

**ANALISIS WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA GURU ANAK
USIA DINI DI ERA DIGITAL: STUDI KASUS DI TPA HARAPAN BUNDA KEC.
BAWANG**

Feny Novia Hariyanti, Barokah Isdaryanti, Joko Sutarto
Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia
Fenynovia23@student.unnes.ac.id, barokahisdaryanti@gmail.unnes.ac.id,
jokotarto@mail.unnes.ac.id

ABSTRACT

The digital transformation in early childhood education not only enhances administrative efficiency but also introduces new challenges to the psychological well-being of educators. This study aims to analyze in depth the dynamics of work-life balance (WLB) and job satisfaction among early childhood teachers in the digital era. Employing a qualitative approach with a case study design, this research was conducted at TPA Harapan Bunda, Bawang District. Data were gathered through in-depth interviews with teacher informants (both single and married groups) and key informants, descriptive observations, and documentation studies. Data analysis followed the interactive model of Miles and Huberman, while data validity was ensured through source triangulation, technique triangulation, and member checks. The findings reveal that educational digitalization, such as app-based developmental reporting and intensive online communication via WhatsApp with parents, triggers the phenomenon of blurring boundaries and work-family conflict, particularly among married teachers. Nevertheless, the teachers' job satisfaction level remained fairly good. This satisfaction is strongly sustained by intrinsic factors, namely emotional bonds and a sense of happiness (professional altruism) in nurturing children, as well as extrinsic factors, including a collaborative non-physical work environment and organizational support from the principal. This study confirms a close positive relationship between work-life balance and teacher job satisfaction, where institutional support plays a crucial role as a buffer variable in reducing the pressure of digital workloads.

Keywords: *Job Satisfaction, Early Childhood Teachers, Digital Era, TPA Harapan Bunda, Work-Life Balance.*

ABSTRAK

Transformasi digital di bidang pendidikan anak usia dini tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga membawa tantangan baru bagi kesejahteraan psikologis tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam dinamika *work-life balance* (WLB) dan kepuasan kerja guru anak usia dini di era digital. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian ini mengambil lokus di Taman Penitipan Anak (TPA) Harapan Bunda, Kecamatan Bawang. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap informan guru (kelompok lajang dan berkeluarga) serta informan kunci, observasi deskriptif, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, sedangkan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member check*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi pendidikan, seperti pengisian laporan perkembangan berbasis aplikasi dan komunikasi daring via WhatsApp dengan wali murid yang intensif, memicu fenomena pengaburan batas waktu (*blurring boundaries*) dan

konflik peran (*work-family conflict*), terutama bagi guru yang sudah berkeluarga. Kendati demikian, tingkat kepuasan kerja guru terpantau tetap berada pada kategori cukup baik. Kepuasan tersebut ditopang kuat oleh faktor intrinsik berupa ikatan emosional dan rasa bahagia (*altruisme profesional*) saat mengasuh anak, serta faktor ekstrinsik berupa lingkungan kerja non-fisik yang kolaboratif dan dukungan organisasi dari kepala sekolah. Penelitian ini menegaskan adanya hubungan positif yang erat antara *work-life balance* dan kepuasan kerja guru, di mana dukungan institusional memegang peran krusial sebagai variabel penyangga (*buffer*) dalam mereduksi tekanan beban kerja digital.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Guru Anak Usia Dini, Era Digital, TPA Harapan Bunda, *Work-Life Balance*.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset penting bagi setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Di tingkat pendidikan anak usia dini (PAUD), peran guru tidak hanya terbatas pada mentransfer ilmu, melainkan juga mencakup pengasuhan, pembentukan karakter, dan pengelolaan emosi anak secara intensif. Mengingat besarnya tanggung jawab tersebut, stabilitas dan mutu pembelajaran sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan kesejahteraan mental dan profesionalitas para pendidik. Dua faktor krusial yang saling berkelindan dalam menentukan produktivitas tenaga pendidik adalah *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan tingkat kepuasan kerja mereka.

