



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT No. 1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

**Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Tingkat *Work*
Stress pada Karyawan Sekolah X**

Skripsi

Oleh

Dominika Benedictha Mayrani

6082001104

Bandung

2024



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT No. 1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

**Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Tingkat *Work*
Stress pada Karyawan Sekolah X**

Skripsi

Oleh

Dominika Benedictha Mayrani

6082001104

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati, M.Si

Bandung

2024

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Dominika Benedictha Mayrani
Nomor Pokok : 6082001104
Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap tingkat *Work Stress* pada Karyawan Sekolah X

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada 10 Januari 2024
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Theresia Gunawan, S.Sos. M.M., M.Phil.

: 

Sekretaris

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

: 

Anggota

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

: 

Mengesahkan,
Pj. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Orpha Jane, S.Sos., M.M.

DAFTAR PERBAIKAN NASKAH SKRIPSI

Nama : Dominika Benedictha Mayrani
Nomor Pokok Mahasiswa : 6082001104
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. (19880164) Pembimbing Tunggal
Hari dan tanggal ujian skripsi : Rabu tanggal 10 January 2024
Judul (Bahasa Indonesia) : Hubungan Work Stress terhadap Work-life Balance pada Karyawan PT. X
Judul (Bahasa Inggris) : Association between Work-Life Balance and Work Stress in Employees of School X

1. Perbaikan Judul Skripsi menjadi (**Judul harus ditulis lengkap menggunakan huruf besar kecil/Title Case**)

Judul (Bahasa Indonesia) Tidak ada perubahan

Judul (Bahasa Inggris)

2. Perbaikan Umum (meliputi : cara merujuk, daftar pustaka, teknis editing) :

3. Perbaikan di Bab 1 Fenomena uraian sudah panjang, detailnya diringkas di objek penelitian. Tambahkan batasan penelitian penjelasan batasan waktu.
Jika mungkin uraian permasalahan dibuat ringkas dalam grafik, atau tabel.
Masalah dalam sekolah X halaman 10, 11, 12 harusnya itu yg difokuskan, bagian depan dikurangi. Perbandingan nya jangan Bulog tapi coba cari sekolahan.

4. Perbaikan di Bab 2 Citation dengan APA style dirapihkan.

5. Perbaikan di Bab 3 Responden bisa dipilah menurut jenjang pendidikan, analisis tingkat stress dengan dibedakan jenjangnya.
Analisis deskriptif per jenjang sehingga bisa dibandingkan dan dianalisis kemudian diberi saran, baik WLB maupun stress, masing masing deskriptif saja.

Saran untuk level individu diperdalam. Analisis hubungan berarti harus ditambah korelasi; atau judul diganti menjadi pengaruh.

6. Perbaikan di Bab 4 Skoring terbalik: untuk kalimat negatif skor 4 untuk yang tidak pernah
Untuk kalimat yang positif, skor 4 untuk yang selalu

7. Perbaikan di Bab 5

DOKUMEN INI TIDAK PERLU DITANDATANGANI LAGI

Bandung, 10 January 2024

Ketua Program Studi,

kaprodi_iab.fisip@unpar.ac.id
1/10/2024 9:16:05

Shelvi, S.AB., M.M.

Penguji,

theresia@unpar.ac.id
1/11/2024 15:29:54

Dr. Theresia Gunawan, S.Sos. MM., M.Phil.

Penguji (Pembimbing),

bano@unpar.ac.id
1/10/2024 9:03:07

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Penguji,

widya@unpar.ac.id
1/10/2024 8:55:03

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

SURAT PERNYATAAN

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dominika Benedictha Mayrani
NPM : 6082001104
Jurusan/Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap tingkat
Work Stress pada Karyawan Sekolah X

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 4 Januari 2024



Dominika Benedictha Mayrani

ABSTRAK

Nama : Dominika Benedictha Mayrani
NPM : 6082001104
Judul : Pengaruh Work-Life Balance terhadap Tingkat Work Stress pada Karyawan Sekolah X

Dalam mencapai tujuan organisasi, manusia menjadi salah satu sumber daya yang memegang peran penting di dalamnya. Apabila sebuah perusahaan tidak mampu mendukung karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara waktu untuk bekerja dan mengurus urusan pribadinya, maka akan timbul potensi timbulnya stres kerja pada karyawan. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap tingkat *work stress* pada Karyawan Sekolah X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori atau deskriptif kausalitas, dengan menggunakan sampel sebanyak 57 orang yang merupakan keseluruhan dari total populasi karyawan yang ada. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu *work-life balance* sebagai variabel independen dan *work stress* sebagai variabel dependen. Pada variabel *work-life balance*, skala pengukuran yang digunakan adalah dimensi *work-life balance* yang dirumuskan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Sedangkan pada variabel *work stress*, skala pengukuran yang digunakan adalah dimensi *work stress* yang disusun oleh Cohen dan Williamson (1998). Kedua alat ukur ini dinyatakan reliabel dengan masing-masing nilai Cronbach's Alpha (α) adalah 0.901 dan 0.896. Dari penelitian ini, dengan menggunakan teknik Product Moment, diperoleh hasil berupa adanya pengaruh positif ($p=0.704$; $p<0.001$) antara *work-life balance* dan *work stress*, dimana rendahnya *work stress* dipicu karena karyawan mampu menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (*work-life balance*)

Kata kunci: *Work-life Balance*, *Work Stress*, Karyawan Sekolah

ABSTRACT

Name : Dominika Benedictha Mayrani
NPM : 6082001104
Title : *The Influence of Work-Life Balance on the Level of Work Stress among Employees of School X*

In achieving organizational goals, humans play a crucial role as one of the essential resources. If a company fails to support employees in balancing their work and personal lives, the potential for work-related stress among employees may arise. The purpose of this research is to examine the influence of work-life balance on the level of work stress among employees of School X. This study utilizes a quantitative method with an explanatory or causal descriptive research design, involving a sample of 57 individuals, representing the entire population of employees. The research comprises two variables: work-life balance as an independent variable and work stress as a dependent variable. The measurement scale for work-life balance is based on dimensions formulated by Fisher, Bulger, and Smith (2009), while the measurement scale for work stress is derived from dimensions developed by Cohen and Williamson (1998). Both measurement tools demonstrate reliability, with Cronbach's Alpha (α) values of 0.901 and 0.896, respectively. The study, employing the Product Moment technique, reveals a positive influence ($p=0.704$; $p=<0.001$) between work-life balance and work stress. This suggests that a lower level of work stress is associated with employees' ability to create a balance between their personal lives and work responsibilities.

