

Implementasi *Work-Life Balance* pada Guru Perempuan yang Telah Menikah

Neliwati¹, Euis Indah Kesuma Ningsih², Sonia Purba Tambak³, Ridho Khairul Azizi Siregar⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

neliwati@uinsu.ac.id¹, euis.indahkesumaningsih@uinsu.ac.id²,

sonia.purbatambak@uinsu.ac.id³, ridho.khairulazizisiregar@uinsu.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to explain the implementation of work-life balance in married female teachers and to describe the factors that affect work-life balance in married female teachers. This study uses a qualitative method with a phenomenological approach. The subjects of this study are married female teachers who teach and hold positions in the madrasah organization at MAS PP Ad-Dhiya' Meranti, with a total of three teachers, consisting of two senior teachers and one junior teacher with less than three years of work experience. Based on the data analysis and final findings of this study, the researcher has concluded that the work-life balance experienced by married female teachers at MAS PP Ad-Dhiya' Meranti, where they acted as participants in this study, viewed from the WIPL dimension, married female teachers at MAS PP Ad-Dhiya' Meranti are still not able to perfectly manage their personal and work lives. The personal lives of married female teachers at MAS PP Ad-Dhiya' Meranti do not significantly disrupt their ability to work and have a career. The job as a teacher and holding an important position at work can improve the quality of their personal lives, both financially and in terms of personal life, married female teachers at MAS PP Ad-Dhiya' Meranti can improve the quality of their work. The factors that affect the work-life balance of married female teachers are family support, especially from their husbands, and gratitude.

Keywords: *married women teachers, work-life balance, phenomenological implementation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan implementasi *work-life balance* pada guru perempuan yang telah menikah dan untuk menguraikan faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja pada guru perempuan yang telah menikah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Subjek penelitian ini adalah guru-guru perempuan yang sudah menikah yang mengajar dan mempunyai jabatan dalam organisasi madrasah di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti, dengan jumlah tiga guru, yang terdiri dari dua guru senior dan satu guru junior dengan masa kerja di bawah tiga tahun. Berdasarkan hasil olah data dan temuan akhir dari penelitian ini, peneliti telah menyimpulkan jika *work-life balance* yang dialami oleh guru perempuan di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti di mana mereka bertindak selaku partisipan penelitian ini, dilihat dari dimensi WIPL maka guru perempuan di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti yang sudah menikah masih belum bisa sempurna dalam mengatur kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Kehidupan pribadi guru perempuan yang sudah menikah di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti tidak secara signifikan mengganggu kemampuan mereka untuk bekerja dan berkarir. Pekerjaan sebagai guru dan memiliki jabatan penting di tempat bekerja dapat meningkatkan kualitas

hidup pribadi, baik dari segi finansial, kehidupan pribadi guru perempuan yang sudah menikah di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Faktor yang memengaruhi *work-life balance* guru perempuan yang sudah menikah yaitu dukungan keluarga terutama suami dan rasa syukur.

Kata Kunci: guru perempuan menikah, *work-life balance*, implementasi fenomenologi

PENDAHULUAN

Guru dianggap sebagai panutan, baik di sekolah maupun di kehidupan masyarakat. Hal itu terjadi karena guru adalah *public figure* tanpa mengenal waktu dan kondisi. Tidak jauh berbeda dengan profesi lainnya seperti karyawan perusahaan, guru juga mempunyai beban pekerjaan yang tidak mudah. Selain mengajar dan mendidik, guru juga bekerja sebagai administrasi pendidikan. Menyelesaikan tugas-tugas pembuatan soal, melakukan *assessment*, mengisi nilai siswa, membuat perangkat ajar, dan masih banyak lagi.

Tak jarang guru mengeluhkan pekerjaannya, khususnya guru perempuan. Mereka belum mampu membagi waktu bersama keluarga. Karena peran wanita sangat penting dalam sebuah keluarga. Mereka berperan sebagai istri dari suaminya, ibu dari anak-anaknya, dan juga guru bagi siswa-siswinya. Selain itu, mereka juga masih ada yang berperan sebagai anak dari orang tua, dan menantu dari mertua.

