

STRATEGI GURU HONORER WANITA DALAM Mendukung WORK FAMILY BALANCE DI TENGAH MINIMNYA DUKUNGAN SOSIAL

DOI: <https://doi.org/10.31595/lindayasos.v7i1.1469>

Annisa Rahmadhani¹

Universitas Pendidikan Indonesia
Bandung, Indonesia.
annisarrh@gmail.com

Yani Achdiani²

Universitas Pendidikan Indonesia
Bandung, Indonesia.
yaniachdiani@upi.edu

Sarah Nurul Fatimah³

Universitas Pendidikan Indonesia
Bandung, Indonesia.
sarahnurulfatimah@upi.edu

Journal History

Received: 2025-05-15

Accepted: 2025-06-28

Published: 2025-06-30

ABSTRACT

This article aims to identify strategies employed by female honorary teachers in supporting Work Family Balance amidst the lack of social support from spouses and families in Indonesia. The method used is a literature study, which involves analyzing data from various sources to produce clearer conclusions and focus on the issues discussed. Data collection was conducted by obtaining relevant information related to the research variables, followed by data analysis through reduction, presentation, and conclusion drawing. The findings show that the phenomenon of female honorary teachers in Indonesia, which reached 1.2 million in 2024, is characterized by high work pressure and significant domestic burdens, as well as a lack of social support that impacts their well-being. Although they apply various adaptation strategies, such as time management and family communication, government policies that are not yet fully supportive, such as salaries that are still below the minimum wage, pose a challenge. Recommendations for future research include the need for a deeper exploration of women honorary teachers' experiences, as well as the development of more inclusive policies and stronger social support from communities and families.

KEYWORDS:

Work Family Balance, Communication, Honorary Teacher

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang dilakukan oleh guru honorer wanita dalam mendukung *Work Family Balance* di tengah minimnya dukungan sosial dari pasangan dan keluarga di Indonesia. Metode yang digunakan adalah studi literatur, yang melibatkan analisis data dari berbagai sumber untuk menghasilkan kesimpulan yang lebih jelas dan fokus pada masalah yang dibahas. Pengumpulan data dilakukan dengan mendapatkan informasi relevan terkait variabel penelitian, diikuti dengan analisis data melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Temuan menunjukkan bahwa fenomena guru honorer wanita di Indonesia, yang mencapai 1,2 juta pada tahun 2024, diwarnai oleh tekanan kerja yang tinggi dan beban domestik yang signifikan, serta minimnya dukungan sosial yang berdampak pada kesejahteraan mereka. Meskipun mereka menerapkan berbagai strategi adaptasi, seperti manajemen waktu dan komunikasi keluarga, kebijakan pemerintah yang belum sepenuhnya mendukung, seperti gaji yang masih di bawah UMK, menjadi tantangan tersendiri. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya mencakup perlunya eksplorasi lebih dalam mengenai pengalaman guru honorer wanita, serta pengembangan kebijakan yang lebih inklusif dan dukungan sosial yang lebih kuat dari masyarakat dan keluarga.

KataKunci:

Keseimbangan Pekerjaan dan Keluarga, Komunikasi, Guru Honorer

PENDAHULUAN

Era digitalisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan dalam keluarga, mulai dari parenting, peran antar anggota keluarga, hingga pola komunikasi. Keluarga merupakan unit sosial terkecil yang menjadi tempat pertama bagi seorang manusia untuk mendapatkan pendidikan. Pendidikan yang diajarkan dalam setiap keluarga bervariasi, menyesuaikan dengan adat istiadat, nilai, kebiasaan, dan norma sosial yang berlaku. Perbedaan dalam pendidikan ini akhirnya melahirkan karakteristik yang berbeda-beda pada setiap individu. Namun, selain faktor keluarga, lingkungan sekolah juga berperan penting dalam membentuk karakteristik seseorang. Pendidikan di sekolah umumnya diperoleh dari individu yang memiliki peran penting dalam mentransfer ilmu dan pengalaman, yang sering kita kenal sebagai guru (Agustiningrum, dkk., 2021; Junaidi, dkk., 2022; Alwizra, dkk., 2023; dan Syamsuddin, 2018).

Di Indonesia, guru memiliki beberapa sebutan, seperti guru PNS, guru magang, dan yang paling familiar adalah guru honorer. Guru honorer adalah individu yang mendedikasikan dirinya untuk mengajar peserta didik di sekolah tertentu dengan imbalan yang sesuai dengan jam mengajar (Meiza, 2016). Hal ini menjadi tantangan dan tekanan tersendiri bagi setiap guru honorer. Tidak hanya pria, banyak wanita juga berstatus sebagai guru honorer. Seringkali, guru honorer wanita juga berperan sebagai ibu, orang tua, dan istri di keluarganya. Kondisi ini dapat menimbulkan konflik jika tidak ada dukungan sosial yang memadai di sekitar mereka untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Merdja dan Seto, 2020 dan Megawanti 2017).

Data mengenai guru honorer wanita di Indonesia untuk tahun 2024-2025 menunjukkan bahwa mereka menghadapi berbagai tantangan, termasuk rendahnya gaji dan minimnya dukungan sosial. Pada tahun 2025, tunjangan untuk guru honorer diperkirakan akan meningkat menjadi Rp 2 juta per bulan, namun masih banyak yang digaji di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) (Perdana, 2024). Selain itu, aplikasi Dapodik akan dikunci bagi guru honorer yang belum mengikuti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) Prajabatan, yang dapat mempengaruhi status mereka (Rastika, 2024). Berdasarkan data, jumlah guru yang tersertifikasi di Indonesia pada tahun 2023 adalah sekitar 1,3 juta, sementara jumlah guru yang belum tersertifikasi diperkirakan mencapai 1,5 juta (Perdana, 2024). Ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan jumlah guru yang tersertifikasi, termasuk di kalangan guru honorer wanita (Annur, 2024; Zaenuddin, 2024; dan Yulianti, 2024).

Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga merupakan isu yang semakin mendesak, terutama bagi guru honorer wanita yang sering kali beroperasi dalam kondisi minimnya dukungan sosial (Komari, dkk., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Frans, dkk. (2023) mengenai dukungan sosial pasangan dan *Work Family Conflict* pada guru honorer wanita menunjukkan bahwa dukungan sosial, terutama dari pasangan, dapat berperan penting dalam mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Guru honorer wanita sering kali terjebak dalam dilema antara tuntutan profesional dan tanggung jawab keluarga. Minimnya dukungan dari lingkungan sekitar dapat memperburuk situasi ini, menyebabkan stres yang berdampak pada kinerja mereka di sekolah dan kehidupan pribadi, oleh karena itu perlu strategi yang efektif untuk menciptakan *Work Family Balance* khususnya bagi guru honorer wanita (Gunawan & Hendriani, 2020; Gulo, 2025; Asbari, dkk., 2020).

Work Family Balance menjadi bagian dari pola komunikasi keluarga dan merupakan elemen penting dalam *Work Family Interface*. *Work Family Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, di mana individu tersebut dapat menempatkan diri antara kedua peran tersebut tanpa membawa permasalahan dari satu domain ke domain lainnya (Komari, dkk., 2023). Hal ini menjadi sulit ketika tidak ada dukungan sosial yang baik di sekitar mereka, seperti dari suami, saudara, dan orang terdekat lainnya. Ditambah dengan tuntutan pekerjaan sebagai guru honorer yang semakin meningkat, sementara penghasilan tetap terbatas, membuat *Work Family Conflict* sangat mungkin terjadi dalam kehidupan mereka. *Work Family Conflict* adalah konflik yang dapat muncul antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Fitriana, dkk., 2022; Chen, dkk., 2025; dan Sabarua dan Mornene, 2020).