Namun, dinamika dunia pendidikan saat ini dihadapkan pada tantangan baru, yaitu terjadinya transformasi digital yang telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor kehidupan. Pada jenjang PAUD, perkembangan teknologi menuntut guru untuk mampu beradaptasi dengan penggunaan perangkat digital dalam proses pembelajaran, administrasi, pengembangan media pembelajaran interaktif, hingga keharusan menjaga komunikasi intensif dengan orang tua murid secara daring melalui *platform* pesan instan seperti WhatsApp. Di satu sisi, digitalisasi memberikan kemudahan dalam koordinasi dan pelaksanaan tugas profesional guru; namun di sisi lain, perubahan teknis ini menambah

kompleksitas beban kerja baru. Digitalisasi ini kerap kali mengaburkan batasan antara waktu kerja profesional dan waktu pribadi di rumah, sehingga berpotensi memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) (Hasanudin, 2025, hlm. 11–14).

Work-life balance sendiri merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tidak menimbulkan konflik yang berkepanjangan. Keseimbangan ini menjadi sangat penting bagi guru PAUD karena profesi mereka tidak hanya menuntut kompetensi pedagogik, tetapi juga keterlibatan emosional yang tinggi dalam mendampingi perkembangan anak. Tuntutan untuk selalu responsif terhadap komunikasi daring, penguasaan aplikasi pembelajaran, serta penyelesaian administrasi berbasis teknologi yang terbawa ke rumah memicu terjadinya konflik peran bagi guru. Ketidakseimbangan serta gangguan batasan waktu ini dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan emosional, hingga penurunan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik (Hasanudin, 2025; Puspitasari & Wardhani, 2021).

Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kesejahteraan psikologis tenaga pendidik. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional positif yang muncul dari

evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaannya —yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti lingkungan kerja, penghargaan, hubungan interpersonal, peluang pengembangan karier, dan kondisi kerja secara keseluruhan (Napsawati, 2019; Mangkunegara, 2017 dalam Hasanudin, 2025). Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih baik, produktivitas yang tinggi, serta kualitas pengajaran yang optimal (Hasanudin, 2025; Kurniasih & Rahayu, 2020). Sebaliknya, hilangnya batasan waktu akibat tekanan digital di era sekarang berpotensi menggerus kepuasan kerja mereka jika tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu dan dukungan institusional yang memadai (Hasanudin, 2025). Ketika lembaga pendidikan mampu menciptakan ekosistem digital yang sehat dan memberikan fleksibilitas waktu bagi guru untuk menyeimbangkan peran antara mengajar, keluarga, serta aktivitas sosial, guru akan merasa lebih dihargai. Perasaan dihargai inilah yang memicu munculnya kondisi emosional positif berupa kepuasan kerja.

Meskipun hubungan antara keseimbangan hidup dan kepuasan kerja guru telah banyak diteliti, sebagian besar studi terdahulu masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif yang menguji pengaruh secara statistik linear. Kajian yang secara spesifik mengeksplorasi kondisi subjektif guru anak usia dini di era digital juga masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan guru PAUD yang unik, ditambah dengan tuntutan adaptasi teknologi, membuat pengalaman emosional mereka dalam mengelola batasan hidup bersifat sangat kompleks dan membutuhkan eksplorasi mendalam secara kualitatif.

Fenomena tersebut secara nyata terlihat pada lingkup pendidik di Taman Penitipan Anak (TPA) Harapan Bunda, Kecamatan Bawang. Sebagai lembaga yang mengasuh

anak usia dini, para guru di TPA ini menghadapi tekanan kerja ganda: mengasuh anak-anak dengan kebutuhan energi emosional yang tinggi sekaligus harus adaptif terhadap tuntutan pelaporan dan komunikasi berbasis digital di era sekarang. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedua aspek tersebut, yang dituangkan dalam judul: **"Analisis Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Guru Anak Usia Dini di Era Digital: Studi Kasus di TPA Harapan Bunda Kec. Bawang**

B. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami secara mendalam fenomena *work-life balance* dan kepuasan kerja guru anak usia dini di era digital (Sugiyono, 2019). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menggali pengalaman subjektif, persepsi, emosional, serta makna yang dibangun oleh guru terkait keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam menghadapi tuntutan profesional berbasis teknologi.

