

Manajemen beban kerja guru dalam meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan di madrasah ibtidaiyah

Sahrul Haj Hidayat

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: sahrulhajh@gmail.com

Kata Kunci:

Manajemen; beban kerja guru; keseimbangan kerja dan kehidupan; madrasah ibtidaiyah

Keywords:

Management; teacher workload; work-life balance; elementary madrasah

ABSTRAK

Guru memainkan peran penting dalam meningkatkan pendidikan, dan kinerja mereka berpengaruh pada generasi muda. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas hidup guru dan berdampak negatif pada siswa. Oleh karena itu, guru perlu mengelola beban kerja mereka dengan baik dan menjaga kesejahteraan. Manajemen beban kerja meliputi perencanaan waktu dan pemantauan tugas. Lingkungan kerja yang positif serta komunikasi yang baik sangat penting. Pelatihan rutin dapat meningkatkan kualitas pengajaran, dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga penting untuk kesehatan mental guru. Artikel ini menggunakan metode ulasan karya ilmiah untuk mendalami manajemen beban kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah. Metodologi penelitian yang digunakan bersifat teoritis,

memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kontribusi terhadap pengetahuan terkini mengenai topik tersebut. Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini yaitu manajemen adalah keterampilan untuk mengatur elemen agar tujuan organisasi tercapai, meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Di pendidikan, beban kerja guru diatur undang-undang, dan keseimbangan kerja-kehidupan penting untuk mengurangi stres. Peningkatan kualitas pengajaran difasilitasi oleh pelatihan guru dan pendampingan kepala sekolah. Peningkatan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan guru Madrasah Ibtidaiyah memerlukan manajemen beban kerja yang efisien. Fokus utama manajemen madrasah harus pada strategi yang melibatkan pengembangan kompetensi, dukungan lingkungan, dan manajemen waktu.

ABSTRACT

Teachers play a vital role in improving education, and their performance influences the younger generation. However, excessive workload can reduce teachers' quality of life and negatively impact students. Therefore, teachers need to manage their workload well and maintain their well-being. Workload management includes time planning and task monitoring. A positive work environment and good communication are essential. Regular training can improve the quality of teaching, and maintaining a work-life balance is also important for teachers' mental health. This article uses a peer-reviewed method to explore teacher workload management in Madrasah Ibtidaiyah. The research methodology used is theoretical, allowing researchers to evaluate contributions to current knowledge on the topic. The conclusion obtained in this study is that management is the skill of organizing elements to achieve organizational goals, including planning, organizing, leading, and controlling. In education, teacher workload is regulated by law, and work-life balance is important to reduce stress. Improving the quality of teaching is facilitated by teacher training and principal mentoring. Improving the work-life balance of Madrasah Ibtidaiyah teachers requires efficient workload management. The main focus of madrasah management should be on strategies involving competency development, environmental support, and time management.



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

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendahuluan

Guru sangat penting dalam rangka menciptakan proses dan hasil pendidikan yang bermutu. Manajemen pendidikan bermutu harus berlandaskan pada prinsip-prinsip dasar yang sistematis, sehingga mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran sekaligus menjawab tuntutan mutu pendidikan di era modern(Alim, 2024). Tanpa adanya tenaga pengajar yang berkualitas dan berpengalaman, upaya peningkatan mutu pendidikan akan kurang berhasil. Guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi karena secara langsung akan berdampak pada pengembangan sumber daya manusia Indonesia, khususnya generasi muda. Hal ini sangat penting untuk membangun bangsa yang cerdas dan siap menghadapi tantangan di masa depan (Zahara et al., 2024)

Manajemen beban kerja guru sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan efektif. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan menurunkan kualitas hidup guru saat ini. Kesejahteraan dan kinerja instruktur Madrasah Ibtidaiyah terpengaruh secara negatif oleh keadaan ini. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan efek samping emosional dan fisik, termasuk kelelahan dan sakit kepala (Nurhandayani, 2022). Pada akhirnya, hal ini akan menurunkan kinerja dan kualitas hidup guru. Selain memengaruhi kesehatan fisik dan mental guru, penyakit ini juga memengaruhi hasil belajar siswa dan efisiensi proses pendidikan. Guru harus mengelola beban kerjanya dengan baik dan adil agar dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi dan keluarga.

