

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) adalah program pencapaian dari pemerintah untuk memperluas serta meratakan akses pendidikan yang ada. Khususnya untuk mendukung penuh pelaksanaan program wajib belajar sembilan tahun. Adanya program BOS ini merupakan interpretasi dari UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 34 Ayat 2 yang menyatakan, wajib belajar akan dijamin oleh pemerintah pusat maupun daerah dengan adanya program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun tanpa adanya pungutan biaya.<sup>2</sup>

Agar pelaksanaan program BOS dapat berjalan secara efektif dan tepat sasaran, dibutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang kompeten, transparan, dan bertanggung jawab dalam mengelola dana serta menjalankan administrasi secara profesional, sehingga tujuan utama dari program ini benar-benar dapat dirasakan oleh seluruh peserta didik

Dalam pelaksanaan program BOS, kepala sekolah dan guru tidak jarang harus merangkap tugas sebagai pengelola dana, mulai dari perencanaan hingga pelaporan. Hal ini membuat mereka menjalani pekerjaan ganda, karena selain fokus pada tugas utama sebagai pemimpin dan pendidik, mereka juga terbebani urusan administratif. Jika tidak didukung tenaga administrasi yang memadai, kondisi ini bisa mengganggu kinerja dan menurunkan kualitas proses pembelajaran di sekolah.

Pengelola dana BOS tersebut disebut dengan operator BOS. Secara garis besar operator diartikan sebagai seseorang yang dapat menjalankan, mengendalikan, atau mengoperasikan suatu sistem, alat, atau proses tertentu. Dalam konteks inilah kepala sekolah dan guru merangkap kerja mereka. Hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai yang melaksanakan

---

<sup>2</sup> Dian April Yani and Muhammad Syahbudi, "Analisis Efektivitas Bantuan Operasional Sekolah ( Bos ) Dalam Masyarakat Di Kota Medan," *Jurnal Maharif al-Syariah: Ekonomi dan Perbankan Syariah* 7, no. 4 (2022): hal. 1169.

pekerjaan ganda dalam satu waktu.

Pekerjaan ganda ini sering disebut dengan istilah *double job*. *Double job* sendiri memiliki makna rangkap tugas dengan kondisi di mana seseorang mengerjakan dua pekerjaan sekaligus dalam satu tempat kerja. Bekerja dengan sistem seperti ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Di satu sisi, pegawai bisa memperoleh tambahan pengetahuan, keterampilan baru, dan membantu meningkatkan efektivitas kerja. Di sisi lain, beban kerja berlebih dapat memicu stres dan rasa tidak puas, yang pada akhirnya dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik maupun mental pegawai itu sendiri.<sup>3</sup>

Operator BOS yang harus menjalani *double job* seringkali mengurus tugas pengelolaan dana sekaligus menjalankan tugas utama mereka di sekolah. Kondisi ini bisa menambah beban kerja dan membuat mereka stres, tapi di sisi lain juga bisa meningkatkan keterampilan administrasi. Namun, jika beban ini terus berlanjut tanpa dukungan yang cukup kualitas kerja dan kesehatan mereka bisa saja terganggu.

Adapun penelitian terdahulu oleh Ahmad Habibi & Indro Kirono, 2022 mengenai analisis *double job* pada PT. Bumi Gresik Sukses ditemukan suatu kesimpulan bahwa *double job* memiliki dampak positif seperti menunjang karir karyawan. Adapun dampak negatif, pihak perusahaan akan memberikan fasilitas seperti liburan untuk mengurangi stress pada karyawannya.<sup>4</sup>

Seperti yang diketahui, tidak semua perusahaan ataupun instansi memberikan penghargaan atau *reward* pada pegawai maupun karyawannya. Hal inilah yang dapat memicu sakit fisik, gangguan tidur, stress dan gangguan kesehatan mental berlebih pada karyawan. Dampak-dampak negatif ini bisa muncul kapan saja hingga dapat menyerang kondisi mental dan tubuh pegawai. Jam kerja yang semakin padat dan tuntutan yang banyak, menjadikan pegawai terus di dorong dibawah tekanan cukup tinggi.

