

Analisis *Work Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dela Zahara^{1*}, Elsa Ditha Fitria², Halimatussa'diyah³, and Panisa Dwi Julian⁴

^{1,2,3,4}Departement of Islamic Education Management, STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia

*Corresponding author: delazahara@stitnualfarabi.ac.id

Received: 04 November 2024

Revised: 21 December 2024

Accepted: 02 December 2024

Available online: 31 December 2024

How to cite this article: Zahara, D., Fitria, E. D., Halimatussa'diyah., & Julian, P. D. (2024). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1 (2), 87–97.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis Work-Life Balance (WLB) dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Pangandaran. WLB menjadi faktor penting dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks, memengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan daya saing organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru menerapkan berbagai strategi seperti perencanaan jadwal, batasan waktu, dan komunikasi terbuka untuk mencapai WLB, meskipun menghadapi tantangan seperti perubahan jadwal, peningkatan beban kerja, keterbatasan fleksibilitas waktu, dan dampak teknologi. WLB yang dikelola dengan baik berdampak positif pada kesejahteraan, produktivitas, dan budaya kerja, sekaligus meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Studi ini memberikan wawasan penting untuk kebijakan dan praktik mendukung WLB di lingkungan pendidikan.

Kata Kunci: Work-life, Kesejahteraan, Produktivitas.

Abstract

This study analyzes Work-Life Balance (WLB) in improving teacher performance at SMK Negeri 1 Pangandaran. WLB is a critical factor in addressing complex job demands, influencing employee well-being, productivity, and organizational competitiveness. This qualitative research employed observation and interviews for data collection. The findings reveal that teachers adopt various strategies, such as schedule planning, time boundaries, and open communication, to achieve WLB, despite challenges like schedule changes, increased workload, limited time flexibility, and technological impacts. Well-managed WLB positively impacts well-being, productivity, and workplace culture, while enhancing overall quality of life. This study offers valuable insights for policies and practices supporting WLB in educational environments.

Keywords: Work-life, Well-being, Productivity.

1. Introduction

Banyak negara mengakui bahwa masalah pendidikan adalah kompleks, namun semua sepakat bahwa pendidikan adalah tanggung jawab negara yang sangat penting. Pendidikan pada dasarnya adalah memberikan arahan, bantuan, dan dukungan kepada peserta didik (Sebayang & Rajagukguk, 2019). Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, cara dan sistem pendidikan yang ada sering menjadi target kritik dan kecaman karena efektivitasnya dipertanyakan. Namun, melalui pendidikan, sebuah bangsa dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan, termasuk mengembangkan karakter bangsa, meningkatkan kualitas hidup, dan kesejahteraan masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan.

Dalam beberapa tahun terakhir, makin banyak orang yang mulai menganggap pentingnya work-life balance saat memilih karir mereka (Othman, 2017). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi isu krusial bagi para pekerja, baik di sektor publik maupun swasta. Hal ini disebabkan oleh potensi penurunan produktivitas dan kinerja karyawan jika suatu organisasi tidak memperhatikan keseimbangan tersebut dengan baik. Saat ini, angkatan kerja lebih menitikberatkan pada keseimbangan kehidupan kerja daripada sekadar tingkat pendapatan (Abioro, et. al., 2018). Banyak organisasi telah mulai menyadari pentingnya keseimbangan ini, di mana karyawan sering kali lebih memilih keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dibandingkan dengan gaji yang lebih tinggi (Wong, et. al., 2017).

Hasil penelitian Santhi dan Sundar (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung di organisasi serta langkah-langkah kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan memainkan peran krusial dalam mencapai work-life balance bagi wanita yang bekerja. Di sisi lain, fleksibilitas waktu kerja, fasilitas penitipan anak, dan fasilitas rekreasi memiliki peran yang lebih sekunder dalam mencapai work-life balance bagi wanita yang bekerja. Penelitian ini juga menyoroti bahwa sistem dukungan dalam keluarga juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap terciptanya work-life balance yang baik (Santhi & Sundar, 2012).