Secara umum, manajemen dipahami sebagai suatu proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sedemikian rupa sehingga menghasilkan hasil yang menguntungkan (Cen,2023). Dalam konteks pengendalian beban kerja guru, manajemen ini meliputi perencanaan waktu, pengaturan tugas, serta pemantauan dan penilaian beban kerja yang diberikan. Menurut banyak ahli, manajemen adalah seni dan ilmu mengelola sumber daya manusia dan material untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Mulyadi et al.,2020). Keterampilan ini sangat relevan dalam konteks pendidikan yang dimana manajemen yang baik akan dapat membantu guru dalam mengelola tugas serta tanggung jawab mereka secara seimbang.

Manajemen beban kerja harus didukung oleh sistem dan lingkungan kerja yang baik. Kepala madrasah dan pihak terkait perlu mengembangkan komunikasi yang baik dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan untuk membantu guru. Lingkungan kerja yang ramah dan aman membuat guru merasa lebih percaya diri dan termotivasi. Pelatihan dan lokakarya yang rutin juga penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kemampuan guru dalam mengatasi tekanan. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting, terutama di lingkungan cepat, karena berpengaruh pada kesejahteraan dan kinerja individu(Diniawaty & Prahiawan, 2024)

Konsep keseimbangan kerja-hidup, atau WLB, menjelaskan pentingnya menyeimbangkan tugas pribadi dan profesional. Keseimbangan ini meningkatkan kinerja dan kesehatan mental guru, serta meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan. Guru yang baik dalam mengelola kehidupan mereka menjadi lebih produktif, stresnya berkurang, dan memberikan hasil belajar yang lebih baik. Di Madrasah Ibtidaiyah, lingkungan belajar yang menyenangkan dapat tercipta dengan manajemen beban kerja

yang tepat. Beban kerja guru perlu diatur agar tidak merasa terbebani, melalui manajemen waktu yang baik, dukungan sistem, dan suasana kerja yang positif. Kesejahteraan guru, hasil belajar siswa, dan kualitas pengajaran akan meningkat dengan manajemen beban kerja yang efektif.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode ulasan karya ilmiah. Artikel ini menunjukkan pengetahuan dan pemahaman penulis terhadap literatur ilmiah tentang topik yang dibahas, yaitu gagasan tentang manajemen beban kerja guru dalam meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan di Madrasah Ibtidaiyah. Metodologi penelitian dalam penelitian ini bersifat teoritis. Dengan menggunakan kerangka teoritis, peneliti dapat mengevaluasi dan mengkaji kontribusi jurnal terhadap pengetahuan teoritis terkini.

Urgensi manajemen beban kerja guru dalam meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan di Madrasah Ibtidaiyah. Karena tugasnya, profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang dibebankan kepadanya. Rasa bosan akan muncul jika bakat guru melebihi tuntutan jabatan. Sebaliknya, rasa jemu akan muncul jika bakat yang dimiliki kurang dari yang dituntut tugasnya (Ma'wa et al., 2024). Untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan guru, penting untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui manajemen beban kerja yang efektif di Madrasah Ibtidaiyah. Manajemen beban kerja yang efektif membebaskan guru dari stres yang tidak semestinya, memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik sambil menjaga kesehatan dan kehidupan keluarga mereka. Dalam jangka panjang, hal ini akan meningkatkan pertumbuhan siswa dan kualitas pembelajaran sekaligus menumbuhkan suasana kerja yang baik dan sehat.

Pembahasan

Pengertian Manajemen

Kata manajemen, yang berarti keterampilan mengatur atau mengendalikan sesuatu, berasal dari kata bahasa Prancis "menegement." Kata 'manage' dalam bahasa Inggris berarti mengendalikan atau mengelola. Manajemen sering dipahami sebagai proses yang mengendalikan tindakan atau perilaku untuk memastikan hasil yang positif. Menurut etimologinya, manajemen adalah seni memotivasi orang untuk mencapai tujuan utama organisasi atau bisnis melalui perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya yang efektif dan efisien (Mulyadi et al., 2020).

Setiap perusahaan memiliki tujuan, dan manajemen adalah kegiatan penting dalam organisasi. Manajemen yang efektif membantu mencapai tujuan dengan menggunakan berbagai komponen. Menurut Magginson, Mosley, dan Pietri (1983), manajemen berarti bekerja dengan sumber daya fisik, finansial, dan manusia untuk mencapai tujuan melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kinerja. Hersy dan Blanchard (1977) menambahkan bahwa manajemen melibatkan kerja sama individu dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Gemnafle & Batlolona, 2021).