Keywords: *Work-life Balance, Work Stress, School Employees*

KATA PENGANTAR

*“Kau berikan kepadaku perisai keselamatan-Mu, tangan kanan-Mu menyokong aku, kemurahan-Mu membuat aku besar. Kau berikan tempat lapang untuk langkahku, dan mata kakiku tidak goyah”
(Mazmur 18:36-37)*

Segala puji dan syukur bagi Tuhan Yesus Kristus, untuk cinta dan berkat melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Tingkat *Work Stress* pada Karyawan Sekolah X”**, sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan. Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua dan adik-adik yang sudah memberikan dukungan, baik materiil maupun moral, pendampingan, cinta, kekuatan, dan doa, sehingga peneliti mampu menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana ini dengan baik.

Dengan dipenuhi penuh rasa syukur, penulis dengan tulus ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada yang tercinta, Bapak Erwin Depari dan Ibu Tiara Simbolon. Terima kasih untuk semua bentuk dukungan material dan moral, doa, berkat setiap pagi, pendampingan, peluk hangat, nasihat-nasihat hidup yang menunjang serta menyertai langkah-langkah saya selama proses menata masa depan. Terima kasih karena selalu menjadi yang lebih kuat dan selalu mau menguatkan tiap kali penulis berkali-kali akan jatuh.

Terima kasih karena selalu mempercayakan tanggung jawab besar pendidikan ini kepada saya;

2. Untuk adik-adik tercinta, Felix Depari dan Nicholas Depari, terima kasih sudah menjadi saudara sedarah yang mendukung, menjaga, dan menemani hari-hari kakak;
3. Kepada yang terkasih, teman-teman seperjalanan selama masa perkuliahan, terutama Talitha Shabrina, Kirana Adistra, Stefani Angelique, Audrey Pryahana, Gabriela Elena, Berlita, Laurensia Vern, Caroline Lie, Velia Febriana, Resti Nuraeni, dan Geraldine Giovanni, yang menjadi tempat paling aman ketika penulis jauh dari rumah; untuk mendampingi, menolong, dan mendengarkan. Selamat menempuh jalan yang sudah terukir di garis tangan masing-masing;
4. Kepada yang tercinta, Margaretha Sherly, Bernadette Faustina, Kesya Ulika, dan Valencia Tiffany. Terima kasih sudah mau menjadi teman yang setia, yang kehadirannya tetap dekat di hati meskipun terpisah jarak. Terima kasih sudah setia dan berkenan mendengarkan dan mendampingi;
5. Kepada Ibu Dr. Orpha Jane, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Bapak Gandhi Pawitan, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, dan Bapak Adrianus Tirta, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan;
6. Kepada Ibu Dr. Margaretha Banowati, M.Si selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih untuk dukungan berupa waktu, tenaga, pikiran, serta

masukan-masukan yang sangat menunjang dan membantu penulis selama proses penelitian skripsi ini berlangsung;

7. Kepada Ibu Lidia Martanti selaku Kepala Sekolah Unit SMA tempat penulis meneliti, terima kasih banyak sudah menyambut permintaan penulis dengan tangan terbuka dan menjadi jembatan komunikasi penulis bagi para karyawan kampus selama penelitian dilakukan. Untuk para guru dan tata usaha, terima kasih banyak sudah mengisi kuesioner penelitian penulis dengan sungguh-sungguh di sela-sela kesibukan bekerja;
8. Kepada EXO dan SEVENTEEN, yang karyanya selalu menjadi salah satu sumber hiburan penulis. Terima kasih untuk karya-karya terbaik dan rekam jejak bidang pendidikan yang sangat inspiratif dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai.

Penulis menyadari betul bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dengan rendah hati, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bekal di masa depan. Akhir kata, penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih.

Bandung, 10 Januari 2024

Penulis,

Dominika Benedictha Mayrani

6082001104

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	8
I.3 Batasan Masalah.....	8
I.4 Tujuan Penelitian.....	10
I.5 Manfaat Penelitian.....	10
I.6 Sistematika Penelitian.....	11
I.7 Objek Penelitian.....	12
I.7.1 Sejarah Berdirinya Sekolah.....	12
I.7.2 Profil Sekolah.....	15
I.7.3 Visi dan Misi Sekolah.....	15
I.7.4 <i>Mission Statement</i>	16
I.7.5 Struktur Organisasi.....	18
I.7.6 Deskripsi Tugas.....	18
I.7.7 Aktivitas Pembelajaran.....	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	26
II.1 Landasan Teori.....	26
II.1.1 <i>Work-life balance</i>.....	26
a. Definisi <i>Work-life Balance</i>	26
b. Tren <i>Work-life Balance</i>	29
c. Indikator <i>Work-life Balance</i>	33
d. Dimensi <i>Work-life Balance</i>	35
e. Faktor-faktor Pembentuk <i>Work-life Balance</i>	36
f. Manfaat <i>Work-life Balance</i>	39
II.1.2 <i>Work Stress</i>.....	40
a. Pengertian Stres.....	40
b. Pengertian Stres Kerja.....	42
c. Dimensi Stres Kerja.....	45
d. Faktor-faktor Penyebab <i>Work Stress</i>	46
e. Indikator <i>Work Stress</i>	49

f. Gejala-gejala <i>Work Stress</i>	51
g. Dampak <i>Work Stress</i>	53
II.1.3 Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Tingkat <i>Work Stress</i>	55
II.2 Penelitian Terdahulu.....	62
II.3 Kerangka Konseptual.....	65
II.4 Hipotesis.....	65
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	66
III.1 Jenis Penelitian.....	66
III.2 Metode Penelitian.....	67
III.3 Teknik Pengumpulan Data.....	67
III.4 Jenis Data.....	69
III.5 Populasi dan Sampel.....	70
III.6 Model Penelitian.....	71
III.7 Operasionalisasi Variabel.....	72
III.7.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	72
III.7.2 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	72
III.8 Instrumen Penelitian.....	79
III.9 Teknik Analisis Data.....	82
III.9.1 Uji Validitas.....	82
III.9.2 Uji Reliabilitas.....	84
III.9.3 Uji Normalitas.....	85
III.9.4 Uji Linearitas.....	86
III.9.5 Uji Heteroskedastisitas.....	87
III.9.6 Uji Multikolinearitas.....	88
III.9.7 Uji Hipotesis.....	88
III.9.8 Uji Regresi Linear Sederhana.....	90
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	91
IV.1 Analisis Deskriptif Data Responden.....	93
A. Usia Responden Responden.....	93
B. Jenis Kelamin Responden.....	94
C. Pendidikan Terakhir Responden.....	95
D. Marital Status Responden.....	97
E. Pendapatan Responden.....	98
F. Lama Bekerja Responden.....	99
G. Unit Pekerjaan Responden.....	100
H. Jabatan Responden.....	102
IV.2 Analisis Statistik Deskriptif Data Penelitian.....	103
IV.2.1 Analisis Data Penelitian Variabel X.....	104
IV.2.1.1 Sub Variabel X1: <i>Work Interference With Personal Life</i>	107
IV.2.1.2 Sub Variabel X2: <i>Personal Life Interference With Work</i>	116
IV.2.1.3 Sub Variabel X3: <i>Personal Life Enhancement Of Work</i>	127