Guru merupakan elemen kunci dalam menciptakan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan akan kurang efektif tanpa dukungan dari guru yang profesional dan berkualitas (Mulyasa, 2012). Guru dituntut untuk memiliki kinerja tinggi karena hal ini berdampak langsung pada peningkatan sumber daya manusia di Indonesia, khususnya generasi muda. Hal ini penting untuk menciptakan bangsa yang cerdas dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Namun, masih banyak masalah yang terlihat dalam kinerja guru di sekolah-sekolah. Beberapa di antaranya adalah kurangnya persiapan sebelum mengajar, kesulitan dalam menciptakan kondisi kelas yang kondusif, penggunaan strategi pembelajaran yang kurang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, dan bahkan kasus di mana guru tertidur di kelas. Kinerja guru dalam mengajar sangat berpengaruh pada keberhasilan belajar siswa, yang dapat dipengaruhi oleh work-life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lestari, et. al., 2020).

Sebuah penelitian di Sri Lanka menunjukkan bahwa work-life balance juga menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan tersebut diatur di perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan (Thevanes & Mangaleswaran, 2018). Hal serupa berlaku juga bagi guru sebagai tenaga pendidik di sekolah. Keseimbangan antara kehidupan pribadi

dan kerja, yang dikenal sebagai work-life balance, akan berdampak signifikan pada kinerja mereka (Johari, et. al., 2018).

Penelitian lain dengan subjek guru di Semarang menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh sebesar 64,6% terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang masih perlu diteliti lebih lanjut (Lestari, et. al., 2020). Dengan demikian, penting bagi sekolah dan kebijakan pendidikan untuk memperhatikan faktor work-life balance ini sebagai bagian integral dari strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting sebagai penentu utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Irsyad, et. al., 2022). Penelitian ini difokuskan pada aspek manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Pangandaran, yang memiliki peran krusial dalam menghasilkan lingkungan kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk memiliki karyawan yang memiliki kualifikasi unggul dan kinerja optimal (Ratu, et. al., 2020). Keberhasilan ini hanya dapat dicapai dengan adanya kondisi kerja yang mendukung dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. SMK Negeri 1 Pangandaran berkomitmen untuk selalu memberikan layanan terbaik kepada para peserta didik serta mampu bersaing dalam dunia pendidikan yang semakin ketat.

Di era di mana bisnis mengalami transformasi cepat, perhatian terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi semakin menjadi hal yang krusial. Konsep work-life balance tidak lagi hanya sebuah istilah populer, tetapi telah menjadi fokus utama dalam menghadapi kompleksitas tuntutan pekerjaan yang terus berkembang (Hendra & Artha, 2023). Keseimbangan ini tidak hanya mencakup pengaturan waktu antara jam kerja dan waktu luang, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek lain seperti kelanjutan karier, kesehatan fisik dan mental, serta kualitas interaksi sosial (Panjaitan, et. al., 2023). Work-life balance saat ini dianggap sebagai elemen krusial dalam menjaga kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak langsung pada produktivitas dan daya saing organisasi. Perubahan dinamika kerja yang ditandai dengan kebutuhan akan fleksibilitas, mobilitas, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, menjadikan Work-Life Balance bukan sekadar keinginan, melainkan sebuah kebutuhan yang harus dipahami dan dikelola dengan efektif.

Penelitian mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi di lingkungan kerja memiliki nilai penting yang tidak dapat disangkal. Pertama-tama, kesejahteraan karyawan menjadi fokus utama, dengan work-life balance berperan sebagai kunci untuk mengurangi tingkat stres dan kelelahan, serta meningkatkan kesehatan fisik dan mental individu (Panjaitan, et. al., 2023). Peningkatan kesejahteraan ini pada akhirnya berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan, karena individu yang merasa seimbang cenderung lebih fokus, kreatif, dan termotivasi (Antolis, et. al., 2021).