Betz dalam Marina mengemukakan bahwa pada tahun 2000 tiga per lima wanita di Indonesia bekerja dan 60% wanita bekerja ini memiliki anak di bawah usia 12 tahun. (Marina: 2018). Bahkan Achmad dalam Marina mengemukakan bahwa jumlah wanita yang mencari kerja akan semakin bertambah dari waktu ke waktu di sebagian wilayah di dunia. Bukan hanya di Indonesia, di negara-negara berkembang lainnya juga mengalami hal yang sama. Debyani dalam jurnalnya mengungkapkan, Negara India terutama bagian perkotaan, sektor pendidikan menjadi semakin penting, dengan kontribusinya terhadap lapangan kerja meningkat dari 35,7% pada tahun 1977–78 menjadi 60,7% pada tahun 2017–18. Melihat distribusi persentase pekerja (perempuan) tahun 2011-2012 berdasarkan Status Ketenagakerjaan Negara Bagian India Uttar Pradesh dengan luas wilayah 243.286 km², memiliki angka tertinggi yaitu 11,7.% perempuan berupah tetap/bergaji/pegawai, kondisi ini disebabkan dengan meningkatnya persentase perempuan bekerja sebagai pengajar (guru). (Debyani: 2021).

Begitupun halnya dengan pekerjaan sebagai guru. Walaupun banyak pandangan yang berpendapat bahwa guru adalah pekerjaan yang santai, tidak menguras energi, waktu kerjanya fleksibel, tetapi pada kenyataannya pekerjaan ini sama dengan pekerjaan lainnya yang banyak menuntut waktu, tenaga, dan pikiran.

Berdasarkan uraian survei di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji secara ilmiah mengenai keseimbangan kerja-hidup di kalangan guru perempuan yang sudah menikah. Maka diangkatlah penelitian ini dengan judul "Implementasi *Work-Life Balance* pada Guru Perempuan yang Telah Menikah di MAS Ad-Dhiya' Meranti."

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Greenhaus, Collins, dalam (Annisaa & Mega: 2016), keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan nonkerjanya. Menurut Swift dalam (Annisaa & Mega: 2016), keseimbangan kehidupan-kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan ke dalam pengertian *work-life balance*, menurut Westman, M., Brough, P. & Kalliath T dalam (Ula et al.: 2019), keseimbangan atau *balance* di sini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Berdasarkan pemaparan keseimbangan kehidupan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk bisa mengalokasikan waktu dan energi mereka di dua domain yang berbeda, yaitu pada lingkungan kerja dan lingkungan di luar kerja seperti keluarga, hobi, agama, pendidikan, dan kehidupan sosial dengan mengurangi konflik antar dua domain tersebut. Adapun maksud dari implementasi *work-life balance* adalah pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk menjaga/menstabilkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang. Dalam implementasi ini dibutuhkan strategi untuk proses pelaksanaannya.

Menurut (Bush: 2006) awal mula sejarah terjadinya keseimbangan pekerjaan kehidupan berkembang sebagai isu bagi perempuan dengan kesadaran bahwa sejumlah besar perempuan yang sudah menikah dan perempuan yang memiliki hubungan jangka panjang bekerja penuh waktu dan sebagian besar mengurus rumah tangga sendiri. Ibu dengan orang tua tunggal mempunyai permasalahan yang lebih besar lagi. Perubahan ekspektasi dan meningkatnya ketidakstabilan ketenagakerjaan di dunia usaha menyebabkan seluruh pekerja lebih cenderung berpindah perusahaan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan gaji, namun saat ini mereka lebih menekankan pada membandingkan manfaat lain dalam pekerjaan. Kebijakan kehidupan kerja yang efektif membantu merekrut dan mempertahankan karyawan yang baik. Ada kekhawatiran dalam layanan pendidikan bahwa perkembangan tersebut tidak bisa mengimbangi perkembangan dalam bentuk pekerjaan lain, meskipun mungkin terdapat jaminan pekerjaan yang jauh lebih besar.

Karyawan tidak menginginkan budaya jam kerja yang panjang, dan jam kerja di Inggris lebih panjang dibandingkan di sebagian besar negara Eropa. Sikap terhadap efisiensi dan kualitas serta perasaan kepuasan kerja dan keamanan kerja lebih rendah di Inggris dibandingkan hampir semua negara Eropa lainnya.