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yang berfokus pada pengujian intensif dan mendalam terhadap suatu latar belakang, status lingkungan, serta interaksi sosial yang terjadi pada suatu kelompok atau institusi tertentu secara spesifik. Dalam hal ini, unit analisis yang menjadi pusat perhatian adalah realitas sosial yang dialami langsung oleh para guru anak usia dini di Taman Penitipan Anak (TPA) Harapan Bunda, Kecamatan Bawang.

2.2 Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, peneliti bertindak sebagai instrumen utama (*human instrument*). Kehadiran peneliti di lapangan secara langsung sangat krusial

untuk membangun hubungan saling percaya (*rapport*) dengan para informan, melakukan observasi terhadap aktivitas keseharian guru, serta melakukan wawancara mendalam guna menangkap makna terdalam dari realitas empiris yang dialami oleh informan secara akurat.

2.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Taman Penitipan Anak (TPA) Harapan Bunda yang berlokasi di Kecamatan Bawang. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) berdasarkan pertimbangan kesesuaian karakteristik lembaga, di mana TPA ini mengasuh anak usia dini sekaligus telah menerapkan pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan pembelajaran, pola komunikasi daring dengan orang tua murid, serta administrasi yang memicu fenomena kaburnya batasan waktu kerja dan waktu pribadi para guru. Pengambilan data di lapangan direncanakan berlangsung pada bulan April 2026

2.4 Sumber Data / Informan Penelitian

Pemilihan subjek atau informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu menentukan sampel dengan kriteria khusus yang ditetapkan agar data yang diperoleh benar-benar representatif, relevan dengan fokus studi, dan mampu menjawab rumusan masalah. Kriteria informan dalam penelitian ini meliputi:

1. Guru atau pendidik aktif di TPA Harapan Bunda Kec. Bawang yang telah mengajar minimal selama dua tahun (untuk memastikan stabilitas pengalaman mengajar).
2. Terlibat aktif dalam penggunaan media atau perangkat digital untuk proses pembelajaran, administrasi, maupun komunikasi dengan wali murid.
3. Bersedia secara sukarela menjadi informan dan terlibat penuh dalam proses penelitian. Untuk memperkaya perspektif data, informan guru dibedakan menjadi dua kelompok karakteristik: guru yang sudah berkeluarga (untuk mengeksplorasi

konflik peran kerja-keluarga) dan guru yang masih lajang (untuk mengeksplorasi keseimbangan waktu kerja-pribadi). Selain itu, Kepala Sekolah atau Pengelola TPA akan dijadikan sebagai informan kunci (*key informant*) guna memperoleh data sekunder terkait regulasi institusional dan kebijakan ekosistem kerja digital. Jumlah keseluruhan informan disesuaikan dengan prinsip kecukupan data (*data saturation*), yaitu ketika informasi yang diperoleh dari lapangan telah menunjukkan pengulangan dan tidak ditemukan lagi data baru yang signifikan.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang komprehensif, valid, dan mendalam langsung dari partisipan, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*): Dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali secara bebas namun terarah mengenai pengalaman guru terkait pengelolaan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tantangan penggunaan teknologi digital, serta persepsi mereka terhadap kepuasan kerja subjektif yang dirasakan.

Observasi Deskriptif: Peneliti melakukan pengamatan langsung di lingkungan TPA Harapan Bunda untuk mengamati aktivitas nyata guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran berbasis digital, interaksi kerja, kesibukan menangani anak-anak, serta situasi pemanfaatan perangkat digital di sela-sela waktu mengajar.

Studi Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen pendukung sebagai data penguat, seperti jadwal kegiatan kerja, deskripsi tugas, perangkat pembelajaran digital, kebijakan institusi, atau bukti fisik tuntutan komunikasi daring di luar jam kerja (seperti tangkapan layar grup koordinasi/WhatsApp) yang relevan dengan fokus studi.

2.6 Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang mengumpulkan data secara langsung di lapangan. Dalam pelaksanaannya, peneliti dibantu oleh instrumen pendukung berupa pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi, dan catatan lapangan (*field notes*). Pedoman wawancara disusun secara fleksibel berdasarkan indikator *work-life balance* yang meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, serta indikator kepuasan kerja yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan dukungan organisasi (Hasanudin, 2025).