Selain itu, work-life balance yang baik juga memainkan peran penting dalam mempertahankan karyawan, mengurangi tingkat pergantian, dan menghindari biaya yang tinggi terkait dengan rekrutmen ulang. Sebagai faktor penarik bagi calon karyawan, work-life balance menjadi pertimbangan penting dalam memilih tempat kerja. Selain itu, work-life balance yang baik juga dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan, menciptakan kebahagiaan dan kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Implementasi work-life balance (WLB) di perusahaan sangat penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengendalian yang lebih baik terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Ini membantu

mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kualitas hidup serta produktivitas kerja. Dengan menerapkan WLB, karyawan cenderung lebih produktif, kreatif, dan termotivasi, yang pada akhirnya mendukung perusahaan dalam meningkatkan inovasi dan kualitas layanan. Kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk lebih bersemangat dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan, mengurangi konflik, dan mempercepat pertumbuhan organisasi (Primatyassari, 2022).

Rumusan masalah dalam penelitian berjudul "Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pangandaran" mencakup beberapa pertanyaan kunci. Pertama, bagaimana guru di SMK Negeri 1 Pangandaran menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka? Kedua, apa tantangan utama yang dihadapi oleh guru di SMK Negeri 1 Pangandaran dalam mencapai Work-Life Balance? Dengan merumuskan pertanyaan-pertanyaan ini, tujuan penelitian adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai Work-Life Balance di SMK Negeri 1 Pangandaran. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan dan peningkatan kebijakan serta praktik di lingkungan kerja tersebut.

Penelitian ini akan menarik perhatian pembaca dengan alasan-alasan yang relevan dan signifikan. Pertama, Work-Life Balance telah menjadi isu sentral dalam konteks dunia kerja modern, dan pembaca akan tertarik untuk memahami bagaimana SMK Negeri 1 Pangandaran mengelola aspek ini untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan dianggap sebagai kunci pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi, yang menjadi fokus pembaca yang ingin memahami dampak Work-Life Balance terhadap perkembangan profesional dan kebahagiaan individu. Kedua, pembaca akan tertarik untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance terhadap produktivitas dan kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pangandaran. Dalam lingkungan dunia pendidikan yang kompetitif, Work-Life Balance dapat menjadi faktor kritis yang membedakan perusahaan, dan pembaca ingin mengetahui sejauh mana Lembaga pendidikan mampu mencapai keseimbangan yang optimal untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya, pembaca akan mencari pemahaman mengenai pandangan staf di SMK Negeri 1 Pangandaran terkait Work-Life Balance dan sejauh mana Lembaga Pendidikan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Terakhir, penelitian ini dapat memberikan perspektif konstruktif untuk perbaikan dan perubahan kebijakan serta praktik kerja di SMK Negeri 1 Pangandaran, yang menarik bagi pembaca yang tertarik pada manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk konteks di SMK Negeri 1 Pangandaran sebagai studi kasus, tetapi juga dapat memberikan kontribusi pada pemahaman lebih luas tentang pentingnya Work-Life Balance dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

Work Life Balance adalah konsep harmoni yang menghubungkan komitmen terhadap pekerjaan atau karier dengan kebahagiaan, waktu luang, peran keluarga, dan pertumbuhan spiritual. Konsep ini memberikan manfaat tambahan bagi industri karena dapat meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan. Work Life Balance melibatkan pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan secara seimbang, baik di dalam maupun di luar organisasi. Penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh work-life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa Work From Home pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu (Noviani, 2021). Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan work-life balance dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya. Berdasarkan penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara Work Life Balance dengan kinerja karyawan. Strategi modal manusia yang efektif

tidak hanya fokus pada merekrut karyawan berkompetensi tinggi, tetapi juga pada pengembangan dan retensi bakat yang sudah ada. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dengan memperhatikan kebutuhan dan potensi karyawan. Salah satu pendekatan yang efektif adalah melalui program pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan. Selain itu, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup juga menjadi bagian penting dari strategi modal manusia yang berkelanjutan. Dengan memberikan fleksibilitas dalam bekerja kepada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

2. Methods

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif difokuskan pada pengamatan mendalam untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang suatu fenomena. Dalam konteks ini, penelitian menggunakan metode wawancara langsung dengan narasumber yang relevan untuk menjelaskan peran work life balance dalam Lembaga pendidikan. Prosedur penelitian mengikuti langkah-langkah yang diuraikan oleh Miles dan Huberman (1994), yaitu memilih tema, melakukan eksplorasi informasi, menentukan arah penelitian, mengumpulkan sumber data, menyajikan data, dan menyusun laporan. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Pangandaran pada bulan Juni 2024.