Untuk mencapai tujuan, manajemen memerlukan pengorganisasian, pemberian motivasi, perencanaan, dan pengawasan. George R. Terry, yang dianggap sebagai Bapak Ilmu Manajemen, mengartikulasikan konsep ini. Manajemen, menurut Oey Liang Lee, adalah seni dan ilmu mengatur dan membimbing individu menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan. Menurut Mary Parker Follett, manajemen adalah seni menyelesaikan tugas melalui orang lain, oleh karena itu manajer memiliki peran penting dalam membimbing peserta. Henry Fayol menegaskan bahwa untuk mencapai tujuan dengan sukses dan ekonomis, manajemen juga mencakup pengorganisasian, perencanaan, dan pengawasan. Terakhir, manajemen adalah seni menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan, menurut Lawrence A. Appley (Mulyadi et al., 2020).

Menurut M. Ngahim Purwanto, Arifin Abdurrachman mendefinisikan manajemen sebagai penggunaan pelaksana untuk mencapai tujuan dan sasaran utama yang telah ditetapkan sebelumnya. Al-tadbir, yang berarti pengaturan, adalah frasa yang digunakan untuk menggambarkan manajemen dalam konteks Islam. Kata dabbara (mengatur), yang muncul dalam Al-Qur'an sebagai firman Allah SWT, merupakan akar dari kata ini:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَرْجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مَقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعَدُّونَ

Artinya:

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu” (Q.S. As-Sajadah : 05).

Ayat di atas menunjukkan bahwa Allah SWT adalah pengelola atau pengatur alam (Al Mudabbir). Tatanan alam semesta menunjukkan betapa hebatnya Allah SWT dalam mengatur alam semesta. Akan tetapi, manusia harus mengatur dan menata planet ini sebagaimana Allah mengatur alam semesta ini karena mereka diciptakan oleh Allah SWT untuk menjadi khalifah di bumi (Goffar, 2016).

Beban Kerja Guru

Penjelasan tentang cara menghitung beban kerja guru sangat penting, meskipun Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 sudah mengatur hal ini. Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Dalam peraturan ini, tugas pokok guru termasuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta membantu dan membimbing siswa.

Setelah adanya pemutakhiran menjadi PP Nomor 19 Tahun 2017, beberapa perubahan terjadi dalam tugas pokok guru. Tugas tersebut mencakup membimbing siswa, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, merencanakan pembelajaran, dan melaksanakan tugas tambahan. Beban kerja guru diatur antara 24 hingga 40 Jam Tatap Muka dalam seminggu. Peraturan Menteri juga menetapkan anak-anak ketentuan tambahan mengenai beban kerja guru (Sabon et al., 2018).

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016:250), beban kerja mencakup pekerjaan yang volumenya rendah dan tinggi. Di tempat kerja, beban kerja tidak hanya mencakup pekerjaan yang terlalu banyak (beban kerja berlebih), tetapi juga jumlah

pekerjaan yang sama atau sebanding, atau sebaliknya, pekerjaan yang terlalu sedikit atau terlalu sedikit (beban kerja kurang) (Zibran, 2023).

Beban kerja didefinisikan oleh Istiani (2017) sebagai suatu kegiatan yang memiliki tenggat waktu dan merupakan kewajiban individu atau organisasi. Tugas-tugas yang harus diselesaikan dapat berupa tugas sosial, mental, atau fisik. Beban kerja didefinisikan oleh Yustinus (2016) sebagai frekuensi tugas yang terkait dengan setiap pekerjaan selama periode waktu tertentu. Beban kerja seseorang didefinisikan sebagai jumlah waktu, upaya, dan aktivitas yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan kepada mereka, baik secara intelektual maupun fisik.

Beban kerja guru adalah tugas utama yang harus dilakukan sebagai bagian dari fungsi dan tanggung jawab mereka, seperti mengorganisir dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta membimbing siswa. Beban kerja ini juga mencakup tugas tambahan yang relevan. Beban kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan masalah seperti kelelahan dan ketidakpuasan, yang berdampak pada hasil belajar siswa. Untuk mencapai hasil pembelajaran yang baik, penting bagi kepala sekolah untuk membagi tugas guru dengan adil, melalui musyawarah dan dukungan yang tepat.