2.7 Teknik Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (Sugiyono, 2019), yang berlangsung secara terus-menerus sejak sebelum memasuki lapangan hingga pengumpulan data tuntas, melalui tiga tahapan utama:

1. **Reduksi Data (*Data Reduction*):** Proses menyeleksi, memusatkan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakan, dan mentransformasikan data "kasar" yang muncul dari catatan lapangan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang tidak relevan dengan aspek *work-life balance* dan kepuasan kerja akan dipilah dan dibuang.
2. **Penyajian Data (*Data Display*):** Menyusun dan mengelompokkan sekumpulan informasi yang tereduksi ke dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, atau bagan agar pola-pola fenomena kualitatif mengenai pola keseimbangan hidup dan kepuasan batin guru di era digital mudah dipahami dan diinterpretasikan secara sistematis.
3. **Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*):** Langkah akhir yang melibatkan pencarian makna, pencatatan pola-pola, penjelasan konseptual, dan verifikasi berkelanjutan

atas data yang disajikan demi merumuskan kesimpulan akhir yang valid, kredibel, dan menjawab tujuan penelitian.

2.8 Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menjamin kredibilitas, keandalan, dan keabsahan data kualitatif yang diperoleh sehingga terhindar dari potensi bias interpretasi, peneliti menerapkan teknik pemeriksaan sebagai berikut (Moleong, 2018; Sugiyono, 2019):

Triangulasi Sumber: Membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari berbagai informan yang berbeda, seperti membandingkan data hasil wawancara antara kelompok guru yang sudah berkeluarga dengan guru lajang, serta memverifikasikannya dengan pernyataan Kepala Sekolah.

Triangulasi Teknik: Mengecek dan menguji konsistensi data dari sumber yang sama namun menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda, misalnya membandingkan hasil wawancara mendalam dengan temuan dari observasi langsung di lapangan serta pembuktian dokumen dari studi dokumentasi yang tersedia.

Member Check: Melakukan proses pengecekan kembali dengan meminta konfirmasi langsung kepada para guru/informan terkait hasil transkrip wawancara dan interpretasi data yang telah disusun peneliti, guna memastikan bahwa narasi yang ditulis sesuai dengan apa yang dimaksudkan oleh informan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi deskriptif, wawancara mendalam dengan informan guru (baik yang sudah berkeluarga maupun lajang), serta studi dokumentasi di TPA Harapan Bunda Kecamatan Bawang, diperoleh temuan mendalam mengenai dinamika *work-life balance* (WLB) dan

kepuasan kerja guru anak usia dini di era digital. Pemanfaatan teknologi dalam bentuk aplikasi administrasi pembelajaran, grup komunikasi daring dengan orang tua murid, serta penggunaan media digital dalam pembelajaran terbukti meningkatkan efektivitas kerja, namun juga memunculkan tantangan baru berupa meningkatnya intensitas tuntutan pekerjaan di luar jam kerja formal. Temuan tersebut dikelompokkan ke dalam beberapa sub-tema berikut:

3.1.1 Realitas Beban Kerja Digital dan Pengaburan Batas Waktu (*Blurring Boundaries*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital membawa beban kerja administratif baru yang cukup menyita waktu para guru di TPA Harapan Bunda. Di era digital ini, guru tidak hanya dituntut melakukan pengasuhan fisik dan stimulasi perkembangan anak secara langsung, melainkan juga harus adaptif terhadap pelaporan perkembangan berbasis digital, tuntutan penguasaan aplikasi, pelaporan daring, dan manajemen konten media sosial lembaga.

Berdasarkan catatan lapangan (CL-01), pengaburan batas waktu terlihat jelas ketika jam istirahat siang—yaitu saat anak-anak usia dini sedang tidur terlelap. Waktu yang seharusnya dapat digunakan oleh guru untuk beristirahat atau memulihkan energi emosionalnya, justru dialihkan untuk menyelesaikan tugas-tugas digital. Guru terpantau melakukan *multitasking*, seperti mengetik laporan capaian perkembangan di laptop dan menyunting video dokumentasi pembelajaran melalui aplikasi ponsel pintar untuk kebutuhan publikasi lembaga (Hasanudin, 2025).