3. Results and Discussion

Salah satu dari tiga komponen utama dari modal intelektual adalah modal manusia. Modal intelektual merupakan alat yang menentukan nilai dan kinerja suatu perusahaan, serta menciptakan nilai tambah produksi pengetahuan (Hartati). Bontis menyatakan bahwa modal intelektual merujuk pada kemampuan kolektif karyawan untuk menciptakan nilai tambah. Menurut International Federation of Accountants (IFAC), modal intelektual terdiri dari intellectual property (kekayaan intelektual), intellectual assets (aset intelektual), dan knowledge assets, yang merupakan saham atau modal berbasis pengetahuan yang dimiliki oleh suatu organisasi. Modal intelektual terdiri dari tiga komponen utama: modal manusia (human capital), modal struktural (structural capital), dan modal relasional (Hartati, 2015).

Menurut Theodore W. memperkenalkan konsep modal manusia dalam konteks pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat, manajemen teknologi tidak lagi cukup hanya mengandalkan teknologi itu sendiri, tetapi membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas. Modal manusia, yang juga dikenal sebagai "human capital," menggabungkan kemampuan, keterampilan, kecerdasan, dan ketekunan untuk mengembangkan pengetahuan dan menciptakan inovasi baru yang krusial bagi kesuksesan perusahaan.

Dalam Prajoso Lengnick Hall dan Cynthia menjelaskan bahwa "human capital is the know-how, skill, and capabilities of individuals in an organization. Human capital reflects the competencies people bring to their work." Dengan kata lain, modal manusia mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam berkontribusi pada pekerjaan mereka (Prasojo, et. al., 2017).

Konsep "kebijakan keseimbangan antara produktivitas dan kepuasan karyawan" dalam konteks modal manusia di perusahaan melibatkan pendekatan komprehensif

untuk meningkatkan harmoni antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini diyakini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas hidup, dan kepuasan kerja mereka. Pendekatan ini mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka serta mencapai tujuan baik perusahaan maupun pribadi. Keseimbangan antara produktivitas kerja dan kepuasan karyawan erat kaitannya dengan konsep work-life balance. Work-life balance (WLB) didefinisikan sebagai upaya untuk mencapai keselarasan antara tuntutan pekerjaan (work) dengan kebutuhan pribadi (life), termasuk keluarga dan kesehatan. Istilah ini juga sering dikaitkan dengan gaya hidup seimbang dan pilihan gaya hidup yang mengutamakan keseimbangan ini (Yusuf, 2018).

Menurut Mc Donald (2006:117), motivasi dapat didefinisikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan afektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Definisi ini mencakup tiga elemen penting: (1) Motivasi dimulai dengan perubahan energi dalam diri individu; (2) Motivasi ditandai oleh dorongan afektif yang subjektifnya dapat dijelaskan sebagai emosi; (3) Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi yang mengarah pada pencapaian tujuan, bertujuan untuk mengurangi ketegangan yang timbul akibat perubahan energi tersebut dalam dirinya.

Penelitian oleh Noe (2013) menunjukkan bahwa 21% karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan dan kerja cenderung bekerja lebih keras atau menunjukkan lebih banyak usaha daripada karyawan yang merasa tidak seimbang antara kehidupan dan kerja. Namun, menurut Sorensen dan McKim (2014), ini mungkin terjadi karena ketika seorang pekerja merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan dan kerja, mereka memiliki kecenderungan untuk memiliki keseimbangan yang lebih baik secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, terlihat bahwa karyawan di SMK Negeri 1 Pangandaran sangat menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Respon yang beragam dari narasumber menunjukkan adanya pendekatan yang berbeda dalam mencapai Work Life Balance. Sebagai contoh, narasumber pertama mengutamakan perencanaan jadwal dengan cermat sebagai strategi utama. Hal ini mencerminkan tingkat keteraturan yang tinggi untuk menciptakan waktu yang efisien baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Narasumber kedua, dengan menerapkan batasan waktu untuk pekerjaan, menunjukkan kesadaran akan pentingnya memprioritaskan tugas dan menyelesaikannya dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Sementara itu, narasumber ketiga menekankan pentingnya komunikasi terbuka dengan rekan kerja sebagai sarana untuk mencapai keseimbangan, yang menyoroti peran vital interaksi sosial dan kesepahaman bersama.