IV.2.1.4 Sub Variabel X4: <i>Work Enhancement Of Personal Life</i>	138
IV.2.2 Analisis Data Penelitian Variabel Y.....	149
IV.2.2.1 Sub Variabel Y1: <i>Perceived Helplessness</i>	151
IV.2.2.1 Sub Variabel Y1: <i>Perceived Self-Efficacy</i>	151
IV.3 Analisis Deskriptif Grafik Per Unit Kerja.....	182
IV.3.1 Unit <i>Playgroup</i> - Taman Kanak-kanak (PG-TK).....	182
IV.3.2 Unit Sekolah Dasar (SD).....	187
IV.3.3 Unit Sekolah Menengah Pertama (SMP).....	192
IV.3.4 Unit Sekolah Menengah Atas (SMA).....	197
IV.4 Uji Alat Ukur.....	202
IV.4.1 Uji Validitas.....	202
IV.4.2 Uji Reliabilitas.....	206
IV.5 Uji Asumsi.....	207
IV.5.1 Uji Normalitas.....	208
IV.5.2 Uji Linearitas.....	209
IV.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	210
IV.5.4 Uji Multikolinearitas.....	211
IV.5.5 Uji Hipotesis.....	212
IV.5.6 Uji Regresi Linear Sederhana.....	215
IV.6 Pembahasan.....	217
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	227
V.1 Kesimpulan.....	227
V.2 Saran.....	227
DAFTAR PUSTAKA.....	230
LAMPIRAN.....	238

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Item Skala Pernyataan <i>Work-Life Balance</i>	74
Tabel III.2 Skala <i>Work-Life Balance</i>	76
Tabel III.3 Item Skala Pernyataan <i>Work Stress</i>	78
Tabel III.4 Skala <i>Work Stress</i>	79
Tabel III.5 Skala Pemberian Skor <i>Work-Life Balance</i>	80
Tabel III.6 Blueprint Skala <i>Work-life Balance</i>	81
Tabel III.7 Skala Pemberian Skor <i>Work Stress</i>	81
Tabel III.8 Blueprint Skala <i>Work Stress</i>	82
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	93
Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	94
Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	95
Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Responden.....	96
Tabel IV.5 Distribusi Frekuensi Pendapatan Responden.....	97
Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	99
Tabel IV.7 Distribusi Frekuensi Unit Pekerjaan Responden.....	100
Tabel IV.8 Distribusi Frekuensi Jabatan Responden.....	101
Tabel IV.9 Kategori Interpretasi Skor Variabel <i>Work-Life Balance</i>	105
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Work-Life Balance (X)</i>	105
Tabel IV.11 Kategori Interpretasi Skor Variabel <i>Work Interference With Personal Life (X1)</i>	107
Tabel IV.12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Work Interference With Personal Life (X1)</i>	107
Tabel IV.13 <i>Work Interference with Personal Life</i>	109
Tabel IV.14 <i>Work Interference with Personal Life</i>	111
Tabel IV.15 <i>Work Interference with Personal Life</i>	112
Tabel IV.16 <i>Work Interference with Personal Life</i>	113
Tabel IV.17 <i>Work Interference with Personal Life</i>	114
Tabel IV.18 Kategori Interpretasi Skor Variabel <i>Personal Life Interference With Work (X2)</i>	117
Tabel IV.19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Personal Life Interference With Work (X2)</i>	117
Tabel IV.20 <i>Personal Life Interference with Work</i>	119
Tabel IV.21 <i>Personal Life Interference with Work</i>	120
Tabel IV.22 <i>Personal Life Interference with Work</i>	122
Tabel IV.23 <i>Personal Life Interference with Work</i>	123
Tabel IV.24 <i>Personal Life Interference with Work</i>	125
Tabel IV.25 Kategori Interpretasi Skor Variabel <i>Personal Life Enhancement Of Work (X3)</i>	

127

Tabel IV.26 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Personal Life Enhancement Of Work</i> (X3).....	127
Tabel IV.27 <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (X3).....	129
Tabel IV.28 <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (X3).....	131
Tabel IV.29 <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (X3).....	132
Tabel IV.30 <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (X3).....	134
Tabel IV.31 <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (X3).....	135
Tabel IV.32 Kategori Interpretasi Skor Variabel <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (X4) 138	
Tabel IV.33 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (X4).....	139
Tabel IV.34 <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (X4).....	140
Tabel IV.35 <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (X4).....	142
Tabel IV.36 <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (X4).....	144
Tabel IV.37 <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (X4).....	145
Tabel IV.38 <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (X4).....	146
Tabel IV.39 Kategori Interpretasi Skor Variabel <i>Work Stress</i>	149
Tabel IV.40 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Work Stress</i> (Y).....	150
Tabel IV.41 Kategori Interpretasi Skor Variabel <i>Perceived Helplessness</i> (Y1).....	151
Tabel IV.42 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Perceived Helplessness</i> (Y1)....	152
Tabel IV.43 <i>Perceived Helplessness</i> (Y1).....	154
Tabel IV.44 <i>Perceived Helplessness</i> (Y1).....	156
Tabel IV.45 <i>Perceived Helplessness</i> (Y1).....	158
Tabel IV.46 <i>Perceived Helplessness</i> (Y1).....	159
Tabel IV.47 <i>Perceived Helplessness</i> (Y1).....	161
Tabel IV.48 <i>Perceived Helplessness</i> (Y1).....	162
Tabel IV.49 <i>Perceived Helplessness</i> (Y1).....	163
Tabel IV.50 Kategori Interpretasi Skor Variabel <i>Perceived Self-Efficacy</i> (Y2).....	166
Tabel IV.51 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Perceived Self-Efficacy</i> (Y2)....	166
Tabel IV.52 <i>Perceived Self-Efficacy</i> (Y2).....	169
Tabel IV.53 <i>Perceived Self-Efficacy</i> (Y2).....	171
Tabel IV.54 <i>Perceived Self-Efficacy</i> (Y2).....	172
Tabel IV.55 <i>Perceived Self-Efficacy</i> (Y2).....	173
Tabel IV.56 <i>Perceived Self-Efficacy</i> (Y2).....	175
Tabel IV.57 <i>Perceived Self-Efficacy</i> (Y2).....	177
Tabel IV.58 <i>Perceived Self-Efficacy</i> (Y2).....	179
Tabel IV.59 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	202
Tabel IV.60 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	203
Tabel IV.61 Distribusi Item <i>Work-life Balance</i> setelah dilakukan Uji Validitas.....	204
Tabel IV.62 Distribusi Item <i>Work Stress</i> setelah dilakukan Uji Validitas.....	205