Kondisi ini diperparah dengan tingginya intensitas komunikasi daring dengan wali murid melalui aplikasi *instant messenger* (WhatsApp). Sebagian besar guru masih menerima dan merespons komunikasi pekerjaan di luar jam operasional sekolah. Hal ini menyebabkan batas antara waktu

kerja dan waktu pribadi menjadi kurang jelas. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Sri (32 tahun, guru yang sudah berkeluarga / Informan A):

"Sekarang orang tua inginnya serba cepat dan tahu beres. Lewat WhatsApp, mereka sering bertanya hal-hal kecil seperti anak sudah makan atau belum, bahkan kirim pesan malam hari saat kami sudah di rumah bersama keluarga. Tuntutan untuk selalu responsif ini membuat pikiran tidak bisa lepas sepenuhnya dari urusan kerjaan."

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya gangguan pada dimensi keseimbangan waktu (*time balance*), di mana pekerjaan meluas ke ranah kehidupan pribadi. Selain itu, guru yang telah berkeluarga cenderung mengalami tekanan yang lebih besar dibandingkan guru lajang. Mereka menghadapi konflik peran (*work-family conflict*) antara tanggung jawab profesional dan tanggung jawab domestik di rumah. Sebagaimana dituturkan oleh salah satu guru yang telah berkeluarga:

"Kalau sudah pulang, masih harus urus keluarga (anak dan suami). Tapi kadang tugas administrasi sekolah belum selesai, jadi terpaksa dilanjutkan di rumah."

3.1.2 Dinamika Kepuasan Kerja Guru di Tengah Tekanan Digital

Meskipun era digital menghadirkan tantangan pengelolaan waktu yang kompleks dan menguras energi fisik (terindikasi dari gestur menghela napas panjang dan kelelahan fisik pada catatan observasi), tingkat kepuasan kerja guru di TPA Harapan Bunda terpantau tetap berada pada kategori yang baik. Peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja guru anak usia dini tidak bersifat linear-materialistik, melainkan sangat dipengaruhi oleh faktor emosional intrinsik dan hubungan interpersonal.

Terdapat dua faktor utama yang menjaga kepuasan kerja para guru di tengah tekanan era digital:

1. **Ikatan Emosional dengan Anak Usia Dini (*Altruisme Profesional*):**

Melalui pengamatan langsung, rasa jenuh dan lelah akibat beban administrasi digital tampak langsung terkompensasi ketika guru berinteraksi kembali dengan anak-anak. Ekspresi senyum lebar, tawa lepas, dan respons hangat saat memeluk atau menenangkan anak yang menangis (CL-01) mengindikasikan adanya kepuasan batin yang mendalam. Kebahagiaan melihat tumbuh kembang anak secara nyata menjadi *reward* intrinsik yang krusial dalam mempertahankan motivasi kerja mereka. Sebagaimana dituturkan oleh Ibu Nia (24 tahun, guru lajang / Informan B):

"Capek memang, apalagi sekarang banyak laporan digital dan harus edit video laporan. Tapi begitu anak-anak bangun, mendekat, memeluk kita, dan melihat mereka berkembang, itu rasanya puas sekali. Kepuasan terbesar saya adalah ketika melihat anak-anak nyaman dan ceria di sini."

2. **Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja Kolaboratif:**

Faktor lingkungan kerja non-fisik memegang peranan penting dalam membentuk kepuasan kerja (Adiantara dkk., 2025). Di TPA Harapan Bunda, budaya kerja yang dibangun bersifat kekeluargaan dan kolaboratif. Sesama guru memiliki inisiatif tinggi untuk saling berbagi peran secara tanggap tanpa perlu menunggu instruksi formal dari pengelola. Ketika salah satu guru harus fokus menyelesaikan pelaporan digital di laptop, guru lain secara sukarela mengambil alih tugas pengasuhan anak di lapangan.

Temuan observasi juga menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan dukungan dari kepala sekolah berupa fleksibilitas penyelesaian administrasi dan pendampingan penggunaan teknologi cenderung menunjukkan persepsi kerja yang lebih positif. Hal ini diperkuat oleh pernyataan salah satu informan:

"Kalau sekolah kasih pelatihan aplikasi dan pembagian tugasnya jelas, pekerjaan jadi lebih ringan."