Guru honorer wanita menghadapi tantangan kompleks dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Sebagai tenaga pendidik dengan status kepegawaian tidak tetap, mereka harus memenuhi kewajiban profesional di sekolah dengan upah yang sering kali tidak sebanding, sementara di sisi lain, mereka juga diharapkan menjalankan peran sebagai ibu, istri, dan pengelola rumah tangga (Buyukkececi, dkk., 2025; Small, dkk., 2024). Kondisi ini menciptakan dilema dalam *Work Family Balance*, di mana tuntutan dari kedua domain ini dapat saling berbenturan dan menyebabkan tekanan psikologis maupun fisik. Ketidakseimbangan ini bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kualitas

pendidikan yang mereka berikan di sekolah dan keharmonisan dalam keluarga (Yulianti dan Astuti, 2023; Minnatika, 2024).

Guru honorer wanita menghadapi tantangan kompleks dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Sebagai tenaga pendidik dengan status kepegawaian tidak tetap, mereka harus memenuhi kewajiban profesional di sekolah dengan upah yang sering kali tidak sebanding, sementara di sisi lain, mereka juga diharapkan menjalankan peran sebagai ibu, istri, dan pengelola rumah tangga. Kondisi ini menciptakan dilema dalam *Work Family Balance*, di mana tuntutan dari kedua domain ini dapat saling berbenturan dan menyebabkan tekanan psikologis maupun fisik. Ketidakeimbangan ini bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kualitas pendidikan yang mereka berikan di sekolah dan keharmonisan dalam keluarga (Mustary, dkk., 2023; Sun, dkk., 2025; Yulianti dan Astuti, 2023; dan Minnatika, 2024).

Kajian mengenai *Work Family Balance* telah banyak dikembangkan dalam penelitian sebelumnya, terutama dalam kaitannya dengan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja. Teori *Work Family Conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985) menjelaskan bagaimana konflik dapat muncul ketika tuntutan dari dua domain pekerjaan dan keluarga tidak dapat diseimbangkan. Sementara itu, teori Dukungan Sosial (House, 1981) menekankan bahwa keberadaan dukungan dari lingkungan dapat membantu individu mengelola konflik ini dengan lebih baik. Namun, penelitian mengenai *Work Family Balance* pada guru honorer wanita dalam konteks minimnya dukungan sosial masih sangat terbatas (Saputri, dkk., 2024; Hapsari, 2021; Yoanita, 2022).

Melalui kajian ini, diharapkan muncul rekomendasi yang dapat mendukung keseimbangan kerja dan keluarga bagi guru honorer wanita, baik dalam bentuk kebijakan yang lebih berpihak kepada mereka maupun penguatan sistem sosial yang lebih inklusif. Pendidikan adalah pilar utama dalam pembangunan bangsa, dan kesejahteraan guru terutama mereka yang berada dalam posisi rentan seperti guru honorer harus menjadi perhatian utama. Dengan adanya strategi yang lebih sistematis dan dukungan yang lebih kuat, diharapkan guru honorer wanita tidak hanya dapat bertahan dalam profesinya, tetapi juga mampu menjalankan peran keluarga dengan lebih seimbang dan berkualitas (Setyanto dan Wardani, 2025; Wulandari, 2021; Risyana, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan artikel ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Novenia dan Ratnaningsih (2017) dengan judul "Hubungan antara dukungan sosial suami dengan *Work Family Balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo" menunjukkan bahwa dukungan sosial dari pasangan berperan penting dalam mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga pada guru honorer wanita. bahwa guru honorer wanita menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga, terutama ketika dukungan sosial dari lingkungan sekitar sangat terbatas. Meskipun demikian, para guru ini tetap menunjukkan berbagai bentuk adaptasi dan ketahanan dalam menjalani peran ganda tersebut. Penelitian lain juga dilakukan oleh Frans, dkk., 2023 dengan judul "Dukungan Sosial Pasangan dan *Work Family Conflict* Guru Honorer Wanita" mengungkapkan bahwa guru honorer wanita sering menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, terutama ketika dukungan sosial dari lingkungan sekitar terbatas. Dalam studi tersebut, ditemukan bahwa penerapan strategi manajemen waktu dan delegasi tugas di rumah dapat membantu mereka mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. Penelitian ini menekankan pentingnya dukungan sosial, baik dari pasangan maupun komunitas, dalam mendukung guru honorer wanita untuk mencapai *Work Family Balance* yang lebih baik di tengah tantangan yang ada (Ellya Susilowati, 2020; Nursyam & Susilowati, n.d.; Susilowati et al., 2023; Susilowati & Dewi, 2019).

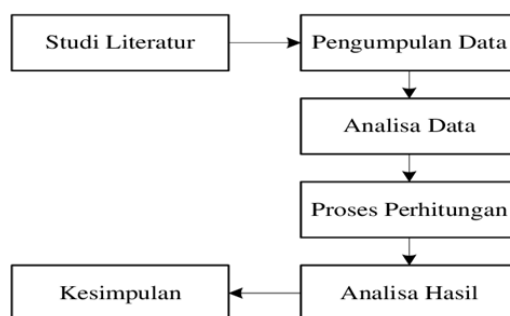
Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dengan penelitian dalam artikel ini, yaitu sama-sama membahas mengenai dukungan sosial pasangan pada guru honorer wanita. Namun, perbedaan terletak pada kefokusannya, di mana penelitian yang dilakukan oleh Novenia dan Ratnaningsih (2017) lebih berfokus pada hubungan dukungan sosial pasangan dengan *Work Family Balance* pada guru wanita, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Frans, dkk. (2023) lebih berfokus pada dukungan sosial pasangan dan *Work Family Conflict* guru honorer wanita. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan analisis yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan oleh guru honorer wanita dalam mendukung *Work Family Balance* di tengah minimnya dukungan sosial baik dari pasangan maupun dari keluarga. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memilih judul "Strategi Guru Honorer Wanita dalam Mendukung *Work Family Balance* di Tengah Minimnya Dukungan Sosial."

METODELOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur (literature study). yang merupakan pendekatan sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari

berbagai sumber yang relevan. Studi literatur melibatkan serangkaian langkah, termasuk membaca, mencatat, dan mengolah bahan-bahan penelitian yang ada (Sofiah, dkk., 2020). Menurut Danial dan Warsiah (2009:80) dalam Fiaji (2021), studi literatur adalah jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan data dari hasil-hasil penelitian sebelumnya, seperti jurnal, skripsi, tesis, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan subjek dan tujuan penelitian. Dalam konteks artikel ini, fokus utama adalah untuk mengeksplorasi strategi yang diterapkan oleh guru honorer wanita dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, terutama di tengah minimnya dukungan sosial dari pasangan dan keluarga (Handriani dan Robiyanto, 2019).

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan pengolahan bahan penelitian yang telah dibaca dan dicatat, serta pengumpulan data pustaka yang relevan (Zakiyyah, 2025). Penggunaan metode ini, bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang tantangan yang dihadapi oleh guru honorer wanita dan strategi yang mereka gunakan untuk mengatasi konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sehingga dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan kebijakan dan praktik yang mendukung kesejahteraan mereka. Tahapan penelitian lebih lanjut dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 Tahapan Penelitian

Berdasarkan gambar tahapan penelitian studi literatur dapat dijabarkan bahwa studi literatur berarti menganalisis data literatur untuk membuat kesimpulan yang lebih jelas dan fokus pada masalah yang dibahas. Pengumpulan data berarti mendapatkan data yang relevan dengan variabel penelitian (Cahyono, dkk, 2019) dalam Goh, dkk (2019). Proses analisis data dilakukan dengan pendekatan yang melibatkan tiga kegiatan utama secara simultan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi, sebagaimana diungkapkan oleh Miles dan Huberman (1984) dalam Baihaqi dan Sari (2017, hlm. 63). Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis dan memeriksa informasi tersebut secara sistematis dan kritis, sebelum akhirnya diuraikan dalam bentuk naratif. Metode ini tidak hanya memberikan bahan rujukan untuk mendiskusikan hasil penelitian, tetapi juga mengungkapkan berbagai teori yang relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh guru honorer wanita (Adetya, 2025; Putri, dkk., 2023; dan Hapsari, 2021).