---

<sup>3</sup> Gheofani Oky Rahmansyah and Nur Cahyadi, "Analisis Double Job Dan Disiplin Kerja Terhadap Output Produktivitas Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi," *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis dan Manajemen* 5, no. 03 (2024): hal. 3.

<sup>4</sup> Ahmad Habibi, "Analisis Double Job Terhadap Jenjang Karir Karyawan Pada PT Bumi Gresik Sukses," *YUME : Journal of Management* 5, no. 3 (2022): hal. 432.

Ditemukan pula pada penelitian terdahulu oleh Gheofany Oky Rahmansyah & Nur Cahyadi, 2024 mengenai analisis *double job* pada produktivitas karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi, dapat disimpulkan dari penelitian tersebut adalah banyaknya karyawan yang sering mengabaikan waktu kerja hingga perusahaan harus melakukan sidak. Karyawan yang melakukan *double job* dirasa kurang disiplin dalam mengelola waktu mereka. Hingga muncul gagasan untuk mengaktifkan kembali sistem keluar masuk.<sup>5</sup>

Hal ini menjadi gambaran bagaimana dampak *double job*. Seorang pegawai akan merasa kesulitan mengelola waktu terutama pada jam kerjanya. Timbul tindakan tidak disiplin yang tentu menyalahi aturan di tempat kerja. Kejadian seperti ini harus ditinjau lebih dalam agar aktivitas bekerja tetap terlaksana dengan baik dan tertib layaknya semula.

Segala dampak ditunjukkan oleh pegawai yang melaksanakan *double job* ini merupakan reaksi diri mereka karena kelelahan yang dialami. Dalam fenomena ini maka dapat dikatakan seorang pegawai telah mengalami *burn out*. Istilah ini mengacu pada kondisi fisik dan mental seseorang yang kian hari kian memburuk dan menimbulkan banyak tindakan tidak baik.

*Burn out* merupakan istilah lain dari sindrom kelelahan yang faktor utamanya berasal dari stress interpersonal berkepanjangan karena bekerja. Dampak yang ditimbulkan dari *burn out* ini adalah munculnya gangguan psikiatris, somatik, psikosomatis, dan sosial. Gangguan psikiatris adalah gangguan dimana pegawai cenderung menurun semangat kerjanya dan menurunnya konsentrasi.

Tidak hanya itu, kelelahan hebat yang menghinggapi pegawai dapat memunculkan pola kepribadian lebih agresif hingga menimbulkan adanya keinginan bunuh diri. Terlebih bila pegawai juga mengkonsumsi minuman dan obat terlarang yang dapat memperparah kondisinya. Gejala somatik atau terfokus pada fisik seseorang ini, ditunjukkan dengan adanya rasa sakit pada bagian tubuh seperti sakit kepala, nyeri punggung, dan lain-lain. Sedangkan

---

<sup>5</sup> Gheofani Oky Rahmansyah and Nur Cahyadi, "Analisis Double Job Dan Disiplin Kerja Terhadap Output Produktivitas Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi," hal. 6.

gangguan psikomatis cenderung mengarah pada gangguan pola tidur ataupun gangguan pola makan, hingga gangguan hubungan seksual. Dan yang terakhir adalah gangguan sosial, ini diwujudkan sebagai penarikan diri seseorang dari lingkungan sosialnya karena sudah terlalu lelah.<sup>6</sup>

Gangguan psikiatris, somatik, psikosomatis, dan sosial yang disebutkan di atas bisa menjadi dampak serius dari beban kerja berlebih, termasuk pada operator BOS yang menjalani *double job* di sekolah. Ketika seorang pegawai, seperti guru atau kepala sekolah, harus mengelola dana BOS yang diharuskan tetap menjalankan tugas utamanya, tekanan yang terus-menerus dapat menurunkan semangat kerja dan konsentrasi.

Kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan bisa memicu gangguan psikiatris seperti stres berat, perubahan kepribadian, bahkan keinginan menyakiti diri. Gejala fisik seperti sakit kepala atau nyeri punggung juga kerap muncul sebagai bentuk stres yang tidak tersalurkan. Selain itu, gangguan tidur, pola makan yang tidak teratur, dan penurunan kualitas hubungan sosial juga bisa terjadi, terutama saat pegawai mulai menarik diri karena kelelahan.

Menurut penelitian terdahulu oleh Mohamad Ichsan, dkk, 2022 yang membahas mengenai *work stress* dan *burn out* terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta selama pandemi Covid-19 diketahui bahwa *burn out* memiliki dampak negatif lebih banyak dirasakan karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa karyawan yang mengalami *burn out* harus sangat diperhatikan.<sup>7</sup>

Temuan tersebut juga menjadi peringatan bagi setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan, untuk lebih peka terhadap beban kerja karyawan, terutama dalam situasi yang menuntut seperti saat pegawai merangkap tugas operator BOS. Ketika *burn out* dibiarkan tanpa penanganan, hal ini tidak hanya memengaruhi individu yang bersangkutan, tetapi juga dapat

---

<sup>6</sup> Veny Larasati et al., "Edukasi Pencegahan Sindrom Kelelahan (Burnout) Pada Karyawan Pertamina MOR II Palembang," *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Humanity and Medicine* 1, no. 3 (2020): hal. 140-141.

<sup>7</sup> Mohammad Ichsan et al., "Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19," *Jurnal Ecogen* 5, no. 3 (2022): hal. 362.

berdampak pada efektivitas dan pencapaian tujuan lembaga secara keseluruhan. Dibutuhkan sistem kerja yang lebih sehat, pembagian tugas yang adil, serta dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang positif.

Stres kerja merupakan hal yang umum dirasakan oleh banyak pegawai, terutama ketika tuntutan pekerjaan semakin tinggi dan waktu untuk menyelesaikannya terasa sempit. Tekanan dari atasan, beban kerja yang menumpuk, hingga suasana kantor yang kurang mendukung bisa menjadi pemicu utama. Kondisi ini sering membuat pegawai merasa lelah secara fisik maupun mental, sulit berkonsentrasi, bahkan dapat menurunkan semangat kerja.

Stres yang asalnya dari pekerjaan disebut dengan stress kerja. Stres kerja merupakan kondisi individu yang menganggap tuntutan pekerjaan yang diberikan dapat menjadi beban pada dirinya, jika sumber dari stres ditempat kerjanya tersebut tidak ditangani dengan sebaik mungkin, maka dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis pegawai tersebut.<sup>8</sup>

Sumber stres kerja tersebut dapat datang dari mana saja. Beberapa faktor yang menjadikan seseorang mengalami stres kerja adalah faktor individu. Faktor individu ini dapat meliputi adanya masalah keluarga sebelumnya yang belum terselesaikan, permasalahan ekonomi, dan pembawaan karakter individu itu sendiri.

Lalu ada faktor organisasi di mana stres kerja itu muncul karena berasal dari tempat kerja dengan tuntutan yang cukup besar. Tuntutan rekan kerja secara interpersonal juga menjadi faktor seseorang dapat mengalami stres kerja. Yang terakhir adalah faktor lingkungan, ini bisa saja karena tempat kerja yang kurang nyaman, perubahan ekonomi, dan kemajuan teknologi.<sup>9</sup>

Kemajuan teknologi juga bisa menjadi salah satu faktor yang memicu stres kerja, meskipun di satu sisi teknologi memang mempermudah

---

<sup>8</sup> Widia Arianti and Irwanto Irwanto, "Stres Kerja: Penyebab, Dampak Dan Strategi Mengatasinya (Studi Kasus Jurnalis Media Daring Rubrik Kriminal)," *Psikodimensia* 20, no. 2 (2021): hal. 208.