Manajemen di Inggris dinilai kurang disukai oleh karyawan dibandingkan manajemen di negara lain, dan karyawan di Inggris merasa kurang berkomitmen terhadap perusahaan mereka dibandingkan karyawan di negara lain di Eropa. Jam kerja guru tampaknya meningkat secara signifikan, dan beban kerja guru merupakan masalah utama karena, meskipun ada retorika pemotongan birokrasi, namun beban kerja guru terus meningkat.

Greenhaus, Collins dan Shaw dalam (Rahmayati: 2021) menyatakan bahwa ada tiga komponen keseimbangan, yaitu:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Adapun Menurut Schabracq dkk dalam (Rahmayati: 2021) beberapa faktor yang mungkin saja memengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian
Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer dan Knight, terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*, Ia menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
2. Karakteristik Keluarga
Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat memengaruhi *work family conflict*.
3. Karakteristik Pekerjaan
Pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Menurut Vhlcour, jumlah jam kerja akan memengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. Sikap
Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *work-life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut.

Adapun yang menjadi tolak ukur *work-life balance* yaitu dimensi keseimbangan kehidupan kerja (Fisher et al.: 2009) memiliki empat dimensi pembentuk, yaitu:

1. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personal Life*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya, sebagai contoh ketika seorang harus bekerja lembur dikarenakan adanya target yang harus diselesaikan, sehingga membuat pekerja menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dibandingkan dengan kehidupan pribadinya.

2. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki konflik dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Sebagai contoh, ketika individu mengalami masalah terhadap keluarga seperti suami, orang tua, anak, maka akan membuat individu tidak fokus dan tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga menghambat dalam mengerjakan tugas yang harus dipenuhi.

3. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang baik, membuat individu merasa senang dan merasa cukup atas kehidupan pribadinya, sehingga muncul perasaan positif yang dirasakan ketika berada di tempat kerja, sehingga ketika berada di tempat kerja, individu melakukan pekerjaannya secara maksimal.

4. Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Jadi, kesimpulannya aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja yang diungkapkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith yaitu pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*Work Interference with Personal Life*), kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*), kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*), dan pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*).

Selain itu, (Fisher et al.: 2009) mengemukakan bahwa terdapat lima strategi dalam membentuk *Work-Life Balance*, antara lain:

1. *Alternating*

Merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang dengan menyusun kegiatan alternatif, seperti melakukan relaksasi di tengah-tengah pekerjaan yang padat.

2. *Outsourcing*

Merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang dapat mewakili beberapa pekerjaan yang bersifat sampingan atau menjadi prioritas kedua namun tidak lupa memegang pekerjaan wajibnya.

3. *Bundling*

Merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan aktivitas secara bersamaan, sebagai contoh menemani anak belajar sambil mengerjakan tugas-tugas kantor.

4. *Tecflexing*

Merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang memanfaatkan kecanggihan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga waktu yang digunakan bisa lebih fleksibel.

5. *Simplifying*

Merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengurangi beberapa pekerjaan yang kira-kira kurang diperlukan dan didasari oleh pada kebutuhan, nilai ekonomi, serta keuntungan yang akan diperoleh individu.

Berdasarkan tinjauan mengenai *work-life balance* di atas, dapat dideskripsikan manfaat *work-life balance* bagi organisasi, manfaat keseimbangan kehidupan kerja mampu mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*), meningkatkan produktivitas dan *organizational image*, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, meningkatkan retensi dan *valuable employee*, mengurangi biaya lembur dan berkurangnya tingkat *turnover staff*. Sedangkan manfaat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) bagi karyawan adalah meningkatnya kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja (*job Security*). Meningkatkan control terhadap *work-life environment* akan membuat berkurangnya stres kerja dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Guru mempunyai arti sesuai Undang-undang Guru dan Dosen (Seknun: 2012) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Di tangan guru, mutu dan kepribadian peserta didik dibentuk. Karena itu, perlu sosok guru kompeten, bertanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi. Guru adalah kurikulum berjalan. Sebaik apa kurikulum dan sistem pendidikan yang ada tanpa didukung oleh kemampuan guru, semuanya akan sia-sia. Guru berkompeten dan bertanggung jawab, utamanya dalam mengawal perkembangan peserta didik sampai ke suatu titik maksimal. Tujuan akhir seluruh

proses pendampingan guru adalah tum-buhnya pribadi dewasa yang utuh.(Seknun: 2012)

