

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modern ini, tuntutan profesionalisme dan pencapaian karier semakin meningkat seiring dengan kompleksitas peran individu dalam dunia kerja. Untuk menghadapi hal tersebut, dibutuhkan wawasan mutu, pengembangan karya, serta penyesuaian terhadap nilai dan kebutuhan individu yang terus berkembang.¹ Salah satu kebutuhannya adalah mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Kebutuhan untuk mencapai *work life balance* menjadi penting seiring adanya tuntutan pekerjaan dan kompleksitas peran individu yang semakin tinggi. Kebutuhan untuk mencapai *work life balance* tidak hanya menjadi sebuah keinginan, tetapi juga sebuah kebutuhan fundamental dalam upaya menjaga produktivitas, kebahagiaan, dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Work life balance merupakan fenomena yang menggambarkan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan setiap individu. *Work life balance* kini dianggap sebagai faktor penting bagi kesejahteraan individu dan juga berdampak pada produktivitas dan daya saing bagi perusahaan. Perubahan dinamika kerja yang dipadukan dengan fleksibilitas, mobilitas, dan tuntutan kerja yang tinggi membuat *work life balance* bukan hanya sekedar aspirasi, namun perlu dikaji dan dikelola secara efektif.² Tekanan yang berlebihan dan tingkat kepuasan kerja yang rendah disebabkan adanya tujuan dan harapan harian yang tinggi. Pekerjaan yang memerlukan tuntutan berulang dapat meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan yang pada akhirnya terjadi penurunan kinerja. Dengan kondisi

¹ Robby, D. K., Rugaiyah, R., & Mirza, A. M, "Teacher Professional Competence Development In International Conference on Environmental Learning Educational Technologies (ICELET)", *Atlantis Press*, 2024, p. 176-181.

² Kasmawati Kasmawati and others, "Analisis Work Life Balance Karyawan Di Wirman Samba", *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 3.2, 2024, pp. 139–47, doi:10.55606/jupsim.v3i2.2788.

seperti ini, setiap orang perlu menemukan cara agar tidak hanya sukses dalam pekerjaan tetapi juga dapat diimbangkan dengan adanya kesejahteraan dalam menjalankan kehidupan pribadi.³ Setiap orang yang merasakan adanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mengalami kepuasan kerja yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja.⁴

Konsep keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) memiliki banyak aspek dan didefinisikan sebagai tuntutan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan non-kerja seperti tuntutan berbasis waktu, berbasis tekanan, dan berbasis perilaku.⁵ *Work life balance* merupakan keseimbangan dalam hidup yang mencakup dapat memberikan waktu luang pada diri sendiri, keluarga, agama, dan pekerjaan. Karier dan ambisi seorang individu harus dapat diseimbangkan dengan tujuan untuk mengurangi beban antara pekerjaan dan kehidupan individu. Dalam menjalankan *work life balance* ini terdapat *individual behavior* yang dapat menjadi sumber konflik maupun sumber energi bagi diri sendiri di waktu yang bersamaan. Diperlukan pemahaman mendalam serta pengelolaan yang baik dari individu sehingga tuntutan dari berbagai aspek kehidupan dapat dijalankan dengan seimbang untuk mencapai terjaganya kualitas hidup dan produktivitas sehari-hari.

Setiap orang selalu berupaya mencapai keseimbangan dalam hidupnya agar tetap dapat menjaga keberadaannya, termasuk dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Salah satunya adalah dengan membangun budaya kerja. Membangun budaya berarti meningkatkan dan mempertahankan aspek positif serta berusaha membiasakan pola perilaku tertentu untuk menghasilkan bentuk baru yang lebih baik. Budaya kerja juga merupakan cara hidup di dalam sebuah

³ Riski Evi Ratna Sari, Reni Shinta Dewi, and Sudharto P. Hadi, “*Work Life Balance, Stres, dan Job Satisfaction: Mengeksplor Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Perempuan*”, *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 13.2, 2024, p. 515, doi:10.35906/equili.v13i2.2071.

⁴ Muhammad Zaky, “Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan”. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2022, pp. 72– 86 <<https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>>.