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Guru adalah individu yang memiliki peran penting dalam proses pendidikan, baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun panutan bagi siswa dan masyarakat (Juhji, 2016). Menurut Mulyasa (2005:58) dalam Zalfatunnisa (2022, hlm 200), tugas utama seorang guru meliputi membantu siswa mempelajari sesuatu, mengembangkan potensi mereka secara optimal, serta merumuskan tujuan dan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa. Profesi guru sering dianggap cocok untuk wanita karena sifat alamiah mereka yang membimbing, mendidik, dan mengarahkan. Data menunjukkan bahwa jumlah guru wanita di Indonesia lebih banyak dibandingkan guru laki-laki, yaitu sebanyak 1.478.339 orang dibandingkan 1.025.993 orang guru laki-laki. Salah satu alasan utama wanita memilih profesi ini adalah fleksibilitas waktu yang memungkinkan mereka untuk mengalokasikan waktu secara optimal antara pekerjaan dan keluarga, sehingga tingkat konflik peran menjadi lebih rendah (Nurmayanti, 2014; Suharmoko, 2019).

Guru honorer adalah tenaga pendidik yang bekerja tanpa status sebagai pegawai negeri sipil (PNS), sering kali dengan kompensasi yang lebih rendah dan tanpa jaminan kerja yang pasti. Guru honorer wanita menghadapi tantangan unik dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Mereka dituntut untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga atau *Work Family Balance* (Amanda dan Salim, 2024; Roboth, 2015). Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) mendefinisikan *Work Family Balance* sebagai sejauh mana individu terlibat

dan puas dengan peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dari suami memainkan peran penting dalam membantu guru wanita mencapai keseimbangan tersebut (Tempo.Co & Lestari, 2023; Wibawana, 2023). Dukungan ini mencakup aspek emosional seperti perhatian dan empati, serta bantuan praktis yang dapat meringankan beban kerja mereka di rumah tangga (Ariana dan Riana, 2016). Guru honorer wanita yang memiliki *Work Family Balance* tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang rendah dan kualitas hidup yang lebih baik (Trisnawati, 2021).

Work Family Interface adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dapat saling memengaruhi secara positif maupun negatif (Yusnita dan Nurlinawaty, 2022). Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) mendefinisikan *Work Family Balance* sebagai sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dengan peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga. Konsep ini mencakup tiga aspek utama: keseimbangan waktu (*time balance*), yaitu alokasi waktu yang seimbang untuk pekerjaan dan keluarga; keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam kedua peran; serta keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), yaitu kepuasan yang setara dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga. *Work Family Interface* menjadi penting karena ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, burnout, dan penurunan kualitas hidup individu. Sebaliknya, keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Meenakshi, 2013; Parkes & Langford, 2008) dalam Yusnita dan Nurlinawaty (2022) (Haecal, 2023; Haecal et al., 2022; Haecal & Rusmana, 2022; Izzan & Haecal, 2024; Mohammad Irfan Farraz Haecal, 2022).

Work Family Balance adalah konsep yang menggambarkan kemampuan individu untuk secara efektif mengelola dan memenuhi tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab keluarga, sehingga tercapai keseimbangan yang memuaskan antara kedua peran tersebut (Yusnita dan Nurlinawaty, 2022). Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) dalam Novenia dan Ratnaningsih (2023) mendefinisikan *Work Family Balance* sebagai sejauh mana seseorang terlibat secara waktu, psikologis, dan emosional dalam peran pekerjaan dan keluarga, serta merasa puas dengan keterlibatan tersebut. Aspek utama dari *Work Family Balance* meliputi *time balance* (keseimbangan waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan keluarga), *involvement balance* (keterlibatan psikologis yang setara dalam kedua peran), dan *satisfaction balance* (kepuasan yang sama terhadap pekerjaan dan keluarga). Ketidakseimbangan antara kedua domain ini dapat menyebabkan stres, burnout, dan penurunan kualitas hidup, sementara keseimbangan yang baik meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, serta kepuasan hidup individu (Buhali dan Margaretha, 2013).

Pencapaian *Work Family Balance* sangat penting bagi individu yang menjalankan peran ganda, seperti wanita yang bekerja sekaligus mengurus keluarga. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dari pasangan atau suami memainkan peran signifikan dalam membantu wanita mencapai keseimbangan ini. Dukungan emosional dan instrumental dari suami dapat mengurangi konflik peran serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi wanita dalam menjalankan tugas-tugasnya di kedua domain. Voydanoff (2004) dalam Nurmayanti dan Promoto (2014) menemukan bahwa dukungan sosial suami berkontribusi positif terhadap nilai pekerjaan-keluarga, membantu wanita mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan tanggung jawab keluarga. Dengan adanya *Work Family Balance* yang tinggi, individu cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kualitas hidup yang lebih baik, serta kepuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan (Rozana dan Purnama, 2022; Permatasari dan Mulyana, 2023).

Work Family Conflict (WFC) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran di mana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak sesuai, sehingga partisipasi dalam satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985) dalam Buhali dan Margaretha (2013). Konflik ini dapat terjadi dalam dua arah: *work-to-family conflict* (WFC), di mana pengalaman di tempat kerja mengganggu kehidupan keluarga, dan *family-to-work conflict* (FWC), di mana tanggung jawab keluarga mengganggu kinerja pekerjaan (Frone, Russell, & Cooper, 1992) dalam Permanasari dan Santoso (2017). WFC dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, termasuk konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), konflik berbasis tekanan (*strain-based conflict*), dan konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*).

Konsekuensi dari WFC sangat beragam dan dapat memengaruhi kesejahteraan individu, keluarga, dan organisasi. Tingkat WFC yang tinggi telah dikaitkan dengan stres kerja yang meningkat, kepuasan kerja yang rendah, burnout, masalah kesehatan mental dan fisik, serta penurunan kinerja dan produktivitas (Allen et al., 2014; Kossek & Ollier-Malaterre, 2009) dalam Wardani dan Hapsari (2022). Selain itu, WFC juga dapat merusak hubungan keluarga, meningkatkan konflik interpersonal, dan mengurangi kepuasan hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai WFC dan faktor-faktor yang memengaruhinya

sangat penting untuk mengembangkan strategi intervensi yang efektif guna mengurangi dampaknya yang merugikan. Teori dukungan sosial (*Social Support Theory*) berfokus pada manfaat yang diperoleh individu dari hubungan interpersonal dan interaksi sosial. Dukungan sosial didefinisikan sebagai bantuan dan sumber daya yang tersedia bagi individu dari orang lain, yang dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan psikologis (Karina dan Sodik, 2018). Teori ini menekankan bahwa individu yang merasa didukung secara sosial cenderung lebih mampu mengatasi stres, memiliki kesehatan mental yang lebih baik, dan lebih cepat pulih dari penyakit (Almasitoh, 2011). Dukungan sosial dapat berupa dukungan emosional (misalnya, perhatian, empati), dukungan instrumental (misalnya, bantuan praktis), dukungan informasional (misalnya, saran, informasi), dan dukungan penilaian (misalnya, umpan balik positif).