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Organogram Kepengurusan Sekolah X.....	18
Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	65
Gambar IV.1 Grafik Tingkat <i>Work-Life Balance</i> pada Guru Unit PG-TK.....	181
Gambar IV.2 Grafik Tingkat <i>Work Stress</i> pada Guru Unit PG-TK.....	184
Gambar IV.3 Grafik Tingkat <i>Work-Life Balance</i> pada Guru Unit SD.....	186
Gambar IV.4 Grafik Tingkat <i>Work Stress</i> pada Guru Unit SD.....	189
Gambar IV.5 Grafik Tingkat <i>Work-Life Balance</i> pada Guru Unit SMP.....	191
Gambar IV.6 Grafik Tingkat <i>Work Stress</i> pada Guru Unit SMP.....	194
Gambar IV.7 Grafik Tingkat <i>Work-Life Balance</i> pada Guru Unit SMA.....	196
Gambar IV.8 Grafik Tingkat <i>Work Stress</i> pada Guru Unit SMA.....	199
Gambar IV.9 Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel X.....	206
Gambar IV.10 Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Y.....	206
Gambar IV.11 Hasil Uji Linearitas.....	209
Gambar IV.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	210
Gambar IV.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	211
Gambar IV.14 Hasil Uji F.....	212
Gambar IV.15 Hasil Uji T.....	214
Gambar IV.16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	215

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Alat Ukur Penelitian.....	239
1. Kata Pengantar.....	239
2. Pertanyaan Demografi Responden.....	239
3. Pernyataan-Pernyataan mengenai <i>Work-Life Balance</i> (X).....	240
4. Pernyataan-Pernyataan mengenai <i>Work Stress</i> (Y).....	242
LAMPIRAN 2: Tabulasi Hasil Data Penelitian.....	244
1. <i>Work-Life Balance</i>	244
2. <i>Work Stress</i>	246
LAMPIRAN 3: Hasil Uji Instrumen.....	248
1. Uji Validitas.....	248
2. Uji Reliabilitas.....	252
LAMPIRAN 4: Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis.....	253
1. Uji Normalitas.....	253
2. Uji Linearitas.....	253
3. Uji Multikolinearitas.....	255
4. Uji Heteroskedastisitas.....	256
5. Uji Hipotesis.....	258
LAMPIRAN 5: Surat Izin Penelitian.....	262
1. Surat Izin Penelitian.....	262
2. Balasan Surat Izin Penelitian.....	263
3. Form SO3.....	264

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian

Kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara hidup dan pekerjaan mengalami peningkatan pada lingkungan pekerja, terutama ketika masa pandemi berlangsung. Kate Morgan (2023) seorang wartawan BBC Worklife menyampaikan hasil yang diperoleh dari survei pada pekerja di 2 negara berbeda, yaitu Inggris dan Amerika Serikat. Pada tahun 2021, hasil survei pada pekerja di Inggris menunjukkan bahwa 65% dari mereka lebih memilih *work-life balance* sebagai prioritas dibandingkan dengan gaji dan tunjangan. Sebanyak 63% responden pada survei karir FlexJobs di tahun 2022 memilih mengutamakan keseimbangan daripada gaji. Konsep ini kemudian mengalami perkembangan dan perubahan secara dramatis, terutama dengan adanya tren bekerja jarak jauh (*work from home*) dan berakhirnya aturan ketat mengenai jam kerja 9-5.

Fisher (2001) memberikan pemahaman bahwa *work-life balance* merupakan usaha seorang atau sekelompok individu untuk mencapai keseimbangan antara dua atau lebih peran atau lebih yang mereka jalani. “Keseimbangan” yang dimaksud disini mencakup kemampuan untuk sepenuhnya terlibat dalam setiap peran dalam kehidupan individu dan melaksanakan setiap peran tersebut dengan penuh perhatian (Marks &

McDermid, dalam Putri, 2021:29). Ketika pekerjaan mulai ikut campur atau mengganggu kehidupan pribadi, maka akan mengacaukan keseimbangan antara hidup dan pekerjaan para pegawai (Fisher et al, dalam Putri, 2021:29).

Penelitian menunjukkan bahwa memperbaiki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan bisa memberikan manfaat nyata bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, tindakan ini dapat membantu membangun komunitas yang kuat dan bisnis yang produktif serta individu karyawan yang sehat secara pikiran dan tenaga sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan (Dhas, 2015). Ketika terjadi keseimbangan dalam hidup pribadi dan pekerjaan karyawan, maka kedua aspek tersebut tidak akan menciptakan gangguan satu sama lain. Selain menguntungkan perusahaan, ketika karyawan berhasil mengerjakan tugas-tugasnya hingga tuntas dengan baik tanpa gangguan yang bersumber dari manapun, dan menghasilkan hasil yang baik pula, maka timbullah kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Namun, dalam praktik hidup sehari-hari, penerapan work-life balance pada karyawan bukanlah hal yang mudah dilakukan, apalagi pada perusahaan-perusahaan yang belum meletakkan perhatian pada pentingnya konsep ini bagi karyawan (Nafis et al., 2020). Perusahaan kerap melimpahkan beban pekerjaan yang berat kepada para karyawannya, apalagi pekerjaan yang berada di luar ranah bidang atau bukan menjadi *job description* karyawan tersebut. Meskipun sudah sesuai dengan *job*

description atau pembagian tugas yang disepakati di awal, tanggung jawab tersebut masih berpotensi untuk memicu stres dalam diri karyawan. Apabila perusahaan menekan karyawan dengan cara memberikan tambahan tugas yang di luar ranah kemampuan dan pengetahuannya, maka beban kerja yang dimiliki oleh karyawan bertambah banyak dan potensi untuk mengalami stres cenderung meningkat. Di samping itu, perusahaan kerap melupakan fakta bahwa pegawai yang mereka pekerjakan juga memiliki kehidupan lain di luar pekerjaan mereka, seperti keluarga, pertemanan, komunitas, studi, cita-cita, atau bahkan urusan dengan diri sendiri. Yang hanya menjadi fokus perusahaan hanya bagaimana agar karyawan tersebut dapat membantu perusahaan menghasilkan profit sebesar-besarnya sesuai dengan bayaran yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan perlu menaruh perhatian bagi kehidupan pribadi karyawan agar tercipta kualitas hidup dan pekerjaan yang seimbang. Keseimbangan ini jugalah yang akhirnya memungkinkan karyawan untuk menghadapi tuntutan tanggung jawabnya di perusahaan (Urba & Soetjningsih, 2022)