⁵ Shintya Awalini Diniawaty dan Wawan Prahiawan, “Membangun Harmoni: Kajian Literatur Tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja Dan Work-Life Balance”, *Jurnal EMA*, 9.1, 2024, p. 42, doi:10.51213/ema.v9i1.423.

organisasi dan sekumpulan pola perilaku yang melekat pada pekerja.⁶ Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi hal penting bagi setiap orang untuk menciptakan kualitas hidup yang baik. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berdampak positif pada kebahagiaan. Seseorang yang memiliki tanggung jawab di kedua aspek, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung menghadapi lebih banyak tantangan dibandingkan mereka yang hanya fokus pada satu peran. Dengan *work life balance* yang baik, seseorang dapat mengurangi masalah yang muncul sehingga tingkat kebahagiaan mereka lebih tinggi.⁷

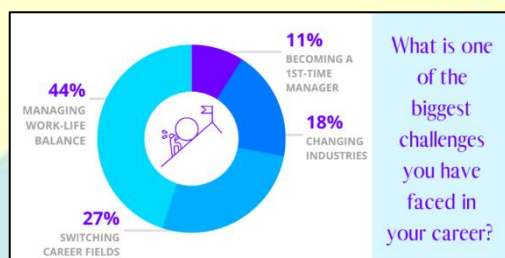
Dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan secara menyeluruh, pekerja dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional, kesejahteraan individu, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan tercipta keberhasilan tujuan organisasi.⁸ Berjalannya *work-life balance* yang didapatkan oleh pekerja juga berperan penting bagi perusahaan dalam mempertahankan stabilitas jumlah tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengunduran diri yang pada akhirnya dapat menekan niat untuk berpindah kerja serta memiliki energi positif dalam menjalankan pekerjaannya. Energi positif yang dihasilkan kemudian dapat diimplementasikan dalam bentuk kinerja yang optimal di tempat kerja. Pekerja yang telah memenuhi kebutuhan psikologisnya melalui interaksi sosial, keluarga, serta hobi, akan merasa lebih segar dan termotivasi saat berangkat bekerja dan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaannya dan mereka tidak akan merasa terbebani oleh kewajiban yang harus dipenuhi. Hal ini terjadi karena kebutuhan pribadi dan kesejahteraan mentalnya sudah terpenuhi. Seseorang akan termotivasi secara ekstrinsik ketika pekerjaan itu membuatnya tertarik dan terlibat hingga memberikan keterikatan dan memberikan tantangan

⁶ Jubaedah, J., Suryadi, S., & Santosa, H. "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smpn Kec Jati Asih Kota Bekasi". *Visipena*, 12 (1), 2021, p. 67–83.

⁷ Riza Olivia Harahap and Abdul Haeba Ramli, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization", *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 2023, p. 2915–22, doi:<https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1659>.

⁸ Muhammad Syafii A. Basalamah, Suzanna Rosario Sinaga, and Mursalim, "Faktor-Faktor Stres Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Claro Makassar", *Journal on Education*, 2023, p. 8498–8511.

tersendiri baginya. Dengan adanya hal tersebut maka akan tercipta motivasi yang berdampak kepada semangat dan gairah dalam pekerjaannya.⁹ Daripada merasakan stres akibat pekerjaan, karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan justru akan menunjukkan komitmen lebih terhadap organisasi, merasa puas dalam pekerjaannya dan berusaha untuk tetap bertahan.



Gambar 1. 1 Hasil Survei The American Psychological Association's

Survei yang dilakukan oleh lembaga *The American Psychological Association's research* pada platform *My Career Path* tahun 2023 terkait tantangan dalam berkarier ialah mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas pribadi. sebesar 44% menyatakan bahwa tantangan terbesar dalam karier adalah mengelola keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. pekerja mengalami stres akibat tekanan pekerjaan, jam kerja yang panjang, serta kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak serius, seperti meningkatnya risiko kelelahan, menurunnya kepuasan kerja, dan tingginya tingkat ketidakhadiran. Sebaliknya, pekerja yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih produktif, lebih puas dengan pekerjaannya, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.¹⁰ Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan melalui pengaturan kerja yang fleksibel, program kesehatan, dan layanan dukungan karyawan. Selain itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang terbuka, di mana pekerja merasa aman untuk menyampaikan kebutuhan dan kekhawatiran mereka, serta mencari solusi bersama.

⁹ Karnati, N., & Sibawaihin, I, "Pengaruh Locus Of Control dan Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Guru". *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 2017, p. 29–36.
<https://doi.org/10.30997/jsh.v8i1.581>.