Dalam perspektif Islam, (Muh Akib: 2021), guru merupakan profesi yang amat mulia, karena pendidikan adalah satu tema sentral Islam. Nabi Muhammad Saw sendiri sering disebut sebagai “pendidik kemanusiaan atau *educator of mindkind*”. Bagi Islam, seorang guru haruslah bukan hanya sekadar tenaga pengajar, tetapi sekaligus adalah pendidik. Karena itu, dalam Islam, seseorang dapat menjadi guru bukan hanya karena ia telah memenuhi kualifikasi keilmuan dan akademis saja, tetapi lebih penting lagi ia harus terpuji akhlaknya.

Dengan demikian, seorang guru bukan hanya mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan saja, tetapi lebih penting pula membentuk watak dan pribadi anak didiknya dengan akhlak dan ajaran-ajaran Islam. Guru dalam konsep Islam adalah sumber ilmu dan moral. Ia merupakan tokoh identifikasi dalam hal keluasan ilmu dan keluruhan akhlaknya, sehingga anak didiknya selalu berupaya untuk mengikuti langkah-langkahnya. Kesatuan antara kepemimpinan moral dan keilmuan dalam diri seorang guru dapat menghindarkan anak didik dari bahaya keterpecahan pribadi. Maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuannya adalah untuk melihat gambaran implementasi keseimbangan kehidupan kerja yang dialami oleh guru yang mempunyai tugas utama sebagai pendidik dan pengajar serta mempunyai peran lain sebagai istri dan ibu rumah tangga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan penelitian fenomenologi mencoba menjelaskan atau menemukan makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasarkan pada kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Penelitian ini akan dilakukan dalam situasi yang alami, sehingga tidak ada batasan dalam penafsiran atau pemahaman fenomena yang diteliti. Subjek penelitian ini adalah guru-guru perempuan yang sudah menikah dan mengajar di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti. Karakteristik subjek penelitian ini adalah guru yang mempunyai jabatan dalam organisasi madrasah yang berjumlah tiga orang, yang terdiri dari dua guru senior dan satu guru junior dengan masa kerja di bawah tiga tahun. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara akan dilakukan secara berstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara di mana wawancara ini dilakukan langsung kepada subjek.

Analisis data yang peneliti lakukan di sini merupakan teknik analisis kualitatif model analisis jalinan atau mengalir, di mana melalui proses analisis data ini dilakukan dengan secara terus menerus, pengumpulan data memiliki tiga komponen yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan dengan verifikasi. Dilakukannya teknik analisis data ini adalah untuk menyederhanakan data sehingga mudah untuk dipahami. Uji kredibilitas atau keterpercayaan penelitian ini dilakukan dengan triangulasi, *member checking*, dan meningkatkan ketekunan. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi teknik dan sumber.

Member checking digunakan setelah pengumpulan data selesai untuk mendapatkan kesepakatan hasil data. Gambaran hasil dan pembahasan penelitian ini memfokuskan pada bagaimana keseimbangan kerja-kehidupan subjek yang ditinjau dari dimensi keseimbangan kerja-kehidupan menurut (Fisher et al.: 2009) dengan empat dimensi pembentuknya dan beberapa faktor-faktor yang memengaruhinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses analisis terhadap hasil wawancara yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa kategorisasi untuk menggambarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Gambaran hasil dan pembahasan penelitian ini memfokuskan pada bagaimana keseimbangan kerja-kehidupan partisipan yang ditinjau dari dimensi keseimbangan kerja-kehidupan. Analisis tersebut mendapatkan gambaran sebagai berikut:

1. Implementasi *Work Life Balance* pada Guru Perempuan yang Sudah Menikah

a. Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada ketiga partisipan, diketahui untuk dimensi WIPL (*Work Interference with Personal Life*). Ketiga guru perempuan yang sudah menikah di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti memiliki pengalaman yang berbeda terkait dengan sejauh mana pekerjaan mereka dapat mengganggu kehidupan pribadi. Partisipan pertama menghadapi beban kerja yang sangat berat ketika awal menjabat sebagai wakil kepala madrasah. Karena saat itu masih memiliki anak usia 1.5 tahun, dan merasa kerepotan dalam membagi waktu dengan anak dan urusan pekerjaan. Sehingga saat bekerja anak dititip ke orang tua. Setelah bekerja anak diasuh sendiri oleh partisipan, sehingga partisipan kurang waktu untuk *me time*. Hal itu yang menjadikan partisipan sempat mengalami stres, tetapi seiring berjalannya waktu serta mendapat dukungan penuh dari keluarga, partisipan sudah mampu untuk mengatur waktu dan mengontrol emosinya.