Hubungan interpersonal yang solid dan dukungan organisasi ini menciptakan stabilitas psikologis sehingga guru merasa dihargai dan didukung dalam menghadapi hambatan teknis digital, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka (Hasanudin, 2025).

3.1.3 **Hubungan Antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Guru**

Hasil analisis data kualitatif menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja guru anak usia dini di era digital. Guru yang memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang baik, mampu mengatur waktu kerja secara efektif, menetapkan batas komunikasi profesional, dan memiliki dukungan institusi yang kuat cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, guru yang mengalami gangguan keseimbangan waktu akibat akumulasi pekerjaan administratif dan tuntutan komunikasi daring di luar jam kerja menunjukkan kecenderungan mengalami kelelahan emosional, kejenuhan, serta penurunan kenyamanan kerja.

3.2 **Pembahasan**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi dan digitalisasi pendidikan memberikan dampak ganda (*double-edged sword*) terhadap guru anak usia dini di TPA Harapan Bunda Kecamatan Bawang. Di satu sisi, kehadiran teknologi membantu meningkatkan efisiensi proses pembelajaran, koordinasi, dan pelaporan administrasi lembaga. Namun di sisi lain, teknologi memperluas beban kerja psikologis dan fisik guru hingga melampaui batas waktu formal operasional sekolah.

Fenomena masuknya pesan WhatsApp wali murid pada malam hari serta pemanfaatan waktu istirahat siang untuk

mengisi dokumen digital (CL-01) mempertegas bahwa ruang personal guru telah terinterupsi oleh tuntutan profesionalitas di era digital. Ketika tuntutan pekerjaan mengambil alih waktu personal individu secara terus-menerus tanpa adanya batasan yang jelas, maka dimensi keseimbangan waktu (*time balance*) akan terganggu (Hasanudin, 2025). Kondisi ini rentan memicu timbulnya stres kerja dan kelelahan emosional.

Meskipun batas waktu tersebut kabur, fakta bahwa kepuasan kerja guru di TPA Harapan Bunda tetap bertahan pada kategori cukup baik memberikan gambaran unik mengenai karakteristik SDM pendidikan anak usia dini. Kepuasan kerja mereka sangat ditopang oleh dimensi pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), yaitu makna mendalam dari pengasuhan dan interaksi emosional dengan anak-anak. Sebagaimana dijelaskan oleh Ivancevich et al. (dalam Hasanudin, 2025), kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi subjektif individu terhadap makna dan hasil dari pekerjaannya. Bagi guru PAUD, kebahagiaan anak-anak adalah bentuk penghargaan non-material yang tinggi.

Selain faktor intrinsik tersebut, ekosistem kerja non-fisik berupa dukungan sosial sesama rekan sejawat dan fleksibilitas kebijakan dari kepala sekolah menjadi variabel penyangga (*buffer*) yang krusial. Ketika guru mengalami kesulitan teknis atau kelelahan akibat beban kerja ganda di era digital, budaya kolaboratif berupa saling bertukar peran di lapangan (Adiantara dkk., 2025) dan penyediaan pendampingan literasi teknologi mampu mereduksi tekanan tersebut. Dukungan organisasi ini menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan kerja-kehidupan sekaligus meningkatkan kepuasan kerja guru.

Secara teoretis, hasil penelitian kualitatif ini sejalan dan memperkuat temuan kuantitatif terdahulu oleh Hasanudin

(2025) yang mengonfirmasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Guru yang mampu mempertahankan keseimbangan hidupnya di era digital, atau mendapatkan kompensasi sosial yang memadai dari lingkungan kerjanya ketika keseimbangan itu terganggu, akan tetap memiliki tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja yang optimal. Dengan demikian, pengelolaan SDM di lembaga PAUD/TPA di era digital memerlukan strategi institusi yang adaptif, seperti pembatasan jam komunikasi profesional yang disepakati bersama orang tua murid, program pelatihan literasi digital yang berkelanjutan, serta distribusi beban kerja administratif yang proporsional demi menjaga kesejahteraan psikologis guru dan mutu layanan pendidikan anak usia dini.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai analisis *work-life balance* (WLB) dan kepuasan kerja guru anak usia dini di TPA Harapan Bunda Kecamatan Bawang di era digital, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Dampak Digitalisasi dan Pengaburan Batas Waktu (*Blurring Boundaries*):