Menurut Fadhil (2011), variabel internal dan eksternal yang saling berinteraksi dalam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil belajar siswa. Menurut Dalyono (dalam Fadhil, 2011), faktor guru yang meliputi mutu pengajaran, kedisiplinan, dan strategi mengajar guru merupakan salah satu variabel eksternal yang mempengaruhi hasil belajar siswa. Artinya, untuk memperoleh hasil belajar yang maksimal, guru harus mampu menyelesaikan tugas-tugas dari kepala sekolah dengan disiplin dan menggunakan teknik mengajar yang tepat (Sabon, 2020).

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Pandangan karyawan terhadap pekerjaan, perawatan keluarga, dan waktu luang yang terintegrasi dengan sedikit konflik peran dikenal sebagai keseimbangan dan kehidupan kerja. Gagasan yang dikenal sebagai "keseimbangan kehidupan kerja" (WLB) menggambarkan bagaimana orang mengelola lingkungan kerja dan keluarga mereka serta batasan yang memisahkan mereka untuk mencapai keseimbangan.

Work-Life Balance (WLB) menurut Hudson (2005) merupakan suatu kondisi yang membuat seseorang merasa puas ketika ia berhasil menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya. Sedangkan menurut Tasnim, Hossain, dan Enam, work-life balance merupakan suatu kondisi di mana seorang individu dapat membagi tanggung jawab dan merasa puas dengan tanggung jawab tersebut, terbukti dari rendahnya konflik pekerjaan-keluarga yang muncul ketika tuntutan pekerjaan membuat pemenuhan kewajiban keluarga menjadi sulit (Rahmayati, 2021).

Menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat. Memprioritaskan kegiatan, menetapkan batasan, dan menjadwalkan perawatan diri merupakan bagian dari upaya mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, yang sangat penting bagi kesejahteraan dan kepuasan kerja (Nasir, 2024).

Orang yang menerapkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (work-life balance) berusaha untuk membagi waktu dan tenaga antara kehidupan pribadi dan profesional. Ini dapat membantu mereka meraih kesuksesan. Menurut Novelia (2013), keseimbangan ini berarti mengalokasikan waktu antara lingkungan kerja dan non-kerja, sehingga mengurangi gesekan antara keduanya. Keseimbangan yang baik memungkinkan individu menangani tugas dengan lebih baik, meningkatkan semangat kerja, menciptakan budaya kerja yang positif, dan meningkatkan produktivitas. Emosi bahagia yang dialami orang dengan keseimbangan juga menunjukkan kualitas hidup yang tinggi. Greenhaus (2013) menjelaskan bahwa orang yang mencapai keseimbangan merasa lebih ringan, mampu menyelesaikan aktivitas dengan baik, dan mengalami lebih sedikit depresi. Mengelola waktu dan energi antara kedua aspek kehidupan ini dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan (Rohmawati & Izzati, 2021).

Guest, Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) berpendapat bahwa waktu, keterlibatan, dan keanggotaan komunitas penting saat mengevaluasi keseimbangan kehidupan kerja. Pemahaman ini membantu dalam mengelola pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Lockwood (2003) menyatakan bahwa keseimbangan tercapai saat tuntutan kehidupan kerja dan pribadi seimbang. Schermerhorn (2012) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai pemberian bobot yang sama pada pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya, seperti keluarga dan kesehatan. Masalah dapat berasal dari masalah di tempat kerja atau kebutuhan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur dengan manajemen waktu, pemenuhan harapan, keterlibatan, dan kebahagiaan (Riffay, 2019).

Strategi Manajemen Beban Guru dalam Konteks Madrasah Ibtidaiyah

1. Manajemen Waktu dan Tugas Guru

Manajemen waktu, yang juga dikenal sebagai manajemen waktu dalam pelaksanaan pembelajaran, dapat dipahami sebagai pengelolaan waktu dalam proses pembelajaran, mulai dari membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dan silabus hingga melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan. Guru yang kompeten secara profesional dan ahli dalam menerapkan pembelajaran selalu bertanggung jawab, berdedikasi tinggi, dan dibekali dengan informasi yang berbasis pada manajemen waktu yang efektif.

Pentingnya manajemen waktu berkembang pesat baik bagi kehidupan individu maupun struktur organisasi, termasuk penerapan pembelajaran. Karyawan dan penghematan biaya merupakan dua keuntungan utama dari manajemen waktu yang efisien.