Sedangkan partisipan kedua terkendala oleh keadaan yang berubah. Merasa ada perbedaan ketika bekerja saat belum menikah dengan setelah menikah. Selain itu, partisipan adalah *freshgraduate* yang belum mempunyai pengalaman kerja sama sekali, dengan tanggung jawab menangani masalah keuangan madrasah secara langsung dan menyelesaikan semua data-data RAPBS dan BOS untuk monetisasi. Meskipun kepala madrasah ikut membantu memudahkan tugasnya, ia masih sering kebingungan diawal melakukan tugasnya. Dan kesulitan dirasakan ketika memasuki peran sebagai seorang istri dan harus tinggal dengan mertua yaitu dalam pembagian waktu dan mengatasi rasa lelah. Sering merasa tidak enak kepada mertua jika pulang lama karena pekerjaan, dan kurang waktu bersama suami yang seharusnya saat itu adalah bulan madu.

Dari hasil wawancara diketahui partisipan ketiga memiliki masalah dalam mengurus anak yang saat ini masih bayi dan berumur lima tahun. Partisipan merasa masih belum bisa sempurna menjadi seorang ibu sehingga setiap pagi ada saja hal-hal yang terkadang menjadi masalah dalam mempersiapkan diri untuk bekerja. Jam kerja yang harus disiplin membuat partisipan terkadang harus terburu-buru karena jarak rumah dengan madrasah cukup jauh. Dalam mempersiapkan kebutuhan suami yang juga seorang guru membuat partisipan semakin terburu-buru, karena semua harus selesai sebelum jam 07:00.

Berdasarkan pendapat (Fisher et al.: 2009) bahwa keseimbangan kerja-kehidupan dapat diukur dari sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, maka dalam hal ini saat partisipan pertama merasa sangat lelah maka partisipan akan merasa lebih sensitif dan mudah marah juga sedih. Partisipan kedua tidak dapat membagi waktu dengan suami dan sering merasa tidak nyaman apabila pulang terlalu lama. Partisipan ketiga tidak dapat mengatur kehidupan pribadinya ketika terjadi permasalahan dalam pengaturan waktu menyangkut pekerjaan. Dilihat dari dimensi WIPL, maka ketiga partisipan masih belum bisa sempurna dalam mengatur kehidupan pribadi dan pekerjaan dan masih memerlukan bantuan untuk dapat mengatur kehidupan pribadinya ketika terjadi permasalahan pekerjaan.

b. Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan

Ketiga partisipan mengungkapkan bahwa kehidupan pribadi mereka tidak secara signifikan mengganggu kemampuan mereka untuk bekerja dan berkarir, yang mencerminkan dimensi PLIW (*Personal Life Interference with Work*). Partisipan pertama selain menjadi seorang guru sekaligus wakil kepala madrasah, juga menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan memiliki dua anak yang super aktif. Namun, ia tidak merasa kesulitan dalam menjalankan peran pekerjaannya, karena rumah orang tuanya dekat, sehingga selalu dibantu dalam hal pekerjaan rumah dan anak. Dengan demikian, ia berhasil menjaga keseimbangan antara peran ibu rumah tangga dan karir profesionalnya.