<sup>9</sup> Nurul Maghfirah, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan," *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)* 6, no. 2 (2023): hal. 130.

pekerjaan. Perkembangan yang begitu cepat sering kali menuntut pegawai untuk terus beradaptasi, belajar hal baru, dan mengikuti sistem yang terus berubah. Bagi sebagian orang, hal ini menjadi tekanan tersendiri. Rasa takut tertinggal atau tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi juga bisa menimbulkan kecemasan. Akhirnya, bukannya menjadi alat bantu, teknologi justru bisa menambah beban pikiran jika tidak dikelola dengan baik.

Dalam mengelola tingkat *burn out* yang dialami tiap pegawai, perlu adanya *work life balance* didalamnya. *Work-life balance* adalah kondisi di mana seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaannya dan kebutuhan pribadi maupun keluarganya secara seimbang dan memuaskan.<sup>10</sup> Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai ataupun karyawan perusahaan merupakan interpretasi rasa semangat dan berdedikasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah bukti bahwa pegawai memiliki komitmen tinggi dalam pekerjaan dan siap mendedikasikan dirinya untuk pekerjaan. Kepuasan kerja ialah gambaran perasaan yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya, apakah ia merasa senang atau tidak senang. Perasaan ini muncul sebagai hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya serta merupakan bentuk persepsi terhadap pekerjaan yang dijalani, termasuk penilaian pribadi terhadap sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhannya.<sup>11</sup>

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi atau *work-life balance* berperan penting dalam mengurangi tingkat *burn out* yang dialami karyawan. Ketika karyawan mampu membagi waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan kebutuhan pribadinya, mereka cenderung merasa lebih tenang, tidak mudah lelah secara emosional, dan lebih termotivasi. Kondisi ini turut mendorong munculnya kepuasan kerja, karena karyawan merasa

---

<sup>10</sup> Didik Joko Pitoyo and Wahyu Prabawati Putri Handayani, "Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 9, no. 2 (2022): hal. 153.

<sup>11</sup> Viniartha Seplifrisila Tampubolon and Ella Jauvani Sagala, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks," *Business Management Journal* 16, no. 2 (2020): hal. 69.

dihargai, lebih produktif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, *work-life balance* menjadi faktor penunjang utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkualitas.

*Work-life balance* merupakan kondisi ketika seseorang mampu membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, serta merasa puas dalam menjalani keduanya. Konsep ini mencakup keseimbangan antara tanggung jawab di dunia kerja dan tanggung jawab pribadi, termasuk urusan keluarga, waktu untuk bersantai, kebahagiaan, dan aspek spiritual. Menjaga keseimbangan ini sangat penting untuk menunjang kualitas hidup, kebahagiaan individu, dan kinerja dalam pekerjaan. Seseorang yang memiliki keseimbangan hidup yang baik umumnya memiliki kondisi psikologis yang stabil, merasa puas dalam kehidupan di luar pekerjaan, dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tempat kerjanya.<sup>12</sup>

Penelitian oleh Delyana Rahmawany Dkk, dalam jurnal “Implementasi *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial” menjelaskan bahwa adanya temuan bagaimana pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan sehari-hari dan aktivitas bekerjanya. Manfaat *work life balance* juga menjadi motivasi kerja karyawan agar dapat mengoptimalkan kinerjanya. Selain itu, Perusahaan harus memperhatikan bagaimana kebutuhan karyawan agar bisa mencapai tujuan kerja. Hal ini akan memberi dampak baik pula bagi perusahaan itu sendiri.<sup>13</sup>

Sejalan dengan bagaimana kinerja karyawan dengan *work life balance*, adapun proses pengelolaan dana BOS oleh pegawai. Saat ini proses pengelolaan tersebut tidak dikerjakan dalam bentuk tulis tangan ataupun menggunakan excel karena dirasa kurang efisien dan cukup memakan waktu. Kemudian pemerintah memberikan inovasi berupa aplikasi yang dapat membantu dewan direksi (BOS) yang terdiri dari kepala sekolah, bendahara,

---

<sup>12</sup> Maydina Adinda Putri, Eben Ezer Nainggolan, and Sayidah Aulia UI Haque, “Stres Kerja Dan Work-Life Balance pada Karyawan Di Kota Surabaya: Bagaimana Peran Komitmen Organisasi?,” *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia* 02, no. 04 (2024): hal. 234.