Transformasi dan implementasi teknologi digital dalam kegiatan pembelajaran serta administrasi terbukti memberikan dampak ganda yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guru. Di satu sisi, teknologi memberikan manfaat dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran, mempermudah administrasi, serta mempercepat koordinasi. Namun di sisi lain, digitalisasi memicu meningkatnya intensitas pekerjaan

di luar jam kerja formal (seperti penulisan laporan perkembangan anak berbasis aplikasi, manajemen dokumentasi, dan komunikasi daring via WhatsApp dengan wali murid yang berlangsung secara berkelanjutan). Kondisi ini menyebabkan batas antara waktu profesional dan waktu personal menjadi kabur (*blurring boundaries*) sehingga rentan memicu konflik peran (*work-family conflict*), terutama bagi kelompok guru yang telah berkeluarga.

2. **Dinamika dan Faktor Penyangga Kepuasan Kerja Guru:** Tingkat kepuasan kerja guru anak usia dini di TPA Harapan Bunda berada pada kategori yang cukup baik. Meskipun keseimbangan kehidupan kerja terganggu akibat penetrasi teknologi, kepuasan kerja guru tidak menurun drastis karena ditopang kuat oleh dua faktor penyangga utama:

- o **Faktor Intrinsik:** Adanya kepuasan emosional, panggilan jiwa, dan rasa bahagia (*altruisme profesional*) yang berasal dari interaksi langsung dengan anak-anak serta keberhasilan dalam mendampingi perkembangan peserta didik secara nyata.
- o **Faktor Ekstrinsik/Sosial:** Adanya ekosistem lingkungan kerja non-fisik yang kolaboratif, budaya kekeluargaan, sikap saling bertukar peran secara sukarela sesama rekan sejawat, serta fleksibilitas kebijakan dan dukungan dari kepala sekolah. Beban administratif digital yang

meningkat hanya akan menurunkan kenyamanan kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan institusional yang memadai tersebut.

3. **Keterkaitan Antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja:** Penelitian kualitatif ini memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif yang erat antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja guru di era digital. Guru yang mampu mengelola waktu secara efektif, memiliki kompetensi adaptasi digital yang baik, serta memperoleh dukungan penuh dari institusi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi berpotensi menimbulkan kelelahan emosional yang berdampak langsung pada penurunan kepuasan kerja (Hasanudin, 2025; Adiantara dkk., 2025).

4.2 Saran

Merujuk pada kesimpulan di atas, beberapa upaya strategis dan rekomendasi praktis yang diusulkan bagi tata kelola SDM di lembaga pendidikan anak usia dini meliputi:

1. **Bagi Pengelola / Kepala TPA Harapan Bunda:** Perlu dirumuskan kebijakan formal mengenai pengaturan batas komunikasi profesional di luar jam kerja (*right to disconnect*) yang disepakati bersama orang tua murid. Kebijakan ini membatasi interaksi via grup WhatsApp hanya pada jam operasional efektif sekolah, kecuali untuk hal yang bersifat darurat (*emergency*), demi menghormati waktu personal guru di rumah. Selain itu, penyediaan

pelatihan literasi digital berkelanjutan, pembagian beban administrasi yang proporsional, serta pendampingan teknis perlu dipertahankan guna menurunkan tingkat kecemasan teknologi (*technostress*) pada guru.