Aspek-aspek dukungan sosial ini memainkan peran penting dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan keluarga. Dalam konteks *Work Family Balance*, dukungan sosial dari pasangan, keluarga, teman, dan rekan kerja dapat membantu individu mengelola tuntutan ganda dari pekerjaan dan keluarga (Darmayoga, dkk., 2020; Zhang, 2025). Dukungan sosial yang memadai dapat mengurangi tingkat stres dan konflik peran, serta meningkatkan kepuasan hidup dan kesejahteraan secara keseluruhan (Hasna, dkk., 2020). Dengan demikian, teori dukungan sosial memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami bagaimana hubungan sosial dapat memengaruhi kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

FENOMENA GURU HONORER WANITA DI INDONESIA

Fenomena guru honorer wanita di Indonesia semakin menarik perhatian, terutama dalam konteks tantangan yang mereka hadapi dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2024) menunjukkan bahwa pada tahun 2024, jumlah guru honorer wanita di Indonesia diperkirakan mencapai 1,2 juta, yang mencakup sekitar 60% dari total guru honorer (Mahendra, 2024). Meskipun mereka berkontribusi signifikan dalam dunia pendidikan, banyak dari mereka yang menghadapi tantangan serius terkait kesejahteraan. Rata-rata gaji guru honorer wanita masih jauh di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK), dengan banyak yang hanya menerima imbalan sekitar Rp 1,5 juta per bulan, yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari (Perdana, 2024). Kondisi ini menciptakan tekanan tambahan bagi mereka yang juga harus menjalankan peran sebagai ibu dan istri di rumah.

Data menunjukkan bahwa sekitar 1,2 juta guru honorer wanita berkontribusi dalam pendidikan, namun banyak dari mereka yang menerima gaji di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK), yang menciptakan tekanan finansial. Hanya sekitar 40% dari mereka yang merasa mendapatkan dukungan yang memadai dari pasangan, dan 65% melaporkan tidak mendapatkan dukungan optimal dari lingkungan sosial. Minimnya dukungan ini berkontribusi pada tingginya tingkat stres dan kelelahan emosional, yang berdampak negatif pada kinerja mereka di sekolah dan kehidupan pribadi (Maharani dan Adriansyah, 2021; Mahendra, 2024; dan Perdana, 2024).

Kesejahteraan guru honorer wanita di Indonesia juga sangat dipengaruhi oleh dukungan sosial yang mereka terima. Penelitian oleh Novenia dan Ratnaningsih (2017) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari pasangan berperan penting dalam mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Namun, data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2024) menunjukkan bahwa hanya sekitar 40% guru honorer wanita yang merasa mendapatkan dukungan yang memadai dari pasangan mereka (Mahendra, 2024). Hal ini menciptakan situasi di mana banyak guru honorer wanita harus berjuang sendiri dalam mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan emosional.

Tingkat kesejahteraan guru honorer wanita di Indonesia juga dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah yang belum sepenuhnya mendukung mereka. Meskipun ada rencana untuk meningkatkan tunjangan bagi guru honorer menjadi Rp 2 juta per bulan pada tahun 2025, banyak yang masih merasa bahwa ini tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka (Perdana, 2024). Selain itu, aplikasi Dapodik yang akan dikunci bagi guru honorer yang belum mengikuti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) Prajabatan menambah beban bagi mereka yang ingin meningkatkan kualifikasi dan status mereka. Dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana guru honorer wanita dapat memanfaatkan strategi yang ada untuk mengatasi tantangan ini, serta bagaimana kebijakan yang lebih inklusif dapat membantu mereka mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (MarlinaSSi, 2025; Ginanjar, dkk., 2020). Dengan memahami fenomena ini, diharapkan dapat muncul rekomendasi yang lebih efektif untuk mendukung kesejahteraan guru honorer wanita di Indonesia.

TEKANAN KERJA DAN BEBAN DOMESTIK

Tekanan kerja dan beban domestik menjadi tantangan signifikan bagi guru honorer wanita di Indonesia, yang sering kali harus berjuang untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan profesional dan tanggung jawab keluarga. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2024) menunjukkan bahwa sekitar 65% guru honorer wanita melaporkan mengalami beban kerja yang tinggi, dengan jam mengajar yang sering kali melebihi 40 jam per minggu, ditambah dengan tanggung jawab untuk mengurus anak dan rumah tangga. Ketidakpastian status pekerjaan juga menambah tekanan, di mana banyak guru honorer tidak memiliki jaminan kerja yang stabil dan sering kali harus berjuang untuk mendapatkan tunjangan yang layak. Hal ini menciptakan situasi di mana mereka merasa terjebak dalam siklus stres yang berkepanjangan, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik mereka.

Minimnya dukungan sosial dari keluarga, pemerintah, dan rekan kerja semakin memperburuk kondisi *Work Family Balance* guru honorer wanita. Data Survei Kesejahteraan Keluarga (2024) menunjukkan bahwa hanya 30% guru honorer wanita yang merasa mendapatkan dukungan emosional yang memadai dari pasangan mereka, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan kerja sama dalam membagi tanggung jawab domestik. Data Badan Pusat Statistik tahun 2024 juga menunjukkan bahwa tingkat perceraian di Indonesia meningkat, dengan 25% kasus perceraian dilaporkan disebabkan oleh ketidakmampuan pasangan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dalam mengelola beban kerja dan tanggung jawab rumah tangga. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya dukungan sosial tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga dapat merusak struktur keluarga, yang pada gilirannya berdampak pada anak-anak dan lingkungan pendidikan (Abdurrahman dan Nurtjahjanti, 2018; Wahyono, 2013).

Dampak dari tekanan kerja dan beban domestik ini tidak dapat diabaikan, terutama dalam konteks kesehatan mental. Data Lembaga Survei Indonesia tahun 2024, menunjukkan bahwa sekitar 70% ibu yang bekerja, termasuk guru honorer wanita, mengalami tingkat stres yang tinggi akibat kombinasi tekanan kerja dan tanggung jawab domestik. Stres ini sering kali berujung pada kelelahan emosional, yang dapat mengganggu kinerja mereka di sekolah dan hubungan dengan keluarga. Dalam situasi seperti ini, penting bagi guru honorer wanita untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola stres dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tanpa adanya dukungan yang memadai, baik dari lingkungan sosial maupun kebijakan pemerintah, tantangan ini akan terus berlanjut, menghambat kemampuan mereka untuk menjalankan peran sebagai pendidik dan anggota keluarga yang baik (Lineuwih, dkk., 2023; Anggarwati dan Thamrin, dkk., 2020).

DAMPAK MINIMNYA DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *WORK FAMILY BALANCE* GURU HONORER WANITA

Minimnya dukungan sosial menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi *Work Family Balance* guru honorer wanita di Indonesia. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2024 menunjukkan bahwa sekitar 65% guru honorer wanita melaporkan tidak mendapatkan dukungan optimal dari lingkungan keluarga, tempat kerja, maupun komunitas sosial. Banyak dari mereka menghadapi situasi di mana pasangan tidak kooperatif dalam membagi tanggung jawab rumah tangga, sementara di sekolah, sistem dukungan untuk guru honorer sering kali tidak memadai (Almubaroq, 2024; Masita, dkk., 2019). Hanya 30% dari mereka yang merasa memiliki rekan kerja yang siap membantu dalam situasi sulit, dan kurangnya waktu luang untuk bersosialisasi semakin memperburuk kondisi ini. Ketidakmampuan untuk mendapatkan dukungan yang diperlukan menciptakan beban tambahan yang harus mereka tanggung, baik di rumah maupun di tempat kerja (Sari, dkk., 2021).