<sup>13</sup> Delyana Rahmawany Pulungan et al., “Implementasi Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial” 6, no. 4 (2025): hal. 1569.

komite, dan wali murid dalam membuat Rancangan Kegiatan Anggaran Sekolah (RKAS).

Aplikasi yang diluncurkan adalah ARKAS atau Aplikasi Rancangan dan Anggaran Sekolah yang berasal dari kemendikbud. Adanya aplikasi ini pemerintah mengharapkan tim BOS dari tiap sekolah dapat memaksimalkan pengelolaan anggaran BOS dengan tetap berpegangan pada prinsip keterbukaan, transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi tinggi.<sup>14</sup> Hal ini akan mempermudah jalannya penyelenggaraan BOS di masing-masing Lembaga Pendidikan.

Prinsip efisiensi juga sangat ditekankan agar dana yang ada benar-benar dimanfaatkan secara optimal sesuai kebutuhan sekolah. Kehadiran ARKAS tentu memberikan kemudahan, karena proses pencatatan dan pelaporan bisa dilakukan lebih cepat dan rapi secara digital. Selain itu, aplikasi ini juga membantu sekolah dalam menyusun rencana kegiatan yang sesuai dengan aturan dan target yang ditetapkan, sehingga penyelenggaraan BOS bisa berjalan lebih efektif di setiap lembaga pendidikan.

Meskipun ARKAS memberikan banyak kemudahan dalam pengelolaan dana BOS, kemajuan teknologi ini juga bisa menjadi salah satu pemicu stres kerja bagi pegawai, khususnya operator BOS. Tidak semua operator memiliki latar belakang atau kemampuan teknologi yang memadai, sehingga harus beradaptasi dengan sistem baru dalam waktu singkat bisa menimbulkan tekanan tersendiri. Belum lagi jika terjadi kendala teknis seperti error pada sistem, jaringan internet yang tidak stabil, atau *deadline* pelaporan yang ketat, semua itu dapat menambah beban kerja dan menyebabkan kelelahan mental.

Selain itu, tanggung jawab besar dalam memastikan data yang dimasukkan akurat dan sesuai aturan juga bisa membuat operator merasa cemas atau takut melakukan kesalahan. Meskipun ARKAS dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas, dalam praktiknya teknologi ini

---

<sup>14</sup> Isnara Yuliy Permata and Ardyan Firdausi Mustoffa, "Implementasi Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Dana Bos Terhadap RKAS SMP Sunan Kalijaga," *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* 20, no. 2 (2023): hal. 125-126.

tetap berpotensi menimbulkan stres kerja jika tidak diimbangi dengan dukungan dan pelatihan yang memadai.

Kepala sekolah dan guru yang memiliki tanggung jawab ganda yakni juga menjadi operator BOS diharuskan untuk selalu mengikuti peraturan yang setiap harinya dapat berubah-ubah, belum lagi adanya tanggung jawab lain yang harus dilakukan seperti melakukan pertemuan dengan wali murid dan guru yang harus mengajar di kelas sesuai jam pelajaran

Bekerja merupakan kegiatan ekonomi yang memiliki tujuan untuk membantu dan memperoleh pendapatan atau keuntungan, dimana paling sedikit 1 jam dalam seminggu terakhirnya.<sup>15</sup> Artinya, seseorang sudah dapat dikategorikan sebagai seorang yang bekerja apabila dalam satu minggu terakhir ia melakukan aktivitas yang menghasilkan keuntungan. Aktivitas ini bisa berupa pekerjaan formal maupun informal, seperti bekerja di kantor, berdagang, bertani, atau membantu usaha keluarga. Tujuan utama dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2025 mengenai penduduk berusia 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalu dan jenis kelamin di kabupaten Kediri, 2024 ditemukan jumlah pekerja laki-laki dan perempuan sebanyak 952.912 juta jiwa. Angka yang terbilang besar tersebut menunjukkan bahwa masyarakat telah berpikir maju untuk mensejahterakan hidup dengan bekerja. Hal ini juga mencerminkan adanya peningkatan kesadaran akan pentingnya peran aktif dalam kegiatan ekonomi keluarga maupun daerah.

