi yang diteliti; satu di lingkungan pemerintahan dan satu di sektor pendidikan.