Dampak psikologis dari minimnya dukungan sosial ini sangat signifikan. Banyak guru honorer wanita mengalami stres yang berkepanjangan, kelelahan emosional, dan rasa bersalah karena merasa tidak mampu menjalankan kedua peran mereka dengan baik. Data Lembaga Survei Indonesia tahun 2024 menunjukkan bahwa sekitar 70% guru honorer wanita melaporkan mengalami tingkat stres yang tinggi, yang sering kali disebabkan oleh perasaan terjebak antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Rasa bersalah ini muncul ketika mereka merasa tidak dapat memberikan perhatian yang cukup kepada anak-anak atau tidak memenuhi ekspektasi di tempat kerja. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan mental mereka, tetapi juga dapat berdampak pada kualitas pendidikan yang mereka berikan dan hubungan mereka dengan anggota keluarga (Adjiputra, 2023; Pietra dan Suganda, 2021; dan Marettih, 2013).

STRATEGI GURU HONORER WANITA DALAM MENDUKUNG WORK FAMILY BALANCE DI TENGAH MINIMNYA DUKUNGAN SOSIAL

Minimnya dukungan sosial juga mengganggu keseimbangan peran guru honorer wanita, membuat mereka kesulitan untuk membagi waktu secara adil antara pekerjaan dan keluarga. Ketidakmampuan untuk mencapai keseimbangan ini sering kali menyebabkan *work-family imbalance*, di mana tuntutan dari kedua domain saling berbenturan. Dalam upaya untuk mengatasi situasi ini, beberapa guru honorer wanita mungkin menciptakan strategi darurat, seperti memotong waktu istirahat, mengabaikan kebutuhan pribadi, atau melakukan multitasking. Meskipun strategi ini mungkin memberikan solusi jangka pendek, dalam jangka panjang, hal ini justru berisiko pada kesehatan fisik dan mental mereka. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang terus-menerus mengabaikan kebutuhan pribadi mereka cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kualitas hidup yang lebih rendah (Frans, dkk., 2023; Lineuwih, dkk., 2023; Anggarwati dan Thamrin, dkk., 2020). Oleh karena itu, penting untuk menciptakan sistem dukungan yang lebih baik untuk membantu guru honorer wanita dalam mencapai keseimbangan yang lebih sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

STRATEGI ADAPTASI GURU HONORER WANITA DALAM MENJAGA WORK FAMILY BALANCE

Guru honorer wanita di Indonesia menghadapi tantangan yang kompleks dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Berbagai strategi adaptasi telah diterapkan untuk mengatasi tekanan yang muncul akibat tuntutan ganda ini. Penelitian oleh Frans, dkk. (2023) menunjukkan bahwa manajemen waktu yang efektif menjadi salah satu strategi utama yang digunakan oleh guru honorer wanita. Dengan membuat jadwal harian yang terstruktur, mereka dapat membagi waktu antara mengajar, mengurus rumah tangga, dan memenuhi kebutuhan keluarga. Sekitar 75% dari mereka yang menerapkan manajemen waktu yang baik melaporkan peningkatan dalam kemampuan mereka untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga (Nurmawati, 2014; Suharmoko, 2019; Buhali dan Margaretha (2013). Berikut beberapa strategi adaptasi yang dapat dilakukan guru honorer wanita dalam menjaga *Work Family Balance* (Rahmi, dkk., 2023; Novenia dan Ratnaningsih 2017; Anggarwati dan Thamrin, 2020; Frans, dkk., 2023; Isanti, dkk., 2024):

1. Manajemen Waktu yang Efektif

Guru honorer wanita sering kali membuat jadwal harian yang jelas untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Isanti, dkk., 2024 menunjukkan bahwa 75% dari mereka yang menerapkan manajemen waktu yang baik merasa lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Dengan perencanaan yang baik, mereka dapat menghindari tumpang tindih antara waktu kerja dan waktu keluarga.

2. Komunikasi Keluarga yang Terbuka

Komunikasi yang baik antara anggota keluarga sangat penting dalam mendukung keseimbangan kerja-keluarga. Penelitian oleh Novenia dan Ratnaningsih (2017) menunjukkan bahwa dukungan emosional dari pasangan dan anak-anak dapat mengurangi stres. Sekitar 65% guru honorer wanita yang melibatkan anggota keluarga dalam perencanaan dan pengambilan keputusan melaporkan merasa lebih didukung dan mampu menjalankan peran mereka dengan lebih baik.

3. Dukungan Sosial dari Lingkungan

Dukungan dari lingkungan perumahan dan komunitas juga berkontribusi pada strategi adaptasi guru honorer wanita. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2024 menunjukkan bahwa 60% guru honorer wanita merasa bahwa dukungan dari tetangga dan komunitas lokal sangat membantu dalam mengatasi tantangan sehari-hari. Misalnya, mereka dapat saling membantu dalam pengasuhan anak atau berbagi tanggung jawab dalam kegiatan komunitas, menciptakan jaringan sosial yang kuat (Rahmi, dkk., 2023)

4. Delegasi Tugas

Tidak sedikit, guru honorer wanita yang menerapkan strategi delegasi tugas kepada anggota keluarga lainnya. Dengan membagi tanggung jawab rumah tangga, mereka dapat mengurangi beban kerja dan fokus pada pekerjaan mereka sebagai pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang melibatkan anggota keluarga dalam tugas rumah tangga merasa lebih mampu mengelola waktu dan stress. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Frans, dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa strategi delegasi tugas kepada anggota keluarga dapat secara signifikan membantu guru honorer wanita dalam mengelola beban kerja mereka.

5. Pengembangan Jaringan Sosial

Beberapa guru honorer wanita juga berusaha untuk mengembangkan keterampilan manajemen stres dan pengelolaan waktu melalui pelatihan atau workshop. Hal ini membantu mereka untuk lebih siap menghadapi tantangan yang muncul dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan peran ganda sebagai pendidik dan pengurus rumah tangga (Novenia dan Ratnaningsih 2017; Anggarwati dan Thamrin, 2020).

Melalui penerapan strategi-strategi ini, guru honorer wanita dapat lebih efektif dalam menjaga *Work Family Balance*, yang berdampak positif pada kesehatan mental dan kualitas hidup mereka. Dukungan dari keluarga dan lingkungan sekitar menjadi kunci dalam membantu mereka menghadapi tantangan yang ada.

KEBIJAKAN DAN DUKUNGAN YANG DIBUTUHKAN UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN GURU HONORER WANITA

Kesejahteraan guru honorer wanita di Indonesia masih menjadi tantangan yang signifikan, meskipun pemerintah telah meluncurkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kondisi mereka. Data terbaru dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2024) menunjukkan bahwa sekitar 65% guru honorer wanita masih menerima gaji di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK), yang menciptakan kesulitan finansial yang serius. Meskipun ada program tunjangan yang dirancang untuk membantu, hanya 40% dari guru honorer yang benar-benar menerima tunjangan tersebut secara tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Berikut kebijakan dan dukungan yang diperlukan (Sari, dkk., 2021; Novenia dan Ratnaningsih 2023; Wardana dan Solehudin, 2024; dan Oktafiana, dkk., 2020)

1. Peningkatan Gaji dan Tunjangan

Meskipun pemerintah telah mengumumkan rencana untuk meningkatkan tunjangan bagi guru honorer, data menunjukkan bahwa banyak dari mereka masih berjuang untuk memenuhi kebutuhan dasar. Solusi inovatif yang dapat diterapkan adalah penetapan gaji minimum yang lebih tinggi untuk guru honorer, serta peninjauan berkala terhadap tunjangan yang diberikan agar sesuai dengan inflasi dan biaya hidup. Penelitian oleh Novenia dan Ratnaningsih (2023) menunjukkan bahwa peningkatan gaji dapat secara signifikan mengurangi stres finansial dan meningkatkan motivasi kerja.

2. Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Banyak guru honorer wanita merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2024) menunjukkan bahwa hanya 30% dari mereka yang memiliki akses ke program pelatihan yang relevan. Pemerintah dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk menyediakan program pelatihan yang lebih terjangkau dan mudah diakses, yang dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan mengajar dan manajemen waktu. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang mereka berikan.

3. Dukungan Kesehatan Mental dan Emosional

Kesejahteraan mental guru honorer wanita sering kali terabaikan. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2024) juga menunjukkan bahwa sekitar 70% dari mereka mengalami tingkat stres yang tinggi akibat beban kerja dan tanggung jawab keluarga. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan program dukungan kesehatan mental yang dapat diakses oleh guru honorer, seperti konseling atau kelompok dukungan. Inisiatif ini dapat membantu mereka mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

4. Peningkatan Sistem Dukungan Sosial

Dukungan sosial dari lingkungan sekitar sangat penting bagi guru honorer wanita. Penelitian yang dilakukan oleh Oktafiana, dkk. (2020) menunjukkan bahwa 60% dari mereka merasa kurang mendapatkan dukungan dari komunitas. Pemerintah dapat memfasilitasi pembentukan kelompok dukungan di tingkat lokal, di mana guru honorer dapat saling berbagi pengalaman dan strategi, serta mendapatkan dukungan dari masyarakat. Hal ini dapat menciptakan jaringan sosial yang kuat dan membantu mereka merasa lebih terhubung.

5. Kebijakan Fleksibilitas Kerja

Banyak guru honorer wanita yang juga memiliki tanggung jawab sebagai ibu dan pengurus rumah tangga. Kebijakan yang memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, seperti opsi untuk mengajar secara daring atau penjadwalan yang lebih fleksibel, dapat membantu mereka menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Pemerintah dapat mengeksplorasi model kerja yang lebih adaptif untuk memenuhi kebutuhan guru honorer wanita, sehingga mereka dapat menjalankan peran ganda dengan lebih baik (Wardana dan Solehudin, 2024; dan Oktafiana, dkk., 2020).

Penerapan kebijakan dan dukungan yang lebih efektif, diharapkan kesejahteraan guru honorer wanita dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di Indonesia. Upaya kolaboratif antara pemerintah, masyarakat, dan lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru honorer wanita.

KESIMPULAN

STRATEGI GURU HONORER WANITA DALAM MENDUKUNG WORK FAMILY BALANCE DI TENGAH MINIMNYA DUKUNGAN SOSIAL

Kesimpulan dari artikel ini menyoroti fenomena guru honorer wanita di Indonesia yang menghadapi tantangan besar dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik, terutama di tengah tekanan kerja yang tinggi dan beban keluarga yang signifikan. Minimnya dukungan sosial dari pasangan, keluarga, dan komunitas memperburuk situasi ini, mengakibatkan dampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan emosional mereka. Meskipun demikian, guru honorer wanita telah mengembangkan berbagai strategi adaptasi, seperti manajemen waktu yang efektif dan komunikasi yang terbuka dengan anggota keluarga, untuk mengatasi tantangan tersebut. Namun, untuk meningkatkan kesejahteraan mereka secara menyeluruh, diperlukan kebijakan yang lebih responsif, termasuk peningkatan gaji, program pelatihan, dan dukungan kesehatan mental yang lebih baik. Dalam konteks fenomena saat ini, di mana kebutuhan akan pendidikan berkualitas semakin mendesak, penting bagi pemerintah dan masyarakat untuk memberikan dukungan yang lebih kuat kepada guru honorer wanita, agar mereka dapat menjalankan peran mereka dengan lebih baik dan mencapai *Work Family Balance* yang lebih sehat.

REFERENCES

- Abdurrahman, I., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan antara *Work Family Conflict* dengan keterlibatan kerja pada karyawan wanita. *Jurnal empati*, 6(3), 330-336.
- Adetya, S. (2025). Pengaruh Konflik Kerja dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 489-499.
- Adjiputra, H. W. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Work Family Conflict* Pada Wanita Karir. *Psibermetika*, 16(1).
- Agustiningrum, H., Husein, M., & Subarsa, K. Y. P. (2021). Pola komunikasi dan norma penggunaan internet pada orang tua terhadap kecanduan anak dalam penggunaan youtube di era digital. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(1), 31-42.
- Allen, T. D., et al. (2014). *Work Family Conflict* and health outcomes: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 85-108.
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1).
- Almubaroq, I. H. Z. (2024). Jangan main-main dengan pendidikan atau akan lahir generasi mainan. *Indonesia Emas Group*.
- Alwizra, A., Sar'an, S. A., Oktarina, R., Ikhwandri, I., Adrianto, A., & Roza, Y. (2023). KELUARGA SEBAGAI LEMBAGA PENDIDIKAN PADA MASA RASULULLAH. *Jurnal Menata: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 40-49.
- Amanda, S., & Salim, A. (2024). Pengaruh Empowering Leadership, Motivasi Kerja Terhadap Resiliensi Guru Honorer. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(12).
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2020). *Work family-conflict* dan psychological well-being pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200-212.
- Annur, C. M. (2024, February 5). Ini data Pegawai Non-ASN RI 2023, Berapa jumlah guru honorer? Katadata. <https://databoks.katadata.co.id/pendidikan/statistik/2b9d787e1726cf2/ini-data-pegawai-non-asn-ri-2023-berapa-jumlah-guru-honorer>
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh *Work Family Conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., ... & Purwanto, A. (2020). Studi fenomenologi *Work Family Conflict* dalam kehidupan guru honorer wanita. *Edumaspol: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201.
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., ... & Purwanto, A. (2020). Studi fenomenologi *Work Family Conflict* dalam kehidupan guru honorer wanita. *Edumaspol: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201.
- Baihaqi, B., & Sari, R. P. (2017). Proses perencanaan dan penganggaran keuangan desa (Studi di desa-desa kecamatan Giri Mulya kabupaten Bengkulu Utara). *Jurnal akuntansi*, 7(1), 61-76.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 13(1).
- Buyukkececi, Z., Levanon, A., Fasang, A. E., Kraus, V., & Saburov, E. (2025). Women's work-family trajectories and earnings by ethno-religious groups in Israel: More equality in the public sector?. *Advances in Life Course Research*, 63, 100659.
- Chen, Y., Sun, S., & Liu, X. (2025). The relationship between teacher emotional labor and work/family conflict: The mediating role of teacher-colleague relations. *Acta Psychologica*, 254, 104832.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.