2. **Bagi Tenaga Pendidik (Guru):** Guru diharapkan dapat meningkatkan keterampilan manajemen waktu individual secara asertif, salah satunya dengan membangun batasan tegas saat berada di rumah (misalnya memanfaatkan fitur pembatasan notifikasi aplikasi pesan pada gawai pribadi di luar jam kerja), agar sisa energi emosional dapat didedikasikan secara berkualitas untuk kehidupan pribadi dan keluarga.
3. **Bagi Peneliti Selanjutnya:** Mengingat penelitian ini menggunakan metode studi kasus kualitatif dengan lokus tunggal di TPA Harapan Bunda Kecamatan Bawang, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian atau menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*). Hal ini penting guna menguji secara kuantitatif maupun kualitatif sejauh mana variabel dukungan organisasi mampu memediasi dampak negatif beban digital terhadap kepuasan kerja guru PAUD dalam skala populasi yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

Adiantara, M. A. D., Cahyadi, I., Yuliana, I., Makiah, M., & Marlina, F. N. (2025). Meningkatkan loyalitas guru: Work life balance, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting,*

Management and Business, 8(4), 1404–1412.

Alawiyah, K. I., & Dharmaputra, M. F. (2024). Peran lingkungan kerja dan work life balance terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 4(2), 16508-16520.

Astuti, D., & Cahyono, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 55-64.

Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik pendidikan Indonesia 2023*. BPS.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.

Fadilah, N., & Wibowo, A. (2020). Analisis validitas dan reliabilitas instrumen penelitian manajemen. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 155-166.

Fauzan, A., & Lestari, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap loyalitas pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(1), 45-56.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–28.

Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasional terhadap loyalitas pegawai di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 474-483.

Handayani, F., & Prabowo, T. (2020). Lingkungan kerja fisik dan non fisik serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 3(2), 112-123.

Hasanudin, F. (2025). *Pengaruh work life balance, dukungan sosial dimediasi stres terhadap kepuasan kerja guru* (Tesis magister, Universitas Medan Area). Repositori Universitas Medan Area.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Hidayat, R., & Sari, M. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan serta loyalitas guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 12(1), 77-89.
- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Productivity Journal*, 3(4), 122-135.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Transformasi digital pendidikan di Indonesia*. Kemendikbudristek.
- Kurniasih, N., & Rahayu, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas guru honorer sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 8(2), 101-110.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (hlm. 1297–1349). Rand McNally.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Napsawati. (2019). Kajian kepuasan kerja guru dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. *Jurnal Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 74–85.
- Nasution, S. (2019). *Metode research (penelitian ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Nurhayati, S., Utami, R., & Nugroho, A. (2020). Work life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 2(1), 15-24.
- OECD. (2021). *Education at a glance 2021: OECD indicators*. OECD Publishing.
- Pardede, F. (2023). Lingkungan kerja dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan pada sektor pendidikan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 77-88.
- Puspitasari, E., & Wardhani, F. (2021). Work life balance, stress kerja, dan loyalitas karyawan: Studi pada guru honorer. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 88-97.
- Putri, A., & Mahfud, T. (2021). Loyalitas guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 33-42.
- Rahman, A., & Zulkarnain, M. (2022). Hubungan kepemimpinan, loyalitas, dan komitmen guru terhadap mutu sekolah. *Jurnal Kependidikan dan Manajemen Pendidikan*, 14(3), 201-214.
- Rahman, R., & Lestari, D. (2020). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 112-121.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (Edisi ke-18). Pearson.
- Sania, A., & Putra, A. B. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. *Interdisciplinary Journal of Business and Education Studies*, 1(1), 25-38.
- Santika, R., & Widodo, P. (2022). Kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas: Studi pada tenaga pendidik. *Jurnal Humaniora dan Pendidikan*, 7(2), 144-153.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretif, interaktif, dan konstruktif*. Alfabeta.
- Suryani, D., Firdaus, A., & Lestari, P. (2021). Lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sekolah swasta. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 9(2), 199-210.

- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328.
- UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023: Technology in education*. UNESCO.
- Wicaksono, A., & Pertiwi, N. (2021). Validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian kuantitatif bidang manajemen pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Bisnis*, 9(1), 45-56.
- Widodo, T. (2021). Skala pengukuran penelitian sosial dan pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 11(2), 211-220.
- Widyastuti, R., & Kartika, D. (2020). Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas guru honorer sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 26(3), 311-320.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (Edisi ke-6). Sage Publications.
- Yusuf, R. (2023). Pengaruh work life balance, beban kerja, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 64-74.
- Zulkifli, R., & Ningsih, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap loyalitas pegawai sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 10(2), 155-166.