Partisipan kedua juga memiliki peran sebagai istri, dan belum memiliki anak. Sehingga ia tidak merasa kesulitan dalam hal mengurus anak. Meskipun ia masih tinggal bersama mertua, tetapi rumah orang tua pun hanya berjarak lima rumah dengan rumah mertua. Sehingga ia merasa masih dekat dengan keluarga dan sering menghabiskan waktu luang di rumah orang tuanya. Suaminya juga memiliki profesi sebagai guru sehingga paham akan kesibukannya, terutama saat mempersiapkan berkas monetisasi. Partisipan juga aktif menyalurkan hobinya di luar jam kerja dengan membuka les privat dan latihan tari. Hal ini menunjukkan bahwa ia mampu menjaga keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

Partisipan ketiga adalah seorang ibu rumah tangga dengan dua anak, salah satunya masih kecil. Partisipan memiliki anak yang sudah cukup mandiri, sehingga ia tidak merasa kesulitan dalam hal pengasuhan dan perawatan anak. Saat bekerja, anaknya diasuh oleh ibu kandungnya, yang rumahnya bersebelahan dengan rumah partisipan. Pada malam hari ia juga mengajar kedua anaknya, dan tetap memiliki waktu untuk *family time*. Oleh karena itu, ia tidak pernah merasa kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan dan karirnya.

Berdasarkan pendapat (Fisher et al.: 2009), bahwa keseimbangan kerja-kehidupan mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya, Dalam hal ini ditemukan bahwa ketiga partisipan tidak terganggu dalam pekerjaan yang dikarenakan masalah pribadi. Ketiga partisipan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan tidak membawa masalah pribadi saat mengajar ataupun saat melakukan tugas jabatan tambahan dimadrasah, dan tidak membawa masalah pekerjaan di madrasah untuk diselesaikan di rumah.

c. Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga partisipan, dapat disimpulkan bahwa dalam dimensi WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), masing-masing individu merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan nilai tambah yang signifikan dalam meningkatkan kualitas hidup pribadi mereka. Ketiga partisipan ini melihat pekerjaan mereka sebagai sumber nilai yang positif dalam upaya meningkatkan kualitas hidup pribadi mereka. Mereka menggambarkan bahwa pekerjaan bukan hanya sebagai sarana mencari nafkah, tetapi juga sebagai wadah untuk pertumbuhan pribadi, pengembangan potensi, dan pencapaian tujuan kehidupan mereka. Partisipan pertama mencatat bahwa peran bekerja yang dijalani merupakan bentuk pembelajaran dalam mengatur emosi dan menyukuri hidup. Selain itu, partisipan kedua juga menganggap pekerjaannya sebagai sumber finansial yang cukup untuk memperbaiki taraf hidup dan mencapai aktualisasi diri. Hal itu didasari oleh statusnya yang masih *freshgraduate* dan masih baru menikah, di mana ekonomi partisipan kedua masih belum stabil. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga berdampak positif pada perannya sebagai menantu dan anak, dengan memberikan sebagian penghasilannya kepada mertua dan orang tua. Partisipan ketiga mengungkapkan bahwa peran yang dijalankan dalam pekerjaannya memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Selain itu, gaji suami yang cukup untuk memenuhi keperluan keluarga, dan gaji partisipan ketiga keseluruhan dinikmati pribadi dan ditabung, sehingga meningkatkan kualitas hidup secara finansial.

Menurut (Fisher et al.: 2009), keseimbangan tercapai ketika sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Maka jika dilihat pada dimensi ini pekerjaan ketiga partisipan sebagai guru dan memiliki jabatan penting di tempat bekerja dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi, baik dari segi finansial, pengontrolan emosi hingga bentuk syukur kepada Allah.

d. Kehidupan pribadi meningkatkan kualitas pekerjaan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada ketiga partisipan, diketahui untuk dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), partisipan menjalankan aktivitas-aktivitas yang menyenangkan di luar pekerjaan. Partisipan pertama selalu mengikuti kegiatan-kegiatan positif di masyarakat, seperti pengajian, sedangkan partisipan kedua menghabiskan waktu luang dengan menyalurkan hobi menari, dan menyempatkan waktu *staycation* untuk *quality time* dengan suami. Partisipan ketiga selalu berjalan-jalan setiap hari libur sebagai bentuk *self reward* dan *family time*, agar pikiran tenang saat kembali bekerja. Aktivitas yang dilakukan merupakan kegiatan positif yang memberikan kebahagiaan. Hal tersebut sebagai dorongan untuk meningkatkan performa dalam bekerja sehingga menjadi guru yang aktif dan mempunyai jabatan penting di madrasah. Partisipan juga menjalankan kegiatan positif di luar pekerjaan di mana hal tersebut sebagai upaya untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki dan memberikan dampak positif pada kualitas pekerjaan. Mereka juga menyadari pentingnya menjalankan kegiatan positif yang menyenangkan. Aktivitas-aktivitas ini memberikan kesenangan dan melepas stres, yang penting untuk menjaga keseimbangan emosional dan psikologis.