Narasumber keempat menunjukkan kesadaran akan pentingnya cuti dan liburan dengan bijak. Penggunaan waktu luang ini dianggap sebagai investasi pada keseimbangan hidup yang positif, yang memberikan dampak positif pada kesejahteraan pribadi dan berpotensi berkontribusi pada produktivitas di tempat kerja (Sismawati & Lataruva, 2020). Hasil wawancara dengan jelas mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi Work-Life Balance di SMK Negeri 1 Pangandaran. Salah satu tantangan utama adalah jadwal yang sering berubah, yang menjadi aspek utama yang dapat menghambat pencapaian keseimbangan. Narasumber pertama menggambarkan kesulitan dalam menyesuaikan rencana pribadi dengan perubahan jadwal yang sering terjadi. Hal ini memberikan wawasan tentang sejauh mana ketidakpastian jadwal dapat menghalangi pencapaian keseimbangan yang diinginkan oleh karyawan.

Selain itu, narasumber kedua menekankan bahwa beban kerja yang meningkat menjelang akhir bulan merupakan tantangan dalam mencapai Work-Life Balance. Hal ini

mencerminkan kesadaran akan periode tertentu yang mungkin membutuhkan lebih banyak komitmen dan energi dari karyawan, sehingga manajemen waktu yang lebih teliti diperlukan. Faktor keterbatasan fleksibilitas waktu juga menjadi perhatian, seperti yang disampaikan oleh narasumber ketiga. Diperlukan penyesuaian dalam merancang strategi manajemen waktu untuk mengatasi kebutuhan para siswa dan menciptakan ruang yang lebih fleksibel bagi karyawan. Selain itu, narasumber keempat mengakui bahwa keberadaan handphone dapat mengganggu waktu istirahat dan liburan. Hal ini menyoroti dampak teknologi terhadap Work Life Balance dan menimbulkan pertanyaan tentang kebijakan penggunaan teknologi di tempat kerja yang dapat mengganggu keseimbangan yang diinginkan.

Berdasarkan jawaban narasumber, dapat diidentifikasi bahwa tantangan utama yang dihadapi oleh staf di SMK Negeri 1 Pangandaran adalah jadwal yang sering berubah-ubah. Hal ini merupakan aspek krusial yang membutuhkan perhatian manajemen. Strategi penjadwalan yang dapat disesuaikan dan komunikasi yang efektif mengenai perubahan-perubahan tersebut dapat membantu mengurangi tingkat ketidakpastian dan memberikan karyawan lebih banyak kendali atas waktu mereka. Selain itu, beban kerja yang meningkat di akhir bulan juga merupakan tantangan yang perlu diperhatikan. Manajemen dapat mempertimbangkan strategi distribusi tugas yang lebih merata sepanjang bulan atau memberikan dukungan tambahan selama periode intensitas kerja untuk membantu karyawan mengatasi tantangan ini.

Keterbatasan fleksibilitas waktu, seperti yang disampaikan oleh narasumber ketiga, menunjukkan perlunya evaluasi kebijakan waktu kerja di SMK Negeri 1 Pangandaran. Diperlukan ruang untuk meningkatkan fleksibilitas atau merancang sistem kerja yang lebih adaptif terhadap kebutuhan individu. Meskipun menghadapi tantangan, narasumber juga menyoroti dampak positif dari upaya mereka dalam mencapai Work Life Balance. Strategi pengelolaan jadwal dengan bijak, penerapan batasan waktu, dan pemahaman tentang pentingnya cuti dan liburan menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat merasakan dampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas mereka. Pemahaman akan manfaat Work Life Balance yang baik dapat menjadi pendorong untuk mendukung inisiatif dan kebijakan yang memfasilitasi pencapaian keseimbangan ini, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Dukungan sosial yang diterima individu dapat mengurangi dampak negatif dari tanggung jawab di domain pekerjaan dan keluarga, seperti tekanan jam kerja yang berlebihan, beban kerja yang tinggi, serta tanggung jawab terhadap pengasuhan keluarga, yang pada akhirnya akan meningkatkan work-life balance (Abendroth & Dulk, 2011). Dukungan sosial dapat berupa penghargaan, kenyamanan, bantuan, dan perhatian yang diberikan oleh pihak lain, seperti keluarga, teman, pasangan, tenaga kesehatan, rekan kerja, atau atasan (Sarafino & Smith, 2011). Taylor (2011) menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah persepsi atau pengalaman individu merasa diperhatikan, dihargai, dan menjadi bagian dari komunitas yang saling mendukung, yang juga berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik individu.