Kemudian berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri berdasarkan Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Kediri Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin, Desember 2023 dan Desember 2024 adalah sebanyak 1.638 pegawai laki-laki dan 3.585 pegawai Perempuan dengan total ada sebanyak 5.233 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Kediri pada tahun 2023, sedangkan pada tahun 2024 ditemukan adanya 1.516 pegawai

---

<sup>15</sup> Badan Pusat Statistik, Kabupaten Tulungagung, and Tulungagung Regency, "2025 2025" 42 (2025): hal. 83.

laki-laki dan 3.514 pegawai Perempuan dengan total sebanyak 5.030 Pegawai Negeri Sipil (PNS).<sup>16</sup>

Sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentu memiliki beban pekerja masing-masing pada setiap instansi dimana mereka bekerja. Tanggung jawab yang dimiliki juga bisa berbeda-beda, mulai dari pelayanan administrasi, penyusunan kebijakan, hingga pelaksanaan program pemerintahan. Setiap tugas menuntut profesionalisme, kedisiplinan, dan dedikasi tinggi karena pekerjaan mereka secara langsung berdampak pada pelayanan publik.

Suatu lembaga pendidikan formal atau disebut sekolah merupakan salah satu dari subsistem pendidikan karena lembaga pendidikan sesungguhnya identik dengan jaringan-jaringan tentang kemasyarakatan.<sup>17</sup> Didalamnya terdapat beberapa struktur sekolah dimana terdiri dari kepala sekolah, kelompok pendidik, dan staf beserta jajaran lainnya. Lembaga pendidikan sendiri terdiri dari Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Kepala sekolah merupakan puncak dari lembaga manajemen pendidikan. posisi kepala sekolah sangatlah penting. Dikatakan penting karena seorang kepala sekolah bekerja secara khusus untuk menggerakkan dan memberdayakan bagian-bagian dari sekolah itu sendiri.<sup>18</sup> Setiap Lembaga pendidikan seperti sekolah tentu memiliki kepala sekolah dengan kebijakannya masing-masing untuk memajukan suatu lembaga pendidikan.

Sedangkan guru atau tenaga pendidik adalah ujung tombak pada suatu system pembelajaran, kemampuan minimal yang wajib dimiliki oleh seorang guru yang mutlak diperlukan dalam aktivitas mengajar meliputi kemampuan membuka lalu mengakhiri proses pembelajaran, kemudian menyampaikan

---

<sup>16</sup> Badan Pusat Statistik, *Kabupaten Kediri Dalam Rangka Kediri Regency in Figures 2015*, ed. BPS Kabupaten Kediri, vol. 23 (Kediri: ©BPS Kabupaten Kediri/BPS-Statistics of Kediri Regency, 2025), hal. 78.

<sup>17</sup> Abdul Hakim Jurumiah, "Sekolah Sebagai Instrumen Konstruksi Sosial Di Masyarakat (School As a Social Construction Instrument In The Community)," *Istiqlah: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 7, no. 2 (2020): hal. 2.

<sup>18</sup> Nunuk Anggraini, Muhammad Alamsyah Putra, and Mardiyah, "School Principle Leadership in Improving Teacher Professionalism Competency," *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2023): hal. 24.

pertanyaan kepada peserta didik, diikuti dengan memberi penguatan dan dapat memberikan variasi dalam mengajar.<sup>19</sup>

Kepala sekolah dan guru memiliki peran yang saling melengkapi dalam memajukan lembaga pendidikan. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin strategis yang menggerakkan dan memberdayakan seluruh elemen sekolah agar berjalan dengan baik menuju tujuan bersama, sementara guru menjadi ujung tombak dalam proses pembelajaran yang langsung bersentuhan dan bertatap muka dengan peserta didik.