Keseimbangan kerja-kehidupan tercapai sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja (Fisher et al., 2009) berdasarkan hal tersebut, maka dukungan keluarga dan aktivitas-aktivitas positif yang rutin dilakukan ketiga partisipan, dalam hal ini berdampak positif, yakni membuat partisipan mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya serta meningkatkan performa dalam bekerja. Adanya rutinitas yang menenangkan pikiran memiliki dampak yang sangat dirasakan karena membuat dirinya bersemangat meningkatkan performa dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada Guru Perempuan yang Telah Menikah

Berdasarkan faktor keseimbangan kerja-kehidupan, diketahui bahwa ketiga partisipan menyatakan bahwa mereka memiliki semangat kerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan urusan rumah tangga. Partisipan pertama selalu antusias membantu kepala madrasah menjalankan tugasnya, selalu siap menggantikan kepala madrasah saat berhalangan, datang di awal waktu setiap pagi dan menjadi tempat bagi guru-guru untuk menyampaikan aspirasi dan inspirasi di

luar rapat. Partisipan pertama merasa kelelahan setelah pulang kerja namun harus bisa mengambil alih pengasuhan sehingga waktu tidur menjadi berkurang. Terkadang suami partisipan juga bekerja di luar kota sehingga membuat partisipan harus berusaha sendiri untuk mengendalikan rasa lelah sehingga tidak jarang partisipan harus meminta bantuan kepada ibu atau keluarga untuk sejenak beristirahat. Untuk mengatasi kelelahan dan keadaan yang jauh dari suami, partisipan pertama melakukan aktivitas positif di madrasah, seperti pengajian dan liburan jika suami sudah pulang.

Partisipan kedua mengusahakan untuk dapat menyesuaikan mana pekerjaan yang harus dilakukan terlebih dahulu dan mengusahakan untuk menjalani pekerjaan dengan baik. Namun ia masih sering merasa kurang waktu untuk suami terlebih mereka baru menikah dan belum mempunyai anak. Partisipan merasa kurang perhatian kepada suami karena sering sekali pulang lebih lama dari biasanya sebab pekerjaan yang harus diselesaikan. Untuk mengatasi situasi tersebut partisipan selalu menyempatkan waktu *staycation* untuk *quality time* dengan suami.

Adapun partisipan ketiga menjalankan tugas dengan baik dan semangat, mengontrol seluruh aktivitas di madrasah, dan aktif menjalankan perannya dalam bidang kurikulum. Diketahui partisipan masih merasa kurang mampu untuk menyesuaikan waktu menyiapkan keperluan anak dan suami dengan waktu masuk kerja sehingga sering terburu-buru karena jarak tempuh dengan madrasah juga cukup jauh. Dalam mengatasi rasa lelahnya, partisipan masih dapat menggunakan dua hari liburnya setiap minggu untuk sejenak melakukan liburan kecil-kecilan dengan keluarga. Hal inilah yang membuat ketiga partisipan bahagia menjalani hari-harinya menjadi seorang ibu.

Kesimpulannya dalam aspek keseimbangan waktu, ketiga partisipan memiliki kendala yang sama, yaitu cukup kesulitan terhadap waktu antara peran sebagai guru dan peran sebagai seorang ibu/istri, namun ketiga partisipan berusaha untuk mengatasinya dengan cara mereka masing-masing. Dalam aspek keseimbangan psikologis, sebagai ibu partisipan pertama dan ketiga juga mengalami cukup kesulitan dalam membagi waktu dan mengatasi rasa lelah dan pemulihan tenaga dari peran sebagai guru dan kembali pulang untuk peran mengasuh bayi. Sedangkan partisipan kedua kesulitan membagi waktu kepada suami, dan sering merasa tidak enak kepada mertua. Dalam aspek keseimbangan kepuasan individu, partisipan pertama dan ketiga merasa cukup puas dengan perannya sebagai guru dan sebagai seorang isteri dan sekaligus menjadi seorang ibu. Begitupun dengan partisipan kedua yang bahagia menjalani perannya sebagai istri dan guru. Hal ini dikarenakan ketiga partisipan merasa mampu pelan-pelan mengatasi kesulitannya. Faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan ketiga partisipan ini adalah dukungan dari pasangan dan keluarga masing-masing serta rasa syukur.