- Darmayoga, B., Suwandana, I. K., & Adi, I. M. (2020). Kepemimpinan, Komunikasi, Dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Bangli. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 4(2), 150-157.
- Data guru - pauddikdasmen. (n.d.). <https://dapo.dikdasmen.go.id/guru>
- Ellya Susilowati. (2020). *Praktik Pekerjaan Sosial Dengan Anak* (Admiral Nelson Aritonang, Tuti Kartika, Nike Vonika, & Muhammad Ananta Firdaus (eds.)). Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.
- Haecal, M. I. F. (2023). The Meaning of al-Hikmah in the Tafsir of Surah Luqman Verse 12: A Comparative Analysis Study of Tafsir Nusantara by Bisri Mustafa and Qur'ish Shihab. *FOKUS Jurnal Kajian Keislaman Dan ...*. <http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JF/article/view/6542>
- Haecal, M. I. F., Fikra, H., & Darmalaksana, W. (2022). Analisis Fenomena Childfree di Masyarakat: Studi Takhrij dan Syarah Hadis dengan Pendekatan Hukum Islam. *The 2nd Conference on Ushuluddin Studies*, 8, 73–92. <https://conferences.uinsgd.ac.id/gdcs>
- Haecal, M. I. F., & Rusmana, D. (2022). Historical Conception According To The Natural Malay Tafsir Of Turjuman Al-Mustafad: A Tafsir Study Of The Nusantara. *Al-Risalah Jurnal Ilmu ...*. https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/al_risalah/article/view/28360
- Izzan, A., & Haecal, M. I. F. (2024). Local Wisdom in Malay Natural Interpretation “Turjuman Al-Mustafid”: Analysis of Surah Al-Baqarah with a Historical Approach. *AlBayan*, 22(2), 216–238. <https://doi.org/10.1163/22321969-20240151>
- Mohammad Irfan Farraz Haecal. (2022). DAKWAH RAHMAT LIL AL-ALAMIN AS SOLUTIVE DA'WAH: A STUDY OF THE STUDY OF TAFSIR SCIENCE WITH THE APPROACH OF SHARAH HADITH. *Ar-Raniry: International Journal of Islamic Studies*, 9(2), 102–119. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20181103182540-32-343764/ustaz-abdul-somad-bahas>
- Nursyam, H. S., & Susilowati, E. (n.d.). Article review “PENERAPAN TEKNOLOGI PENGEMBANGAN MASYARAKAT PADA PROGRAM DESA SABILULUNGAN “. *Researchgate.Net*. https://www.researchgate.net/profile/Hilya-Syaviera-Nursyam-2/publication/376610794_Article_review_PENERAPAN_TEKNOLOGI_PENGEMBANGAN_MASYARAKAT_PADA_PROGRAM_DESA_SABILULUNGAN_Hilya_Syaviera_Nursyam_Ellya_Susilowati/links/658076be2f6ce860b3420dec/Article-review-PENERAPAN-TEKNOLOGI-PENGEMBANGAN-MASYARAKAT-PADA-PROGRAM-DESA-SABILULUNGAN-Hilya-Syaviera-Nursyam-Ellya-Susilowati.pdf
- Susilowati, E., & Dewi, K. (2019). Cognitive behaviour therapy to overcome trauma of a child sexual abuse victim in Bandung-Indonesia. *Asian Social Work Journal*. <https://msocialwork.com/index.php/aswj/article/view/78>
- Susilowati, E., Ocktilia, H., & Nainggolan, A. (2023). Social Protection Of Child Victims Of Terrorism Network In Indonesia. ... *de La Facultad de Geografía e ...*. https://vegueta.org/pdf/2023/Ellya_Susilowati.pdf
- Fiaji, N. N. (2021). Eksistensi Bahasa Walikan Sebagai Simbol Komunikasi Pada “Gen Z” di Kota Malang. *PENSA*, 3(3), 378-385.
- Fitriana, A. P., Anggraini, T., Fadila, D., Pambudi, G. S., Hamtina, M. R., Lestari, S., & Prihartanti, N. (2022). Konflik Kerja Keluarga pada Tenaga Kesehatan Perempuan selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 365-376.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of *Work Family Conflict*: Testing a model of the *Work Family Interface*. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-86.
- Ginanjar, A. S., Primasari, I., Rahmadani, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Work Family Balance* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani dual-earner family. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 13(2), 112-124.
- Goh, T. S., Nainggolan, J., & Sagala, E. (2019). Pengaruh Corporate Social Responsibility, Ukuran Perusahaan, Leverage, Dan Profitabilitasterhadap Agresivitas Pajak Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2015-2018. *Methosika*, 3(1), 515048.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gulo, T. (2025, April 2). Dilema Guru Honoror di Indonesia Halaman 1 - Kompasiana.com. *KOMPASIANA*. <https://www.kompasiana.com/tiyarmangulo8212/67ecbed634777c535coeobc7/dilema-guru-honoror-di-indonesia>
- Gunawan, L. R., & Hendriani, W. (2020). Psychological well-being pada guru honoror di Indonesia: A literature review. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 105-113.
- Handriani, E., & Robiyanto, R. (2019). Institutional ownership, independent board, the board size, and firm performance: Evidence from Indonesia. *Contaduría y administración*, 64(3).
- Hapsari, P. S. D. (2021). Negosiasi dalam Komunikasi Antarpribadi Suami dan Istri Ketika Memutuskan Istri Bekerja Atau Tidak. *Jurnal Audiens*, 2(1), 119-133.

STRATEGI GURU HONORER WANITA DALAM MENDUKUNG
WORK FAMILY BALANCE DI TENGAH MINIMNYA DUKUNGAN SOSIAL

- Hasna, A., Wibowo, M. E., & Mulawarman, M. (2020). The relationship of self-efficacy and social support on *Work Family Balance*. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 3(1), 18-25.
- Isanti, A. A., Nadira, S. W., Arif, M., Zulfikar, M., & Inggriani, M. (2024). Analisis Tingkat Stres Pada Karyawan PT Jasa Raharja Tanjungpinang. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 5814-5823.
- Juhji, J. (2016). Peran urgen guru dalam pendidikan. *Studia Didaktika*, 10(01), 51-62.
- Junaidi, R. D., Arif, E., & Sarmiati, S. (2022). Komunikasi Keluarga Dalam Menghadapi Disrupsi Teknologi Pada Generasi Digital Native (Studi Kasus 3 Keluarga Tokoh Agama Islam Di Kota Solok). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 5537-5543.
- Karina, Z., & Sodik, M. A. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesehatan.
- Komari, N., Sulistiowati, S., Kurniawati, S., Daud, I., Afifah, N., & Giriati, G. (2023). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Keluarga bagi Pekerja Perempuan (Focus Group Discussion dengan Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Mempawah). *E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 14(1), 64-69.
- Kosseck, E. E., & Ollier-Malaterre, A. (2009). Flexible work arrangements, *Work Family Conflict*, and employee well-being: HR's role. SHRM Foundation.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap Burnout Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1235-1248.
- Maharani, D., & Adriansyah, M. A. (2021). Hubungan penerimaan diri dan dukungan sosial terhadap adaptasi sosial pada anak yang menjadi korban perceraian orang tua. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 909.
- Mahendra, A. (2024, December 1). Jumlah guru honorer masih tinggi, tantangan besar bagi pendidikan Indonesia - klik Pendidikan. Jumlah Guru Honorer Masih Tinggi, Tantangan Besar Bagi Pendidikan Indonesia - Klik Pendidikan. <https://www.klikpendidikan.id/news/35814060004/jumlah-guru-honorer-masih-tinggi-tantangan-besar-bagi-pendidikan-indonesia>
- Marettih, A. K. E. (2013). *Work Family* konflik pada ibu bekerja (Studi Fenomologi dalam Perspektif Gender dan Kesehatan Mental). *Sosial Budaya*, 10(1), 27-37.
- MarlinaSSi, G. (2025, January 5). Tahun 2025, Dapodik Dikunci: Dampak bagi Guru Honorer dan Solusi yang Dapat Dilakukan. - Suara Nanggroe. Tahun 2025, Dapodik Dikunci: Dampak Bagi Guru Honorer Dan Solusi Yang Dapat Dilakukan. - Suara Nanggroe. <https://www.suarananggroe.com/nasional/76714280346/tahun-2025-dapodik-dikunci-dampak-bagi-guru-honorer-dan-solusi-yang-dapat-dilakukan>
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019). *Work Family Conflict* dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 39-44.
- Megawanti, P. (2017). Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru honorer. *Sosio e-kons*, 6(1).
- Meiza, C. (2016). Perbedaan kebahagiaan pada guru berstatus PNS dan honorer. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(2), 97461.
- Merdja, J., & Seto, S. (2020). Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor. *Pedagogika*, 11(1), 42-48.
- Minnatika, A. (2024). Hubungan konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Mustary, E., Abd Halim, K., & Fitriana, A. D. (2023). Pola Komunikasi Keluarga dan Keseimbangan Kerja-Keluarga Pada Dosen Perempuan. *JIVA: Journal of Behaviour and Mental Health*, 4(2).
- Nurmayanti, S., & PROMOTOR, H. I. T. (2014). Konflik Pekerjaan-Keluarga Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Guru (Studi pada Guru Wanita Sekolah Menengah di Kota Mataram). Disertasi. Pascasarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Oktafiana, R., Fathiyani, F., & Musdalifah, M. (2020). Kebijakan kesejahteraan guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan. *Jurnal Mappesona*, 3(3).
- Perdana, R. K. (2024, May 24). Hasil Survei Rata-rata Gaji Guru Honorer di Indonesia pada 2024, Mayoritas di Bawah Rp2 Juta. *Data Indonesia: Data Indonesia for Better Decision*. Valid, Accurate, Relevant. <https://dataindonesia.id/berita/detail/hasil-survei-ratarata-gaji-guru-honorer-di-indonesia-pada-2024-mayoritas-di-bawah-rp2-juta>
- Permanasari, R., & Santoso, B. (2017). Pengaruh *Work Family Conflict*, Family Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan Upn Veteran Jatim. *Manajemen Bisnis-MEBIS*, 1(2).
- Permatasari, Z. I., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan *Work Family Conflict* Terhadap Life Satisfaction Pada Pekerja Wanita. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 560-574.
- Pietra, J. L., & Suganda, M. T. (2021). Kesehatan Mental Pekerja Perempuan Urban Milenial di Era Pandemi COVID-19: Studi Eksploratif Konektivitas Antara Norma Gender Tradisional dan Produktivitas Kerja. *Prosiding Konferensi Nasional Psikologi Kesehatan*, 168-178.