Seorang kepala sekolah yang bijak akan menciptakan kebijakan dan lingkungan yang mendukung guru dalam menjalankan tugasnya, termasuk mengembangkan kemampuan dasar seperti membuka dan menutup pembelajaran dengan lebih inovatif, mengajukan pertanyaan yang mendorong partisipasi aktif siswa, serta memberikan penguatan yang membangun. Sinergi kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru inilah yang menjadi kunci dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas.

Namun pada realitas lain, tugas kepala sekolah dan guru tidak serta merta hanya pada kegiatan tersebut, namun juga memiliki tugas lainnya. Adanya system pengaturan keuangan menjadikan peran kepala sekolah dan guru menjadi terbagi. Keterbatasan tenaga kerja untuk mengelola suatu keuangan mendorong kepala sekolah dan guru untuk andil dalam tugas tersebut meskipun telah memiliki tanggung jawab lainnya.

*Double job* memiliki dampak kesehatan yang akan muncul pada penurunan kinerja dan kualitas pegawai karena besarnya tekanan pekerjaan. Untuk itu, perlu adanya pembahasan mengenai *burn out* pada pegawai sehingga dapat diketahui sebab akibat adanya *burn out* akibat *double job*. Dengan memahami dan tahu cara untuk mengatasinya maka pegawai suatu lembaga pendidikan dapat mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah yang nyaman untuk menunjang semangat pegawai setiap harinya. Berdasarkan penjelasan dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan

---

<sup>19</sup> Arif Maulana Akbar et al., "Kompetensi Guru Dan Eektivitas Pembelajaran," *Jurnal Mahasiswa Karakter Bangsa (JMKB)* 2, no. 1 (2022): hal. 21.

diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam terkait bagaimana *burn out* pada pegawai *double job* ditengah tekanan pekerjaan. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “*Burn Out* Pada Pegawai *Double Job* SDN Lamong”.

## **B. Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah**

### 1. Fokus Penelitian

Sehubungan dengan informasi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis berfokus pada penelitian terhadap hal-hal berikut ini:

- a. *Double job* yang dilakukan oleh pegawai operator BOS SDN Lamong.
- b. *Burn Out* yang dialami oleh pegawai operator BOS SDN Lamong.

### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis memfokuskan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut ini:

- a. Bagaimana *double job* yang dilakukan pegawai operator BOS SDN Lamong?
- b. Bagaimana *burn out* yang dialami oleh pegawai operator BOS SDN Lamong?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari penjelasan yang dipaparkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan *double job* yang dilakukan oleh pegawai operator BOS SDN Lamong
2. Mendeskripsikan *burn out* yang dialami oleh pegawai operator BOS SDN Lamong

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

### 1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberik wawasan baru dan

pemahaman yang lebih mendalam bagi diri sendiri dan pembaca mengenai bagaimana *burn out* yang dapat muncul akibat pekerjaan ganda atau *double job* karena tuntutan pekerjaan yang cukup berat.

## 2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan wawasan yang cukup guna meningkatkan kesadaran pegawai *double-job* SDN Lamong mengenai *burn out* pada pekerjaan. Adapun beberapa manfaat praktisnya adalah sebagai berikut:

### a. Bagi Penulis

mengetahui dan memperoleh langsung ilmu yang sudah dipelajari selama masa aktif pembelajaran di perkuliahan terutama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan juga dapat menerapkan di kehidupan sehari-hari.

### b. Bagi Pegawai SDN Lamong

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan informasi dan masukan bagi pegawai ke depannya, khususnya dalam menghadapi tekanan kerja dan mencari solusi yang tepat agar suasana kerja menjadi lebih nyaman dan produktif.

### c. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi wawasan baru mengenai dunia pekerjaan terlebih pada mahasiswa UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang akan terjun dalam dunia kerja.