Dilihat dari hasil yang menunjukkan adanya dukungan secara emosional, tanggung jawab bersama, pemahaman terhadap pekerjaan, dan kontribusi dalam tugas-tugas rumah tangga membantu mereka untuk menjalani peran pekerjaan dan

peran keluarga dengan lebih seimbang dan efisien. Adanya dukungan keluarga dalam mengelola tanggung jawab di rumah, mengurangi beban sebagai ibu rumah tangga, dan menciptakan lingkungan yang harmonis di rumah dan di tempat kerja. Dan dukungan dari suami sangat dibutuhkan dan merupakan hal yang penting agar pimpinan wanita bisa fokus dan maksimal dalam menjalankan kepemimpinannya. Dukungan keluarga juga dibutuhkan untuk menhandel beberapa tugas sebagai ibu dalam mengurus anak-anaknya. Adapun rasa syukur sebagai faktor yang memengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan akan memberikan afirmasi positif kepada masing-masing partisipan, membantu mereka melihat dampak positif dari upaya menjaga keseimbangan dan mengurangi stres, menciptakan landasan mental positif yang mendukung pencapaian *work-life balance* yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data dan temuan akhir dari penelitian ini, peneliti telah menyimpulkan jika *work-life balance* yang dialami oleh guru perempuan di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti di mana mereka bertindak selaku partisipan penelitian ini, adalah sebagai berikut: (1) Dilihat dari dimensi WIPL, maka guru perempuan di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti yang sudah menikah masih belum bisa sempurna dalam mengatur kehidupan pribadi dan pekerjaan. Serta masih memerlukan bantuan untuk dapat mengatur kehidupan pribadinya ketika terjadi permasalahan pekerjaan. (2) Kehidupan pribadi guru perempuan yang sudah menikah di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti tidak secara signifikan mengganggu kemampuan mereka untuk bekerja dan berkarir, yang mencerminkan dimensi PLIW (*Personal Life Interference with Work*). Kehidupan pribadi terbukti tidak mengganggu pekerjaan. (3) Jika dilihat pada dimensi pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi pekerjaan sebagai guru dan memiliki jabatan penting di tempat bekerja dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi, baik dari segi finansial, pengontrolan emosi hingga bentuk syukur kepada Allah. (4) Jika dilihat dari dimensi kehidupan pribadi meningkatkan kualitas pekerjaan, kehidupan pribadi guru perempuan yang sudah menikah di MAS PP Ad-Dhiya' Meranti dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Hal itu diperoleh dari dukungan keluarga dan aktivitas-aktivitas positif yang rutin dilakukan ketiga partisipan dalam hal ini berdampak positif, yakni membuat partisipan mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya serta meningkatkan performa dalam bekerja.

Sedangkan yang menjadi faktor yang memengaruhi *work-life balance* guru perempuan yaitu dukungan keluarga terutama suami dan rasa syukur. Dukungan keluarga dan pasangan memungkinkan pembagian tanggung jawab dan menciptakan lingkungan harmonis. Rasa syukur membantu melihat dampak positif dari upaya menjaga keseimbangan dan mengurangi stres, serta memberikan dasar yang kuat untuk mencapai *work-life balance* yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisaa, M. N., & Mega, P. S. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84–94. <http://journal.uad.ac.id/index.php/HUMANITAS/article/view/6063/3266>.
- Bush, T. (2006). Harry Tomlinson, *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 8. <https://doi.org/10.1177/174114320603400103>.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>.
- Muh Akib. (2021). Beberapa Pandangan Guru sebagai Pendidik. *Al-Ishlah*, 19(1), 75–98.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>.
- Seknun, M. Y. (2012). Kedudukan Guru sebagai Pendidik. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 15(1), 120–131. <https://doi.org/10.24252/lp.2012v15n1a10>.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayarsi, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>.