Lin dkk (1979) mendefinisikan dukungan sosial sebagai bantuan yang diberikan oleh individu lain, kelompok, atau komunitas yang lebih luas. Menurut Caykoylu (2016), dukungan dari pasangan dapat memiliki dampak positif dalam mengurangi ketidakseimbangan peran dan stres di karier maupun dalam kehidupan rumah tangga. Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa dukungan sosial yang ada dapat mengurangi ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan saat bekerja. Dengan adanya dukungan yang memadai, karyawan dapat memiliki work-life balance yang lebih baik.

Manfaat dari Work Life Balance yang dikelola dengan baik di SMK Negeri 1 Pangandaran sangat berdampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Salah satu keuntungan utamanya adalah peningkatan kesejahteraan mental dan emosional. Karyawan yang memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan aktivitas pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, meningkatkan motivasi, dan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Nurendra & Saraswati, 2017). Selain itu, adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berdampak positif pada kesejahteraan fisik karyawan.

Mereka yang memiliki waktu untuk menjaga kesehatan fisiknya dapat mengurangi risiko kelelahan fisik dan mempertahankan tingkat energi yang optimal. Pentingnya work-life balance juga tercermin dalam peningkatan produktivitas (Nawarcono & Setiono, 2021). Karyawan yang dapat mengelola waktu dengan baik cenderung lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka (Atthohiri & Wijayati, 2021). Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip (Mulyasa, 2007:40): (1) hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hierarkis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional.

Kreativitas dan inovasi juga dapat berkembang lebih baik dalam lingkungan yang mendukung keseimbangan ini. Selain itu, Work Life Balance yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan pada pekerjaan. Karyawan merasa dihargai dan didukung, menciptakan budaya kerja positif yang berkontribusi pada retensi karyawan dan semangat kontribusi yang tinggi. Dampak positif juga terlihat dalam hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang memiliki waktu untuk bersosialisasi di luar jam kerja cenderung membentuk hubungan tim yang lebih kuat, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif dan inklusif. Terakhir, Work-Life Balance yang baik membawa manfaat pada kualitas hidup secara keseluruhan. Karyawan merasakan kepuasan hidup yang lebih tinggi karena mereka memiliki waktu untuk keluarga, hobi, dan kegiatan pribadi lainnya.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002:60), karyawan yang terdorong secara intrinsik cenderung lebih mudah untuk ditingkatkan produktivitasnya daripada mereka yang lebih tergantung pada dorongan ekstrinsik. Secara praktis, ini berarti bahwa karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menikmati pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan kreativitas dan inovasi, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi, dan tidak memerlukan pengawasan yang ketat. Motivasi ini penting karena diharapkan dapat mendorong setiap individu karyawan untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2003:97).

Jika keseimbangan kerja dianggap memadai untuk modal insan, maka timbul kepuasan kerja. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016: 75), kepuasan kerja didefinisikan sebagai "perasaan emosional positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya. Ini tercermin dalam tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dihadapinya di tempat kerja. Ada banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Robbins & Coulter, 2018).

Vogelaar dalam Journal of Leadership and Organizational Studies (2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah sebuah proses di mana orang mempengaruhi diri mereka sendiri untuk mencapai otonomi dan motivasi diri yang diperlukan untuk berkinerja. Berdasarkan beberapa pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa

motivasi adalah segala sesuatu yang dapat mendorong seseorang, baik dari dalam maupun luar dirinya, untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan. Motivasi kerja guru merupakan upaya untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan lebih baik dan lebih maju, dengan tujuan memenuhi keinginan dalam mencapai tujuan (Vogelaar, 2007).