¹⁰ tage 4 Solutions, <https://www.stage4solutions.com/blog/professionals-top-career-challenge-managing-work-life-balance/>. 2023, Diakses pada 21 Januari 2025

Hasil tersebut sejalan dengan survei yang dilakukan oleh *The Deloitte Global Millennial* tahun 2022 menyatakan bahwa:

“The workplace was detrimental to their mental health, and burnout are the top reasons millennials and Gen Zs left their employers over the last two years. But when it comes to what makes them choose an organization to work for, good work/life balance and learning and development opportunities are their top priorities”¹¹

Tempat mereka bekerja sering kali merugikan kesehatan mental dan kelelahan serta merupakan alasan utama mengapa generasi milenial dan Gen Z meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja selama dua tahun terakhir. Namun, jika berbicara tentang apa yang membuat mereka memilih perusahaan untuk bekerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik serta kesempatan belajar dan berkembang adalah prioritas utama mereka. Artinya, mayoritas generasi Z dan milenial justru tidak mengutamakan gaji tinggi dalam bekerja. Adapun sebesar 32% generasi Z dan 39% generasi milenial paling mengutamakan keseimbangan kerja atau yang sering disebut dengan istilah *work life balance*. Hal inilah yang dirasa paling membuat mereka betah untuk bekerja di tempat kerja saat ini. Kedua generasi ini memerlukan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya untuk meminimalisir rendahnya kesehatan mental dan kelelahan bekerja.

Di Indonesia terdapat survei yaitu *The Laws of Attraction* yang dilakukan pada platform *JobStreet.com* tahun 2022 yang melibatkan 17.623 pekerja. Hasilnya sebesar 73% menunjukkan bahwa mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor, salah satunya tidak memiliki *work life balance* yang baik sebesar 85%.¹² Konsekuensi dari keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang buruk sangat signifikan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tingkat konflik kehidupan kerja yang tinggi lebih cepat mengalami kelelahan, mengalami kepuasan kerja yang lebih rendah, dan memiliki tingkat

¹¹ The Deloitte Global, *Striving For Balance, Advocating For Change*, The Deloitte Global 2022 GenZ & Millennial Survey, 2022, p. 13.

¹² Content Team, “73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka,” Jobstreet, 2022. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>. (Diakses Pada 21 Januari 2025)

ketidakhadiran yang lebih tinggi. Pada saat yang sama, pekerja harus mencoba memprioritaskan kesejahteraan mereka dan menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Hal ini menegaskan bahwa pekerja sangat memerlukan adanya *work-life balance*, di mana mereka tidak hanya fokus bekerja di depan komputer, tetapi juga memiliki kesempatan untuk menikmati kehidupan di luar pekerjaan.

Beberapa penelitian menunjukkan masih minimnya *work life balance* yang dirasakan oleh pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati yang menyimpulkan bahwa tantangan pada jadwal yang berubah-ubah dan beban kerja yang meningkat di akhir bulan menjadi aspek krusial yang memerlukan perhatian manajemen perusahaan.¹³ Hasil temuan menggambarkan adanya kesulitan dalam menyesuaikan rencana pribadi dengan perubahan jadwal pekerjaan yang sering terjadi. Hal tersebut memberikan wawasan tentang sejauh mana tingkat ketidakpastian jadwal dapat menjadi penghambat *work life balance* yang diinginkan oleh karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dari Hartono dan Sari, bahwa pegawai masih merasakan minimnya *work life balance* walaupun terdapat cuti tahunan yang dapat mereka manfaatkan. Masalah utamanya tidak lain adalah terkait beban kerja. Beban kerja menyebabkan gangguan pada lingkungan kerja dan mempengaruhi tugas-tugas lainnya.¹⁴ Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres bagi pekerja, apalagi jika masalah ini dibawa pulang. Hal ini memicu terjadinya stres kerja dan berdampak pada kehidupan pribadinya.

Beban kerja menggambarkan banyaknya pekerjaan yang dibebankan secara fisik dan mental kepada seorang pegawai dan merupakan tanggung jawab pegawai tersebut. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi orang yang melakukannya, dan setiap pekerja mendefinisikannya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental, atau sosial dan memiliki kemampuan

¹³ Kasmawati Kasmawati and others, "Analisis Work Life Balance Karyawan Di Wirman Samba", *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 3.2, 2024, pp. 139–47, doi:10.55606/jupsim.v3i2.2788.

¹⁴ Hartono, E. S., & Perdhana, M. S, "*Work-Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia di Yogyakarta*". *Diponegoro Journal of Economics*, 2021, p.10(2).

sendiri untuk mengelolanya. Jumlah pekerjaan yang diterima seseorang harus sesuai atau proporsional dengan memperhatikan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan keterbatasan orang yang menerima beban tersebut. Jumlah pekerjaan yang optimal bagi seorang individu adalah tentang menempatkan pekerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat, atau memilih pekerja yang paling sehat untuk pekerjaan yang paling sehat.¹⁵ Pekerja akan jauh lebih fokus jika kualitas kerja lebih baik dari apa yang diminta dari mereka. Sebaliknya, jika jumlah pekerja tidak mencukupi kebutuhan pekerja, maka mereka akan mengalami kelelahan kerja akibat adanya penumpukan pekerjaan.