Drucker menegaskan bahwa waktu adalah sumber daya yang paling terbatas dan tidak ada hal lain yang dapat dikontrol jika tidak dapat dikontrol. Tujuannya adalah untuk menyelidiki elemen manusia dalam mengubah pola pikir menuju penggunaan waktu yang lebih efisien, sumber daya yang berharga (Al Munawwarah & Bahri, 2022)

Agar tujuan dapat tercapai, manajemen waktu harus menjadi prioritas dan tidak dapat diabaikan. Berikut ini adalah beberapa keuntungan manajemen waktu dalam suatu organisasi:

- a. Membantu orang atau organisasi dalam menentukan prioritas. Misalnya, menentukan seberapa urgennya menyelesaikan suatu tugas.
- b. Membantu mengurangi kecenderungan untuk menunda mengerjakan tugas yang penting.
- c. Dapat membantu menghindari konflik waktu ketika mengerjakan banyak tugas secara bersamaan.
- d. Mendukung proses penilaian hasil usaha organisasi atau individu.

Mengenai kehidupan pribadi, manajemen waktu yang efektif ditunjukkan dengan jumlah waktu yang dialokasikan untuk kegiatan kerja dan rekreasi. Keuntungan manajemen waktu dalam kehidupan pribadi seseorang meliputi hal-hal berikut:

- a. Kapasitas setiap individu untuk meningkatkan efisiensi dan produksi.
- b. Memiliki reputasi yang lebih baik di tempat kerja.
- c. Akan ada lebih sedikit tekanan atau stres yang dapat dihindari.
- d. Berkontribusi pada perluasan peluang untuk sukses.
- e. Memiliki kemungkinan kerja yang lebih besar dan kehidupan pribadi yang seimbang.

Manajemen waktu merupakan komponen kunci keberhasilan pembelajaran. Perencanaan, pengaturan, pemberian inspirasi, dan pelacakan produktivitas waktu dikenal sebagai manajemen waktu. Purwanto mendefinisikan manajemen waktu sebagai aktivitas harian yang melibatkan pembagian tugas, pembuatan jadwal atau daftar hal yang harus diselesaikan, dan pembagian waktu. Metode lain yang memfasilitasi manajemen waktu yang efisien.

Salah satu elemen kunci yang dapat memengaruhi keberhasilan adalah manajemen waktu yang efektif. Kemampuan untuk merencanakan dan mengatur aktivitas seseorang untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan secara akurat dan tepat waktu disebut sebagai manajemen waktu. Meskipun menerapkan sistem manajemen waktu yang efektif dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan, hal-hal seperti ini sering kali diremehkan.

Skala prioritas. Membuat keputusan untuk mencari pekerjaan tentu saja mengharuskan kesiapan untuk tugas-tugas yang padat karya. Kenyataannya, para pendidik sering kali percaya bahwa tidak cukup waktu dalam sehari untuk menyelesaikan beberapa tugas. Oleh karena itu, skala prioritas harus ditetapkan berdasarkan banyaknya tugas dan kegiatan yang perlu diselesaikan. Buat daftar

tugas-tugas yang perlu dilakukan, tingkat kepentingannya, dan tenggat waktu penyelesaiannya.

Buatlah daftar hal-hal yang perlu dilakukan, mulai dari yang paling penting hingga yang dianggap memiliki lebih banyak kelonggaran.

Manajemen waktu memerlukan disiplin waktu agar dapat memenuhi tenggat waktu. Pekerjaan akan menumpuk jika disiplin tidak ada. Setelah membuat daftar tugas, penting untuk berkonsentrasi pada tugas dan menghindari teralihkan oleh aktivitas lain seperti bermain gim video. Pengusaha yang sukses mengutamakan pekerjaan mereka dan menggunakan waktu luang mereka untuk membuat rencana jangka panjang. Seni dan ilmu memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai manajemen waktu. Sejumlah faktor penting perlu diperhitungkan untuk melakukan ini, termasuk penetapan tujuan, penentuan prioritas, penjadwalan, ketegasan, dan menghindari penundaan. Menghindari penundaan sangat penting karena dapat mengganggu jadwal dan mempersulit pencapaian tujuan. Selain itu, penting untuk mengurangi pemborosan waktu dan mengelola pemanfaatan waktu.