## E. Penegasan Istilah

Dengan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, bahwa judul penelitian ini adalah “*Burn Out* Pada Pegawai *Double Job* SDN Lamong”. Dari judul penelitian tersebut guna mendapatkan gambaran yang jelas mengenai permasalahan dan untuk menghindari suatu kesalahan dalam penafsiran, maka perlu adanya penegasan istilah sebagai berikut:

### 1. Penegasan Konseptual

#### a. *Double Job*

*Double job* atau rangkap kerja adalah rangkap tugas maupun

pekerjaan sekaligus di tempat kerja yang sama. Bekerja *double job* tentu memiliki nilai plus atau minus sendiri. Keuntungan dari melakukan *double job* adalah bertambahnya *skill* dan ilmu pegawai/karyawan. Disisi lain, *double job* juga memiliki resiko yakni memberikan dampak stres kerja yang berkepanjangan pada pegawai/karyawan.<sup>20</sup>

b. *Burn Out*

*Burn out* adalah sindrom kelelahan di mana terdapat kumpulan kelelahan fisik, psikologis, dan juga mental pada individu yang sifatnya destruktif atau merusak diri dari kelelahan kerja yang monoton dan menekan individu. Pada beberapa profesi tertentu tingkat *burn out* yang dialami lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang lain, terutama pekerjaan di sektor *human service* (pelayanan manusia).<sup>21</sup>

2. Penegasan Operasional

Dalam hal ini, istilah *double job* secara operasional lebih merujuk pada kondisi di mana pegawai/karyawan memiliki dua atau lebih tanggung jawab pekerjaan di satu tempat kerja yang sama, baik dalam bentuk rangkap jabatan maupun tugas tambahan yang berbeda namun dilakukan secara bersamaan.

Sementara itu, *burn out* secara operasional diartikan sebagai kondisi kelelahan kerja yang dialami oleh pegawai yang melakukan *double job*, ditandai dengan gejala-gejala seperti kelelahan fisik yang berkepanjangan, seperti sakit kepala, nyeri pada bagian tubuh gangguan psikologis seperti stres serta menurunnya semangat kerja.

Dengan penegasan operasional ini, diharapkan data yang dikumpulkan dalam penelitian menjadi lebih terarah dan sesuai dengan fokus penelitian yang sudah dirancang. *Burn out* dan *double job* yang

---

<sup>20</sup> Gheofani Oky Rahmansyah and Nur Cahyadi, "Analisis Double Job Dan Disiplin Kerja Terhadap Output Produktivitas Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi," hal. 3.

<sup>21</sup> Dita Ayu Astuti et al., "Factors Influencing Burnout In Health Workers At The Radiology And Nuclear Medicine Service Installation Of Cipto Mangunkusumo National Hospital In 2021," *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)* 10, no. 1 (2022): hal. 108.

dialami oleh pegawai operator BOS ini akan diidentifikasi melalui observasi langsung, wawancara dan disertai dokumentasi.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Agar mudah untuk dipahami oleh pembaca, maka sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

1. Bab I Pendahuluan, terdiri dari: (a) Konteks penelitian, (b) Fokus penelitian, (c) Tujuan penelitian, (d) Kegunaan penelitian, (e) Penegasan istilah, (f) Sistematika pembahasan.
2. Bab II Kajian Pustaka, yang terdiri dari: (a) Peran Ganda, (b) Motivasi Kerja.
3. Bab III Metode Penelitian, terdiri dari: (a) Rancangan Penelitian, (b) Kehadiran penelitian, (c) Lokasi penelitian, (d) Sumber data, (e) Teknik pengumpulan data, (f) Analisis data, (g) Pengecekan Keabsahan data, (h) Tahap-Tahap Penelitian.
4. Bab IV Paparan Data dan Hasil Penelitian, terdiri dari: (a) Deskripsi Data, dan (b) Temuan Penelitian.
5. Bab V Pembahasan berisi tentang hasil temuan penelitian yang dilakukan di lapangan dan menguatkan dengan teori.
6. Bab VI Penutup, terdiri dari: (a) Kesimpulan, dan (b) Saran.  
Bagian Akhir dilengkapi dengan daftar pustaka dan lampiran