Dalam kaitannya dengan dunia pendidikan, konsep *work-life balance* penting untuk diterapkan pada seluruh sumber daya manusia yang berkontribusi di dalamnya. Bagi tenaga pendidik, ketika guru dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan hidup pribadinya yang lebih baik, maka tingkat stres yang akan dialami cenderung rendah. Penerapan *work-life balance* yang baik akan membuat guru memiliki cukup waktu untuk mengurus kehidupan pribadinya, seperti istirahat, kegiatan pribadi,

hingga tanggung jawab pada keluarga. Dengan demikian, guru pun akan mengalami peningkatan fokus dan produktivitas pada saat mengajar (Aliyah dan Saragih dalam Yusron et al., 2023). Konsep ini juga penting untuk diterapkan pada tenaga non-pendidik yang ada di lingkungan sekolah, seperti tata usaha yang berperan sebagai pendukung dan penyedia layanan untuk kegiatan pendidikan di sekolah dan memiliki tanggung jawab untuk memastikan jalannya proses belajar-mengajar dengan lancar. Terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada staf tata usaha lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas administratif mereka. *Work-life balance* berkontribusi penuh pada kepuasan kerja staf tata usaha. Ketika mereka merasa dapat mengatasi tugas-tugas pekerjaan tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, apabila pekerjaan mereka terganggu karena urusan pribadi, maka pekerja tata usaha tidak akan mencapai kinerja yang maksimal dan berpotensi menghasilkan kesalahan-kesalahan ketika melakukan pekerjaan mereka. Hal ini tentunya akan meningkatkan peluang timbulnya perasaan stres dalam pekerjaan. Institusi pendidikan dan pembuat kebijakan perlu menyadari betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* bagi guru. Mengadopsi jam kerja yang fleksibel, memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional, dan menyediakan layanan dukungan dapat membantu guru mencapai

keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Dua & Hyronimus, 2020).

Dalam sebuah organisasi pekerjaan, stres kerja turut berpengaruh terhadap bagaimana seorang individu berperilaku. *Work stress*, menurut Asih et al. (2018), adalah hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan yang diterima oleh seseorang dengan kemampuan, keahlian, dan pola pikir mereka. Fitriyani et al. (2021) menyatakan bahwa stres yang ditimbulkan di tempat kerja dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti kesehatan, motivasi, dan pandangan pribadi, tekanan yang datang dari rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja. Faktor stres di lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada produktivitas, menyebabkan kelalaian dalam pekerjaan, dan bahkan dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Stres kerja apabila mampu dikelola dengan baik akan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih optimal dan lebih bertanggungjawab. Sebaliknya, apabila stres kerja pada karyawan tidak dikelola dengan baik dan dibiarkan berkepanjangan, maka akan muncul dampak buruk secara terus-menerus pada diri karyawan maupun pada perusahaan yang menaunginya. Pada institusi pendidikan, baik bagi tenaga pendidik maupun non-pendidik, ada berbagai macam bentuk pemicu stres akibat pekerjaan, seperti tuntutan dari pekerjaan maupun dari luar pekerjaan. Tuntutan dari pekerjaan biasanya dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan itu sendiri, struktur dan iklim organisasi, hubungan dalam pekerjaan, hingga peran individu karyawan dalam organisasi. Sedangkan

tuntutan di luar pekerjaan biasanya berasal dari kehidupan pribadi, seperti urusan keluarga, finansial, hubungan pertemanan, masalah internal dengan diri sendiri, dimana hal-hal ini secara tidak langsung turut menciptakan gangguan dalam pekerjaan. Baik ketika kehidupan pribadi sudah mengganggu pekerjaan ataupun pekerjaan sudah mengganggu kehidupan pribadi karyawan, maka akan berpotensi menimbulkan tekanan dan stres dalam diri karyawan (Rivai dan Arifin, dalam Sandra & Ifdil, 2015).

Pada Sekolah X, terdapat perbedaan mengenai beban kerja yang dimiliki oleh guru maupun tata usaha. Tanggung jawab utama seorang guru adalah memberikan materi pembelajaran, latihan, dan ujian kepada peserta didik, hingga mengevaluasi apakah pemahaman peserta didik tersebut sesuai dengan capaian pembelajaran yang sudah disusun. Beban kerja berbeda dialami oleh tenaga, yaitu tata usaha. Tata usaha kemudian dibagi-bagi lagi sesuai dengan peruntukannya. Ada bagian tata usaha yang mengurus alur regulasi pembayaran Sumbangan Pembinaan Pendidikan (SPP), dimana bagian ini akan mengalami peningkatan intensitas pekerjaan ketika awal bulan yang dijadikan sebagai tenggat pembayaran, awal semester, dan pada saat penerimaan siswa baru. Terdapat juga bagian tata usaha yang mengurus bagian topologi jaringan untuk mempermudah berjalannya akses internet yang akan digunakan oleh guru dan murid pada saat kegiatan belajar-mengajar dilaksanakan. Beban kerja yang sedemikian beratnya membuat masing-masing kesulitan untuk mengatur waktu untuk berkumpul bersama keluarga, menyisihkan waktu untuk melakukan

kegiatan pribadi, hingga bersosialisasi dengan lingkungan. Hal ini diungkapkan oleh D (31 tahun). Beliau mengungkapkan masih kerap mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya. Ketika ada pekerjaan di sekolah yang harus dibawa ke rumah karena tenggat waktu yang sempit dan tidak bisa diselesaikan di tempat kerja, hal ini tentu meminimalisir waktu kebersamaannya dengan anak-anak dan suami. Beberapa kali hal ini menimbulkan konflik dengan suami karena tanggung jawab beliau sebagai istri dan ibu di rumah tidak terpenuhi dengan baik. Hal serupa diungkapkan oleh S (25 tahun) yang mengalami kekurangan waktu untuk diri sendiri karena beban pekerjaan yang diberikan terkadang berlebih dan membutuhkan waktu lebih dari yang sudah diberikan oleh pihak sekolah.

Baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi merupakan 2 hal penting dalam hidup karyawan. Ketika tidak tercipta keseimbangan di antara keduanya, maka aspek-aspek tersebut akan saling mengganggu satu sama lain dan berpotensi menimbulkan stres pada karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada diri guru maupun tata usaha menjadi penting untuk menciptakan kualitas kehidupan yang seimbang dan meminimalisir potensi timbulnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Fauzi, 2018). Berdasarkan paparan fenomena pada latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Tingkat *Work Stress* pada Karyawan Sekolah X”. Sekolah X merupakan salah satu sekolah

swasta yang berlokasi di Deltamas, Cikarang Pusat, Bekasi. Penelitian ini akan mencoba mengidentifikasi sejauh mana *work-life balance* berkontribusi terhadap stres kerja pegawai Sekolah X. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan saran dan rekomendasi kepada organisasi, khususnya sekolah, untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja di lingkungan sekolah. Dengan demikian, diharapkan stres kerja dapat diminimalkan dan produktivitas sekolah dapat meningkat.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah diuraikan di atas, rumusan masalah yang hendak dipecahkan oleh penulis adalah **“Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap tingkat *work stress* pada Karyawan Sekolah X?”**

1.3 Batasan Masalah

Agar lebih terfokus dan spesifik serta untuk membatasi cakupan masalah yang diteliti, penulis menetapkan beberapa batasan, yaitu:

1. Yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Sekolah X, yaitu guru dan tata usaha;
2. *Work-Life Balance* sebagai variabel independen diukur dengan menggunakan 4 dimensi yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009), yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life*

Interference with Work, Personal Life Enhancement of Work, dan Work Enhancement of Personal Life;

3. *Work Stress* sebagai variabel dependen diukur dengan menggunakan 2 dimensi yang dikemukakan oleh Cohen dan Williamson (1988), yaitu *Perceived Helplessness* dan *Perceived Self-Efficacy*;
4. Durasi penelitian ini berlangsung pada tahun 2023, dengan rentang waktu 9 November – 24 November 2023;
5. Adapun karakteristik demografi responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Jenis kelamin: terdiri dari pria dan wanita
 - b. Usia: terdiri dari 17 – 25, 26 – 34, 35 – 43, 43 – 51, dan 51 – 59 tahun
 - c. Pendidikan Terakhir: terdiri dari Sekolah Menengah Atas (SMA) /sederajat, Diploma, S1 (Sarjana), dan S2 (Magister)
 - d. *Marital Status*: Sudah menikah dan belum menikah
 - e. Pendapatan: terdiri dari di bawah Rp 4.000.000 dan pada rentang Rp 4.000.000 - Rp 10.000.000
 - f. Lama bekerja di sekolah: terdiri dari karyawan yang sudah bekerja selama di bawah 1 tahun, 1 - 4 tahun, 4 - 8 tahun, 8 - 12 tahun, hingga di atas 12 tahun
 - g. Unit kerja: terdiri dari karyawan yang bekerja pada unit PG - TK, SD, SMP, dan SMA

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis melalui penelitian ini adalah mengetahui untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap tingkat *work stress* pada karyawan Sekolah X.

I.5 Manfaat Penelitian

I.5.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini, manfaat teoritis yang hendak dicapai adalah bertambahnya pemahaman mengenai dinamika antara stres kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai.

I.5.2 Manfaat Praktis

Berikut merupakan manfaat praktis yang hendak dicapai untuk beberapa pihak dari penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan, pemahaman, dan wawasan yang mendalam, terutama mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh *work-life balance* terhadap tingkat *work stress* dalam kehidupan pekerja.

2. Bagi Sekolah

Membantu manajemen sekolah dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan *work stress* pada karyawan, pengaruh yang ditimbulkan dari seimbangannya

kehidupan pribadi dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan mereka, sehingga kemudian informasi ini dapat menjadi pertimbangan pada saat pengambilan keputusan mengenai kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai referensi atau bahan belajar dalam perkuliahan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, juga membantu mahasiswa dan akademisi dalam memahami konsep-konsep yang terkait dengan *work-life balance* dan *work stress*.

I.6 Sistematika Penelitian

a. BAB I

Akan membahas mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang ingin dipecahkan, tujuan penelitian yang akan dicapai, manfaat penelitian yang akan dirasakan, dan sistematika penelitian.

b. BAB II

Berisi pembahasan tentang teori-teori terkait *work stress* dan *work-life balance*, dilengkapi dengan penelitian-penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan juga hipotesis.

c. BAB III

Akan membahas mengenai metode penelitian, dimana hal ini terdiri dari lokasi dari perusahaan yang diteliti, identifikasi variabel penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan, hingga analisis data.

d. BAB IV

Akan menyajikan mengenai hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, yaitu berupa uraian pembahasan dari analisis data.

e. BAB V

Merupakan penutup yang akan merangkum keseluruhan hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan, disertai dengan saran yang dapat diberikan oleh penulis.

I.7 Objek Penelitian

I.7.1 Sejarah Berdirinya Sekolah

1. Pembangunan

Sekolah X terletak di Kota Deltamas, suatu kota mandiri seluas 3.000 hektar yang dilengkapi dengan *interchange* sebagai akses langsung ke Tol Cikampek. Di dalamnya, terdapat realisasi pusat pemerintahan Kabupaten Bekasi seluas 40 hektar. Deltamas berkomitmen untuk mengembangkan kota yang menyeluruh, mencakup kawasan hunian, rekreasi, komersial, pusat pemerintahan,

industri yang ramah lingkungan, serta fasilitas umum dan sosial lainnya.

Br. Martin Thukir, FIC, dan Presiden Direktur Deltamas saling menuangkan isi naskah perjanjian kerjasama pada tanggal 9 September 2002. Penandatanganan perjanjian tersebut terjadi di Hotel Dusit, Mangga Dua, Jakarta, melibatkan PT. Pembangunan Kota Deltamas dan Yayasan Sekolah X. Acara tersebut dihadiri oleh perwakilan Yayasan Sekolah X, termasuk Br. Frans Sugi, FIC (Provinsial Para Bruder FIC Indonesia), Br. Martinus Tukir Handoko, FIC (Ketua Yayasan Sekolah X Pusat), Br. Greg. Bambang Nugroho, FIC (Ketua Yayasan Sekolah X Cabang Jakarta), dan Br. Agus Giwal Santoso, FIC (Kepala Kantor Yayasan Sekolah X Cabang Jakarta). Dari pihak PT. Pembangunan Kota Deltamas, hadir Kunio Yano (Presiden Direktur), Teky Mailoa (Wakil Presiden Direktur), bersama dengan staf lainnya seperti Arifin Hio, Susanto Hartono, Mahkota Hendra, Arsil, Sihak, dan lainnya. Sebagai bagian dari kesepakatan, PT. Pembangunan Kota Deltamas menyumbangkan tanah seluas 4,6 hektar kepada Yayasan Sekolah X. Tanah tersebut akan digunakan untuk pembangunan sekolah mulai

dari *Play Group*, TK, SD, SMP, hingga SMA secara bertahap.