Studi terbaru menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *work life balance*. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*, yang artinya semakin tinggi beban kerja yang ditanggung pegawai pada suatu instansi maka semakin rendah *work life balance* yang didapatkan.¹⁶ Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian Safitri dengan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh oleh *work life balance* dengan penelitian menunjukkan hasil positif antara beban kerja terhadap *work life balance*.¹⁷ Hal ini dapat terjadi karena jika pegawai mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang banyak, mereka merasa lebih puas dengan mengerjakannya sesegera mungkin sehingga memberikan *impact* pada pencapaian yang pada akhirnya *work life balance* yang didapatkan dapat meningkat. Terdapat hubungan antara beban kerja dan kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Jika seorang pekerja diberi tugas yang melebihi kemampuan mereka, seperti pekerjaan dengan volume yang besar atau tingkat kompleksitas yang tinggi, serta waktu yang terbatas, maka hal tersebut dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi.

¹⁵ Setyawan, D. W., Himmah, T. S. F., & Kholifah, L, "Optimalisasi Manajemen Beban Kerja di Assessment Center Menggunakan Metode *Full Time Equivalent* (FTE)". *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 3(1), 2024, p.11-19.

¹⁶ Rachelina, N. T, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi", *Doctoral Dissertation: Universitas Negeri Jakarta*, 2024.

¹⁷ Safitri, N. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran Dan Iklim Organisasi Terhadap *Work Life-Balance* Pada Pegawai Peran Ganda Di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen. *Jurnal Visioner & Strategis*, 12(2), 25-35. 2023

Berdasarkan *Boundary Theory*, individu pada dasarnya memiliki kecenderungan untuk membentuk serta mengelola batas psikologis maupun fisik antara domain pekerjaan dan kehidupan personal. Batas tersebut berfungsi sebagai mekanisme pemisah yang idealnya mampu menjaga agar tuntutan pekerjaan tidak mengintervensi area kehidupan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, istirahat, maupun aktivitas sosial. Namun demikian, dalam praktiknya, intensitas beban kerja yang tinggi dan berkelanjutan berpotensi menyebabkan kaburnya batas tersebut (*boundary blurring*). Kondisi ini menimbulkan fenomena perembesan pekerjaan ke ranah kehidupan pribadi, baik secara waktu maupun energi, yang berdampak pada terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.¹⁸ Hal ini sejalan dengan temuan Salendu yang menyatakan bahwa kaburnya batas peran sebagai akibat dari beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja pegawai.¹⁹ Oleh karena itu, hubungan antara beban kerja dan work-life balance menjadi krusial untuk diteliti, khususnya dalam konteks kerja yang kompleks dan dinamis seperti di instansi pemerintah.

Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah merupakan bentuk kementerian yang baru saja disahkan oleh presiden pada bulan Oktober 2024 melalui Peraturan Presiden No. 188 Tahun 2024. Adanya pemisahan kementerian ini diharapkan akan terfokus dan terarah pada pengelolaan permasalahan di bidang pendidikan dasar dan menengah. Dengan adanya pemisahan tersebut, terdapat berbagai penyesuaian tugas, pokok, dan fungsi (tupoksi) di dalam birokrasi Sekretariat Jenderal yang sebelumnya masih menjadi satu yakni Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Salah satu Biro yang perlu penyesuaian tugas adalah Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia yang memegang peranan penting dalam mengelola seluruh pegawai di lingkungan kementerian.

¹⁸ Bello, Z., & Ibrahim, T. G. *Review of Work-Life Balance Theories*. GATR Global Journal of Business and Social Science Review, 8(4), 218–224. 2020

¹⁹ Salendu, A. Peran Moderasi Work-life Enrichment terhadap Hubungan antara Boundary Management Strategy dan Emotional Exhaustion. *Jurnal Psikogenesis*, 8(2), 211 - 227. <https://doi.org/10.24854/jps.v8i2>. 2020

Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia merupakan unit yang bertanggung jawab dalam melaksanakan penyiapan pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, penyiapan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia, dan fasilitasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian. Mempunyai fungsi untuk pelaksanaan penyiapan pembinaan organisasi, ketatalaksanaan, pelayanan publik, sumber daya manusia, dan reformasi birokrasi serta pelaksanaan penataan unit organisasi di lingkungan Kementerian. Hal tersebut menjadikan pegawai perlu penyesuaian yang beragam karena cakupan tanggung jawabnya yang bersifat dinamis.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada pegawai Biro Organisasi Sumber Daya Manusia, dapat disimpulkan bahwa dengan tanggung jawab yang mencakup berbagai fungsi strategis dalam mendukung operasional seluruh unit organisasi di kementerian. Bukan hanya menuntut adaptasi terhadap sistem kerja tetapi juga berdampak langsung pada penambahan tugas administratif, peningkatan beban koordinasi antar unit, dan tekanan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Beban kerja yang dirasakan bukan hanya bersifat fisik, tetapi juga melibatkan aspek mental secara signifikan. Pegawai menyampaikan bahwa dalam menjalankan tugas sehari-hari, tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan dokumen-dokumen administratif dalam jumlah besar (beban fisik), tetapi juga harus berpikir secara intensif untuk mengambil keputusan cepat, menganalisis kebijakan, dan memastikan kesesuaian dengan peraturan yang berlaku (beban mental). Dalam proses penyelesaiannya, waktu kerja yang tersedia sering kali tidak cukup untuk menyelesaikan tanggung jawab harian secara menyeluruh, sehingga tidak jarang diharuskan lembur. Beban kerja yang berlebihan ini berdampak pada berkurangnya waktu istirahat, menurunnya waktu bersama keluarga, serta gangguan terhadap kehidupan pribadi. Pegawai juga menyampaikan bahwa ketidakseimbangan pembagian tugas antar rekan kerja semakin memperparah ketimpangan beban kerja yang ada. Kondisi ini tidak hanya berimplikasi pada produktivitas dan akurasi kerja, tetapi juga pada terganggunya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pegawai.

Dari permasalahan yang dipaparkan pada latar belakang, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan banyaknya waktu yang pegawai gunakan dalam mengerjakan pekerjaan di luar batas waktunya, dapat membuat pegawai kelelahan dan membuat kinerja pegawai menurun. Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) Kemendikdasmen memiliki peran strategis dalam mengelola tatalaksana dan sumber daya manusia di lingkungan kementerian. Tugas mereka mencakup administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, serta pengelolaan kebijakan SDM yang kompleks. Selain itu, pegawai di Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia menghadapi beban kerja yang tinggi, terutama dengan berbagai kebijakan baru, proses administrasi yang terus berkembang, serta tuntutan efisiensi birokrasi. Hal ini berpotensi memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (*work-life balance*).

Dengan meneliti lokasi ini, dapat memberikan gambaran nyata tentang bagaimana beban kerja berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja pegawai di lingkungan kementerian. penelitian ini juga relevan dengan tren global yang menekankan pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan efektivitas organisasi serta kesejahteraan individu di tempat kerja. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengkaji kembali ataupun meneliti lebih jauh dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work Life Balance*) Pegawai Biro Organisasi Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah yang didapatkan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang masih menumpuk setelah jam kerja mendorong pegawai untuk tetap bekerja di luar waktu kerja resmi.
2. Pegawai mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan peran dalam kehidupan keluarga serta sosial.

3. Tekanan kerja berupa tenggat waktu penyelesaian yang singkat dapat meningkatkan beban kerja pegawai.
4. Keseimbangan antara beban kerja dan waktu pribadi yang tidak seimbang membuat pegawai merasa tidak puas dengan pengelolaan waktu yang dimilikinya.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan untuk memfokuskan masalah dan mempersempit area yang diteliti. Pembatasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini difokuskan pada beban kerja sebagai variabel bebas (X) dan *work life balance* sebagai variabel terikat (Y).
2. Ruang lingkup dalam penulisan ini difokuskan pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM) Kemendikdasmen.
3. Subjek penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM) Kemendikdasmen.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut: “Adakah pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* pegawai ASN Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM) Kemendikdasmen.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM) Kemendikdasmen.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang hubungan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) pegawai serta dapat berkontribusi pada pengembangan teori terkait manajemen beban kerja dan kesejahteraan pegawai.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat menjadi memperkaya khazanah keilmuan bagi mahasiswa, pengembangan kurikulum, materi ajar, dan diskusi ilmiah di lingkungan universitas.

b. Bagi Program Studi Manajemen Pendidikan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi dosen maupun mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan yang mempelajari manajemen sumber daya manusia dan temuan dari penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai contoh penerapan teori dalam kajian empiris.

c. Bagi Pegawai Biro Organisasi Dan Sumber Daya Manusia (OSDM) Kemendikdasmen

Dapat dijadikan tambahan informasi, acuan, dan masukan terhadap penggambaran beban kerja pegawai hingga terciptanya *work life balance* yang baik pada pegawai.

d. Bagi Peneliti

Bagi penulis, penelitian ini dapat menganalisis terkait fakta nyata di lapangan serta pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* pada pegawai.