Manajemen waktu merupakan proses yang terdiri dari beberapa langkah. Yang pertama adalah perencanaan waktu, yang mencakup identifikasi tujuan dan tindakan terbaik untuk mencapainya. Jadwal harus berkelanjutan, mudah beradaptasi, realistik, dan tidak ambigu. Yang kedua adalah pengaturan waktu, yang mengatur aktivitas dan sumber daya secara metodis. Ini mencakup pembuatan daftar pekerjaan, penetapan tenggat waktu, dan penetapan prioritas. Ketiga, penjadwalan waktu sehingga setiap orang dapat bekerja secara produktif dan berhasil. Terakhir, pemantauan waktu untuk memastikan semuanya berjalan sesuai rencana. Ini mencakup modifikasi jadwal dan evaluasi mutu pekerjaan untuk melakukan peningkatan di masa mendatang.

Jika mempertimbangkan semua hal, rahasia untuk berhasil dalam tugas sehari-hari adalah manajemen waktu yang efisien dan efektif. Orang dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan sesuai jadwal dengan menguasai keterampilan manajemen waktu ini (Nadhirin & Surur, 2020).

2. Dukungan Sistem dan Lingkungan Kerja Guru/Sekolah

Efektivitas pengelolaan beban kerja dapat dipengaruhi oleh dukungan kepala madrasah dan pendidik lainnya. Kemampuan kepala madrasah dalam berkomunikasi sangat penting untuk menyatukan visi masyarakat dan untuk meningkatkan komitmen dan motivasi guna menciptakan lingkungan kerja sebaik mungkin (Hanafie & Halik, 2021). Komponen utama dalam meningkatkan efektivitas dan mutu pendidikan adalah dukungan sistem terhadap beban kerja. Sistem ini memiliki sejumlah alat dan pedoman yang dapat mendukung pendidik dalam pekerjaan mereka, termasuk teknologi yang memudahkan pengelolaan proses belajar mengajar dan materi pembelajaran yang memadai.

Lingkungan kerja, atau segala hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, adalah hal yang memengaruhi kepuasan guru dan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Guru akan merasa lebih nyaman bekerja di tempat kerja yang ramah dan aman, yang akan meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas secara efektif dan pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Tempat kerja adalah lokasi tempat para pekerja melakukan tugas sehari-hari mereka. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja sebaik-baiknya. Karyawan akan merasa lebih tenang dan memanfaatkan waktu kerja mereka dengan lebih baik jika mereka menikmati tempat kerja mereka. Tempat kerja dianggap menyenangkan jika mendukung kegiatan yang nyaman, aman, dan menyehatkan. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat membuat tugas menjadi lebih sulit dan menyita waktu. Kepuasan kerja di antara karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan tempat kerja. Peralatan, perlengkapan, dan teknik yang digunakan guru dan staf merupakan bagian dari lingkungan kerja (Rasyid & Tanjung, 2020).

3. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan

Motivasi guru dan kualitas pengajaran mereka dapat dipengaruhi oleh stres dan beban kerja yang berat. Guru yang tertekan secara emosional dapat merasa sulit untuk berkonsentrasi dalam meningkatkan keterampilan profesional mereka. Agar guru dapat berfungsi dengan baik dan maju dalam karier mereka, dukungan emosional dan kesejahteraan umum mereka harus diperhatikan.

Konstruksi manajemen pendidikan seharusnya tidak hanya mengadopsi pendekatan barat, tetapi juga perlu dikembangkan dengan berbasis pada nilai-nilai agama dan budaya, sehingga lebih sesuai dengan konteks lokal dan kebutuhan masyarakat (Jaya, 2025). Lokakarya dan pelatihan merupakan dua cara yang lebih efisien untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru. Metode pengajaran terbaru, penerapan teknologi di kelas, dan praktik pengelolaan kelas yang efisien semuanya dapat dicakup dalam pelatihan ini. Peningkatan keterampilan guru juga memerlukan lokakarya yang berkonsentrasi pada pengembangan kompetensi tertentu, seperti kompetensi pedagogis atau sosial.

Menciptakan lingkungan pengajaran yang mendukung juga memerlukan peningkatan kesejahteraan guru dan pengelolaan beban kerja mereka. Pengembangan kompetensi profesional dan pelatihan manajemen stres membantu guru mengatasi tekanan pekerjaan, dan program-program ini perlu dilaksanakan secara konsisten sehingga guru dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan mereka (Mubarak & Anhar, 2024). Selain itu kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik, kompetensi pedagogik, kepribadian, dan sosial, dengan workplace spirituality berperan sebagai mediator penting yang memperkuat kualitas kerja guru dalam konteks pendidikan terutama guru Pendidikan Islam(Izzah & Abidin, 2023).