Sekolah X memiliki beberapa unit, termasuk PG-TK, SD, SMP, dan SMA. Saat ini, sekolah telah dibangun dengan tiga gedung. Gedung pertama diresmikan pada tanggal 30 April 2005 oleh Br. Martinus, FIC, dan Br. Frans Sugi, FIC. Gedung SD mengalami dua tahap pembangunan:

- **Fase I:** Diresmikan pada 8 Juli 2010 oleh Br. Frans Sugi, FIC, dan Br. Antonius Karyadi, FIC.
- **Fase II:** Diresmikan pada 21 Juni 2007 oleh Br. Frans Sugi, FIC, dan Br. Antonius Karyadi, FIC. Gedung SD tahap II yang telah diresmikan sementara digunakan oleh unit SMA selama tahun ajaran 2013/2014 dan 2014/2015.

Pembangunan gedung SMP dimulai pada tahun 2014 dan diresmikan pada 30 Mei 2015 oleh Br. G. Bambang Nugroho, FIC, dan Br. F. A. Dwiyatno, FIC. Pada 22 Juli 2015, gedung ini sementara waktu digunakan oleh unit SMA. Pada 20 Juli 2017, gedung SMA diresmikan oleh Mgr. Ignatius Suharyo, Uskup Keuskupan Agung Jakarta, dan Br. Frans Sugi, FIC. Dengan peristiwa tersebut, secara tidak langsung, gedung baru tersebut resmi dijadikan

tempat pembelajaran untuk unit SMA pada tahun ajaran 2017/2018.

I.7.2 Profil Sekolah

Nama	: Sekolah X
Alamat	: Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km. 37, Kota Deltamas, Cikarang Pusat
Pemilik	: Yayasan X, Jl. Dr. Sutomo 4, Semarang 50231 Telp. (024) 831 4004, 831 7806
Tahun Berdiri	: 2007
NPSN	: 69864644
Status Akreditasi	: Akreditasi A
Status Sekolah	: Swasta
Provinsi	: Jawa Barat

I.7.3 Visi dan Misi Sekolah

a) Visi

“Sekolah X merupakan lembaga pendidikan nasional berwawasan global yang berorientasi pada keunggulan akademik dan budi pekerti luhur berlandaskan kasih.”

b) Misi

- a. Mendampingi siswa menjadi pembelajar, peduli lingkungan dan berbela rasa;
- b. Memberdayakan guru dan karyawan yang cerdas, kreatif, inovatif, teladan baik, responsif, komunikatif, dan berdedikasi tinggi.
- c. Mewujudkan persaudaraan ,cinta tanah air dan bangsa.”

I.7.4 Mission Statement

Makna dari nama Sekolah X (dalam hal ini nama asli) diartikan sebagai upaya untuk menemukan dan mengembangkan nilai-nilai luhur dalam membentuk kepribadian yang utuh. Oleh karena itu, maknanya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Percaya kepada Tuhan (*Trust in God*)
2. Arahkan pikiran positif (*Think positively*)
3. Nilai-nilai luhur dihidupi (*Living the values*)
4. Gunakan waktu secara efisien (*Use the time efficiently*)
5. Upayakan keunggulan prestasi (*Strive for the quality excellent*)
6. Dengarkan suara hati (*Listen to your conscience*)
7. Inovatif (*Innovative*)
8. Layani sesama (*Serve other*)
9. Ulurkan bantuan (*Helpful*)

10. Hidupkan komunikasi yang sehat (*Good communication*)

11. Usahakan kerja sama sebagai tim (*Cooperation*)

12. Refleksi (*Reflection*)

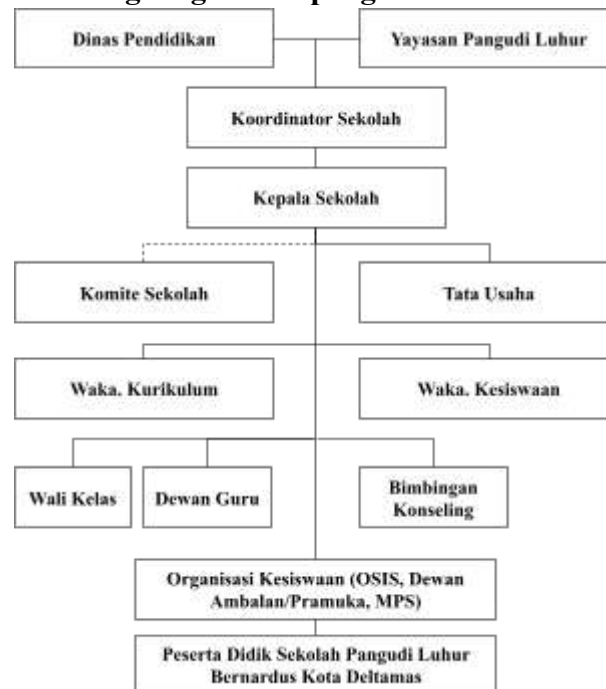
Selain itu, terdapat nilai-nilai luhur yang dihidupi dan diperjuangkan melalui pedoman hidup yang dibuat oleh Bruder Bernardus Hoecken. Semua itu menjadi tuntunan hidup bagi civitas Sekolah X dalam berelasi terhadap sesama dan mengabdikan hidup kepada Pencipta. Itu semua termuat dalam **10 Keutamaan Bernardus Hoecken**, antara lain:

1. Kerendahan Hati;
2. Teladan Baik;
3. Cinta akan Sesama;
4. Saleh;
5. Suci;
6. Sikap Bijaksana;
7. Lembut;
8. Tabah;
9. Berpengetahuan;
10. Teguh Hati.

I.7.5 Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi kepengurusan Sekolah X:

Gambar I.1 Organogram Kepengurusan Sekolah X



(Sumber: *Database Sekolah Tahun 2023*)

I.7.6 Deskripsi Tugas

1. Kepala Sekolah

- a. Merumuskan dan menyempurnakan visi, misi dan tujuan Sekolah;
- b. Menyusun struktur organisasi sekolah;
- c. Menyusun Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT);
- d. Membuat peraturan sekolah;
- e. Mengembangkan sistem informasi manajemen.

2. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

- a. Menyusun program pengajaran (Program Tahunan dan Semester);
- b. Membuat Kalender Pendidikan;
- c. Menyusun SK atau Surat Keputusan pembagian tugas mengajar guru dan tugas tambahan lainnya;
- d. Merencanakan dan menyusun jadwal pelajaran;
- e. Menyusun Program dan jadwal Pelaksanaan Ujian Akhir Sekolah/Nasional;
- f. Menyusun kriteria dan persyaratan siswa untuk naik kelas/tidak serta lulus/tidak siswa yang mengikuti ujian;
- g. Menyusun jadwal penerimaan buku laporan pendidikan (Raport) dan penerimaan Ijasah dan SHUN (Surat Hasil Ujian Nasional);
- h. Menyediakan silabus seluruh mata pelajaran dan contoh format RPP;
- i. Menyediakan Jurnal Kelas, Jurnal guru mengajar, Presensi Siswa, Surat izin masuk/keluar KBM (Kegiatan Belajar Mengajar);
- j. Penyusunan program KBM dan analisis mata pelajaran;
- k. Menyediakan dan memeriksa daftar hadir guru;
- l. Memeriksa program satuan pembelajaran guru;

- m. Mengatasi hambatan terhadap KBM;
- n. Mengatur penyediaan kelengkapan sarana guru dalam KBM;
- o. Mengkoordinasikan pelaksanaan KBM dan laporan pelaksanaan KBM;
- p. Mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan satuan pelajaran;
- q. Menyusun laporan pelaksanaan pelajaran secara berkala.

3. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan

- a. Menyusun program pembinaan kesiswaan: OSIS, Ambalan, dan MPK;
- b. Melaksanakan bimbingan, pengarahan, pengendalian kegiatan siswa/OSIS; dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah serta pemilihan pengurus;
- c. Membina pengurus OSIS dalam berorganisasi;
- d. Menyusun program dan jadwal pembinaan siswa secara berkala dan insidental;
- e. Membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kesehatan, kebersihan, ketertiban, kerindangan, keindahan, dan kekeluargaan (7K);

- f. Melaksanakan pemilihan calon siswa teladan dan calon – calon siswa penerima beasiswa;
- g. Pengadaan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah;
- h. Mengatur mutasi siswa;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan kesiswaan;
- j. Menyusun program kegiatan ekstrakurikuler.

4. Guru

- a. Menyusun rencana pembelajaran dan mempersiapkan bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta didik selama satu semester sesuai dengan kurikulum yang berlaku;
- b. Mempersiapkan dan menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik dengan berbagai metode ajar untuk memfasilitasi pemahaman siswa;
- c. Mengukur pemahaman peserta didik melalui pemberian tugas-tugas, ujian, hingga proyek seperti Karya Tulis Ilmiah;
- d. Memberikan feedback yang bersifat konstruktif untuk membantu perkembangan pembelajaran peserta didik, serta menilai dan melaporkan perkembangan tersebut kepada orang tua atau wali murid;

- e. Menyimpan catatan dan dokumentasi terkait pembelajaran dan kemajuan siswa.

5. Tata Usaha

- a. Menyusun, mengelola, dan menyimpan arsip dokumentasi dan rekaman sekolah, termasuk data siswa dan staf;
- b. Membantu dalam proses pendaftaran siswa baru;
- c. Mengelola basis data siswa, mencakup pembaruan informasi dan rekaman akademis;
- d. Menangani penerimaan tamu, orang tua, dan siswa;
- e. Menyusun dan mengelola jadwal pertemuan, acara sekolah, dan kegiatan ekstrakurikuler;
- f. Menangani administrasi pembayaran, termasuk biaya sekolah dan keuangan siswa;
- g. Mengoperasikan perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk pekerjaan administratif serta melakukan pemeliharaan terhadap sistem teknologi informasi sekolah;
- h. Mengelola pemeliharaan dan perbaikan fasilitas fisik sekolah;
- i. Memastikan ketersediaan dan keberlanjutan peralatan kantor dan fasilitas sekolah.

6. Wali Kelas

- a. Mengelola kelas yang menjadi tanggung jawabnya;
- b. Berinteraksi dengan orang tua/wali Peserta Didik;
- c. Menyusun dan melaporkan kemajuan Peserta Didik;
- d. Mencatat mutasi Peserta Didik;
- e. Mengisi dan membagi buku laporan penilaian hasil belajar;
- f. Menyelenggarakan administrasi kelas;
- g. Membuat catatan khusus peserta didik;
- h. Melaksanakan tugas lainnya yang berkaitan dengan kewalikelasan;
- i. Menyusun laporan tugas sebagai wali kelas kepada Kepala Sekolah.

I.7.7 Aktivitas Pembelajaran

Sekolah Menengah Atas (SMA) X telah diberikan izin operasional oleh Kepala Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Bekasi pada tanggal 9 September 2013. Unit SMA mengalami perubahan kepemimpinan Kepala Sekolah sebanyak dua kali.

- **Tahun ajaran 2013/2014:** Br. Petrus Ponidi, FIC, mengepalai SMA dengan jumlah siswa sebanyak 12 anak dan didukung oleh 8 orang guru. Pada tahun pelajaran tersebut, kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan telah diterapkan.

- **Tahun ajaran 2014/2015:** Ada 57 siswa dan 12 guru di SMA pada tahun ajaran tersebut. Kurikulum yang berbeda diterapkan pada setiap semester. Pada Semester I, SMA menggunakan Kurikulum 2013, sementara pada Semester II, beralih ke Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sesuai dengan kebijakan pemerintah.
- **Tahun ajaran 2015/2016:** Br. Paulus Sumarno, FIC, menjadi kepala SMA yang memiliki 110 siswa dan didukung oleh 18 guru. Pada tahun ajaran tersebut, SMA menerapkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.
- **Tahun ajaran 2016/2017:** SMA memiliki peserta didik 138 peserta didik dan jumlah guru 18 orang.
- **Tahun ajaran 2017/2018:** SMA memiliki peserta didik 138 dan jumlah guru 20 orang.
- **Tahun ajaran 2018/2019:** SMA memiliki 116 siswa dan didukung oleh 20 guru. Tahun ini, sekolah menerapkan dua kurikulum, yakni Kurikulum 2013 untuk kelas 10 dan 11, sementara kelas 12 menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).
- **Tahun ajaran 2019/2020:** SMA memiliki peserta didik 120 dan jumlah guru 20 orang. Pada tahun ajaran ini, sekolah menggunakan Kurikulum 2013.

- **Tahun ajaran 2021/2022:** SMA memiliki peserta didik 153 dan jumlah guru 20 orang. Pada tahun ajaran ini, sekolah menggunakan Kurikulum 2013.
- **Tahun ajaran 2022/2023:** SMA memiliki peserta didik 144 dan jumlah guru 20 orang. Pada tahun ajaran ini, sekolah menggunakan Kurikulum 2013 untuk kelas 11 dan 12, dan kurikulum merdeka berbagi untuk kelas 10.
- **Tahun ajaran 2023/2024:** SMA memiliki 143 siswa dan didukung oleh 16 guru. Pada tahun pelajaran ini, kurikulum yang digunakan oleh sekolah adalah Kurikulum 2013 untuk kelas 12, sementara untuk kelas 10 dan 11, diterapkan kurikulum Merdeka Berbagi.