Implementasi work-life balance (WLB) di lembaga pendidikan sangat krusial karena dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kontrol yang lebih baik terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Hal ini membantu mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas kerja. Dengan menerapkan WLB, karyawan cenderung lebih produktif, kreatif, dan termotivasi, yang pada akhirnya mendukung perusahaan dalam meningkatkan inovasi dan kualitas layanan. Kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk lebih bersemangat dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan, mengurangi konflik, dan mendorong pertumbuhan organisasi (Primatyassari, 2022).

4. Conclusions

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, staf dan juga guru di SMK Negeri 1 Pangandaran, temuan penelitian menunjukkan pemahaman dan pendekatan yang beragam terhadap Work Life Balance. Karyawan menunjukkan variasi dalam pendekatannya, antara lain perencanaan jadwal, penerapan batasan waktu, komunikasi terbuka, dan pemahaman akan pentingnya cuti dan liburan. Para karyawan yang menekankan perencanaan jadwal menunjukkan tingkat organisasi diri yang tinggi, memungkinkan mereka untuk mengalokasikan waktu dengan efektif baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Penerapan batasan waktu dalam pekerjaan juga dianggap penting, menunjukkan kesadaran akan perlunya prioritas tugas dan penyelesaian tepat waktu. Komunikasi terbuka dengan rekan kerja dan atasan dianggap sebagai sarana penting untuk mencapai keseimbangan, menyoroti peran interaksi sosial dan pemahaman bersama dalam menciptakan keseimbangan tersebut. Karyawan juga menyadari pentingnya cuti dan liburan sebagai bagian integral dalam mencapai keseimbangan hidup yang positif. Penggunaan waktu luang dipandang dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan pribadi, yang kemudian berkontribusi pada produktivitas di tempat kerja.

Saran dari peneliti adalah untuk lebih mendukung dan mendorong kolaborasi antara para guru dalam pengembangan metode pembelajaran. Upaya ini dapat dilakukan melalui kegiatan yang memfasilitasi pertukaran ide, berbagi pengalaman, dan diskusi antar guru. Pelatihan atau workshop yang difokuskan pada pengembangan metode pembelajaran kolaboratif juga bisa membantu memperkuat kerjasama ini. Dengan meningkatkan kerjasama antar guru dalam hal ini, diharapkan skor kinerja guru pada aspek Y9 bisa ditingkatkan. Hal ini kemudian diharapkan akan meningkatkan efektivitas dan inovasi dalam proses pembelajaran di sekolah ini.

5. References

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). M. penelitian kualitatif. C. S. M. P. (n.d.). CV. Syakir Media Press.
- Antolis, W. A., Kornelius, Y., & Tadulako, U. (2021). Implikasi Kecerdasan Emosional Dan Motivasi. 7(3), 300-309.

- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>.
- Depdiknas. (2003). Undang-undang republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://jinnovative.org/index.php/Innovativ>.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i1.19983>.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120.
- Kambey, D. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Yayasan Triganesha Nusantara.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.
- Lestari, P., Violinda, Q., & Gultom, H. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19. *INSTUISI JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH Vol 12. No 3 (2020)*.
- Malayu, S. P. H. (1999). *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 161–174. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>

- Nurmalasari, N., Mas'ud, F., & Masitoh, I. (2022). "Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Perumusan Manajemen Pendidikan Di SMKN 1 Cijulang." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 6.2: 936-946.
- Nurmalasari, N. (2019). "Persepsi Guru Terhadap Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran." *Thoriqotuna: Jurnal Pendidikan Islam* 2.1: 103-119.
- Panjaitan, H., Eryanto, H., & Suherdi, S. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103-115.
- Priyono, B, H., Qomariyah, N., & Winahyu, P. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 4 No. 2.
- Purwanto, M. N. (2008). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahma, Z., Magdalena, M., & Budi L. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management* Vol 7, No 1 (2021) ISSN : 2502-7689.
- Rondonuwu, F, A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7. NO. 2, 2018 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X).
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bank Tabungan Negara Syariah Semarang).
- Soetopo, H., & Soemanto, W. (1988). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta, Bina Aksara.
- Triguno. (2002). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Golden Trayon Press.