- Putri, K. S., Mahendra, V. P., & Artiawati, A. (2023). Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja yang Menjalani Hubungan Pernikahan Jarak Jauh. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi (Journal of Psychological Science and Profession)*, 7(2), 69-81.
- Rahmi, T., Febriani, U., & Dita, I. A. (2023). Dukungan sosial pasangan dan *Work Family Conflict* pada guru honorer wanita. *Causalita: Journal of Psychology*, 1(2), 150-159.
- Rastika, I. (2024, May 21). Survei IDEAS: Penghasilan 74 Persen Guru Honorer di Bawah Rp 2 Juta. *KOMPAS.com*. <https://nasional.kompas.com/read/2024/05/21/14532121/survei-ideas-penghasilan-74-persen-guru-honorer-di-bawah-rp-2-juta>
- Risyanah, J. (2023). Hubungan antara *Work Family Conflict* dan dukungan rekan kerja dengan burnout pada karyawan (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis *Work Family Conflict*, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3.
- Rozana, A., & Purnama, H. (2022). *Work Family Conflict* pada pekerja wanita era modern. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 128-139.
- Sabarua, J. O., & Mornene, I. (2020). Komunikasi keluarga dalam membentuk karakter anak. *International Journal of Elementary Education*, 4(1), 83-89.
- Saputri, H. G., Lathifah, H., Fathika, N. S. H., Hasna, R. A., & Maharani, S. N. (2024). Pemaknaan *Work Family Balance* pada Ibu Bekerja: Studi Kualitatif Fenomenologi.
- Sarafino, E. P. (2006). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 13(1), 51-59.
- Setyanto, F. A., & Wardani, L. M. I. (2025). *Wanita Karier: Pekerjaan atau Keluarga?*. Penerbit NEM.
- Small, E., Nikolova, S. P., Nahar, S., & Ombayo, B. (2024). Female teachers' experiences: Unraveling the nexus of gender violence, health, education, and cultural norms. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 101029.
- Sofiah, R., Suhartono, S., & Hidayah, R. (2020). Analisis karakteristik sains teknologi masyarakat (STM) sebagai model pembelajaran: sebuah studi literatur. *Pedagogi: Jurnal Penelitian Pendidikan*, 7(1).
- Suharmoko, S. (2019). Beberapa Pandangan Tentang Guru Sebagai Pendidik. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 11(2), 311-323.
- Sun, M., Kraus, T., Pauli, R., & Garus, C. (2025). Changing Sense of Place in Hybrid Work Environments: A Systematic Review of Place Identity and Employee Well-being. *Wellbeing, Space and Society*, 100236.
- Syamsuddin, A. B. (2018). *Cahaya Hidup Pengasuhan Keluarga (Fungsionalisme Struktural dan Interaksionisme Simbolik)*. BuatBuku. com.
- Tempo.Co, & Lestari, N. H. (2023, July 13). Mengenal Apa itu Guru Honorer? Ini Hak dan Kewajibannya. *Tempo*. <https://www.tempo.co/politik/mengenal-apa-itu-guru-honorer-ini-hak-dan-kewajibannya--167214>
- Trisnawati, I. (2021). Pengaruh Dukungan Pasangan Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Work-to-family Enrichment* Pada Wanita Dual Karir (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Voydanoff, P. (2004). The implications of *Work Family Balance* for individuals, families, and organizations. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1201-1219.
- Wahyono, J. (2013). *Sekolah Kaya Sekolah Miskin Guru Kaya Guru Miskin*. Elex Media Komputindo.
- Wardana, M. R. F., & Solehudin, R. H. (2024). Peran Dukungan Publik dalam Kesejahteraan Guru Honorer: Studi Kasus Strategi Kebijakan Pendidikan di Jakarta Pusat. *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas*, 2(1), 46-56.
- Wardani, L. M. I., & Hapsari, S. A. (2022). *Religiosity, Burnout, dan Work Family Conflict pada Tenaga Kesehatan*. Penerbit NEM.
- Wibawana, W. A. (2023, March 17). Mengenal Apa Itu Guru Honorer dan Bedanya dengan Guru Tetap. *Detiknews*. <https://news.detik.com/berita/d-6625418/mengenal-apa-itu-guru-honorer-dan-bedanya-dengan-guru-tetap>
- Wulandari, R. E. (2021). Pengaruh *Work Family Conflict*, Hardiness, dan Faktor Demografi Terhadap Stres Kerja Pada Wanita (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Yoanita, D. (2022). Pola Komunikasi Keluarga Di Mata Generasi Z. *Scriptura*, 12(1), 33-42.
- Yulianti, C. (2024, May 21). Survei: 74% Guru Honorer Punya Gaji di Bawah UMK, Sampai Utang untuk Hidup. *Detikedu*. <https://www.detik.com/edu/sekolah/d-7350939/survei-74-guru-honorer-punya-gaji-di-bawah-umk-sampai-utang-untuk-hidup>
- Yulianti, Y., & Astuti, M. T. (2023). Komunikasi keluarga sebagai sarana keharmonisan keluarga. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 4609-4617.
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja Dan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita Memediasi *Work Family Conflict* Dengan Prestasi Kerja?. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(3), 257-269.

STRATEGI GURU HONORER WANITA DALAM MENDUKUNG
WORK FAMILY BALANCE DI TENGAH MINIMNYA DUKUNGAN SOSIAL

- Zaenuddin, M. (2024, November 28). Tunjangan Guru Honorer Naik Rp 2 Juta Per Bulan pada 2025, Ini Syaratnya. KOMPAS.com. <https://www.kompas.com/tren/read/2024/11/28/213000265/tunjangan-guru-honorer-naik-rp-2-juta-per-bulan-pada-2025-ini-syaratnya>
- Zakiyyah, I. (2025). Penggunaan teknologi digital dalam pembelajaran pendidikan agama islam perspektif total quality management (studi kasus islamic development network dan bina qur'ani).
- Zhang, X. (2025). A Literature Review on *Work Family Balance* among Married and Childbearing Female Teachers in Chinese Universities. *Journal of Integrated Social Sciences and Humanities*, 1-14.
- Zulfatunnisa, S. (2022). Pentingnya Peran Guru Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, 7(2), 199-213.