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah keterampilan yang diperlukan untuk mengatur dan mengendalikan berbagai elemen demi mencapai tujuan organisasi. Proses manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Setiap perusahaan memerlukan manajemen untuk menggunakan sumber daya secara efektif. Di dunia pendidikan, khususnya untuk guru, beban kerja diatur oleh undang-undang, mencakup perencanaan dan penilaian pembelajaran. Keseimbangan kerja dan kehidupan membantu mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Dalam madrasah ibtidaiyah, strategi manajemen berfokus pada pengelolaan waktu dan dukungan yang positif. Dukungan dari kepala madrasah serta pelatihan guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mengurangi stres. Dengan adanya manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan guru di Madrasah Ibtidaiyah. Dengan langkah-langkah tersebut, guru dapat meningkatkan kinerja mereka dan membantu siswa mencapai hasil belajar yang lebih baik.

Mengacu pada uraian di atas, penulis menyarankan agar pihak madrasah menyelenggarakan pelatihan-pelatihan dan memperkuat jaringan pendukung agar kesejahteraan guru dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Al Munawwarah, R., & Bahri, J. B. (2022). Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Inspiratif Pendidikan*, 11(1), 232–243. <https://doi.org/10.24252/ip.v11i1.31447>
- Alim, S. (2024). Dasar-dasar manajemen pendidikan bermutu. *PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, Malang*. <http://repository.uin-malang.ac.id/20892/>
- Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun Harmoni: Kajian Literatur tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja dan Work-Life Balance. *Jurnal EMA*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.423>
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen Pembelajaran. *JURNAL PENDIDIKAN PROFESI GURU INDONESIA (JPPGI)*, 1(1), 28–42. <https://doi.org/10.30598/jppgivoliissue1page28-42>
- Goffar, A. (n.d.). *MANAJEMEN DALAM ISLAM (PERSPEKTIF AL-QUR’AN DAN HADITS)*.
- Izzah, K., & Abidin, M. (2023). Pengaruh supervisi akademik, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial terhadap kinerja guru PAI dimediasi workplace spirituality di SMA Negeri se- Kabupaten Kediri. *Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*. <http://repository.uin-malang.ac.id/15724/>
- Jaya, H. (2025). *KONSTRUKSI MANAJEMEN PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA DAN BUDAYA Kritik Atas Manajemen Barat*. <http://repository.uin-malang.ac.id/23747/>
- Ma’wa, J., Novitawati, N., & Noorhapisah, N. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Guru, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Profesionalitas Guru TK di Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research*, 5(2), 2138–2149. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1096>
- Mubarak, B., & Anhar, A. (2024). Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru SMP IT Nurul Khalifah Bima Berbasis Kompetensi Profesional. *Indonesian Journal of*

- Intellectual Publication, 4(3), 76–82.
<https://doi.org/10.51577/ijipublication.v4i3.532>
- Nadhirin, A. U., & Surur, A. M. (2020). MANAJEMEN WAKTU PEMBELAJARAN DARING DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA TK DHARMA WANITA 1 BALETURI. 5(2).
- Nasir, M. F. A. (n.d.). *Menavigasi Dunia Kerja: Pengalaman Transisi Lulusan Mahasiswa PGMI*.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 1(2), 108–110.
<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Persada, C. P. (n.d.). Dr. MULYADI, SE, Akt, MM, MSi, CPMA, SAS, CA. WIDI WINARSO S.E., M.M.,.
- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Rasyid, Mhd. A., Tanjung, H., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Riffay, A. (n.d.). <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP> Vol. 5, No.3, Agustus 2019.
- Sabon, S. S. (2020). PROBLEMATIK PEMENUHAN BEBAN KERJA GURU DAN ALTERNATIF PEMENUHANNYA (Studi Kasus di Kota Depok Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 13(1), 27–44.
<https://doi.org/10.24832/jpkp.v13i1.345>
- Tual, A. (n.d.). PEMENUHAN BEBAN KERJA.
- Zahara, D., Fitria, E. D., & Julian, P. D. (n.d.). *Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. 1(2).
- Zibran, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 226–241. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.678>