

ABSTRAK

Dima Noor Ziehad. 2249100035. 2026. *Strategi Work-Life Balance Pemimpin Perempuan di Lembaga Pendidikan: Studi Kasus di UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.

Kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi tidak hanya berkaitan dengan akses terhadap jabatan, tetapi juga keberlanjutan peran setelah perempuan berada dalam struktur kepemimpinan. Pemimpin perempuan menjalankan tanggung jawab akademik, manajerial, administratif, sosial, dan kelembagaan bersamaan dengan tanggung jawab keluarga, kesehatan, relasi sosial, spiritualitas, dan kebutuhan personal. Pertemuan berbagai tuntutan tersebut menjadikan *work-life balance* penting bagi keberlanjutan kepemimpinan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pemaknaan *work-life balance*, 2) Tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal beserta dinamika konflik dan pengayaan antarperan, 3) Strategi yang dikembangkan, serta 4) Peran dukungan organisasi dan nilai kelembagaan pada pemimpin perempuan di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Penelitian ini berlandaskan pada teori *work-life balance* yang mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, dengan memperhatikan pengelolaan batas antarperan, dinamika konflik dan pengayaan peran, dukungan organisasi. Nilai *tawazun* juga digunakan sebagai dasar analisis dari perspektif etik keislaman.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal instrumental. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang dikombinasikan dengan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Work-life balance* dimaknai sebagai kemampuan menjalankan berbagai amanah secara proporsional, bermakna, dan berkelanjutan, bukan pembagian waktu yang sama, 2) Tuntutan mencakup pelapisan tugas akademik dan struktural serta tanggung jawab keluarga, kesehatan, relasi sosial, dan kebutuhan personal. Konflik muncul melalui benturan waktu, kelelahan, dan kaburnya batas pekerjaan dengan kehidupan personal, sedangkan pengayaan terjadi melalui peningkatan kompetensi, jejaring, kebermanaknaan, dan dukungan keluarga, 3) Strategi mencakup penentuan prioritas, pengelolaan waktu dan energi, delegasi dan pembagian otoritas, komunikasi, pengelolaan batas, teknologi, dukungan keluarga, dan pemulihan diri, serta 4) Dukungan organisasi hadir melalui sistem kepegawaian, kerja tim, teknologi, fleksibilitas kondisional, program responsif gender, dan nilai kelembagaan. Penelitian menyimpulkan bahwa *work-life balance* pemimpin perempuan bersifat adaptif-relasional. Keberlanjutan kepemimpinan bergantung pada manajemen diri serta dukungan relasional dan kelembagaan, bukan hanya kemampuan mengelola organisasi.

الملخص

ديما نور زيهاد. ٢٠٣٥. ١٠٠٩٢٤. استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة لدى القيادات النسائية في المؤسسات التعليمية: دراسة حالة في جامعة سونان غونونغ جاتي الإسلامية الحكومية باندونغ.

إن قيادة المرأة في مؤسسات التعليم العالي لا تقتصر على مسألة الوصول إلى المناصب فحسب، بل تشمل أيضًا استدامة الدور بعد انخراط المرأة في البنية القيادية. فالقيادات النسائية تتحمل في الوقت ذاته مسؤوليات أكاديمية وإدارية واجتماعية ومؤسسية، إلى جانب مسؤوليات الأسرة والصحة والعلاقات الاجتماعية والروحانية والاحتياجات الشخصية. ويجعل تلاقي هذه المطالب تحقيق التوازن بين العمل والحياة أمرًا جوهريًا لاستدامة القيادة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل: (١) دلالات مفهوم التوازن بين العمل والحياة، (٢) متطلبات العمل والحياة الشخصية وما ينشأ عنها من ديناميات الصراع والإثراء بين الأدوار، (٣) الاستراتيجيات المطبّقة، و(٤) دور الدعم التنظيمي والقيم المؤسسية في تعزيز قيادة المرأة بجامعة سونان غونونغ جاتي الإسلامية الحكومية في باندونغ.

ترتكز الدراسة على مفهوم التوازن بين العمل والحياة الذي يشمل التوازن الزمني والمشاركة والرضا، مع مراعاة إدارة الحدود بين الأدوار، وديناميات الصراع والإثراء، والدعم التنظيمي، وقيمة التوازن كمنظور أخلاقي إسلامي.

وقد استخدمت الدراسة منهجًا نوعيًا بتصميم دراسة حالة مفردة ذات طابع أداتي. جُمعت البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والدراسة الوثائقية، وحُللت باستخدام النموذج التفاعلي لملايز وهويرمان وسالدانا، مع دمج التحليل الموضوعي لتحديد الأنماط والموضوعات البحثية.

أظهرت النتائج أن: (١) التوازن بين العمل والحياة يُفهم باعتباره القدرة على أداء مختلف الأمانات بشكل متناسب وهادف ومستدام، وليس مجرد توزيع متساوٍ للوقت، (٢) تشمل المطالب تراكم المهام الأكاديمية والهيكلية مع مسؤوليات الأسرة والصحة والعلاقات الاجتماعية والاحتياجات الشخصية. وتظهر الصراعات من خلال تضارب الوقت والإرهاق وتلاشي الحدود بين العمل والحياة الشخصية، بينما يتحقق الإثراء عبر تنمية الكفاءات وتوسيع الشبكات وتعزيز المعنى والدعم الأسري، (٣) تتضمن الاستراتيجيات تحديد الأولويات، وإدارة الوقت والطاقة، والتفويض وتقاسم السلطة، والتواصل، وإدارة الحدود، واستخدام التكنولوجيا، والدعم الأسري، واستعادة الذات، (٤) يتجلى الدعم التنظيمي من خلال أنظمة الموارد البشرية، والعمل الجماعي، والتكنولوجيا، والمرونة الشريطية، والبرامج المستجيبة للنوع الاجتماعي، والقيم المؤسسية. وتخلص الدراسة إلى أن التوازن بين العمل والحياة لدى القيادات النسائية ذو طبيعة تكيفية-علاقية، وأن استدامة القيادة تعتمد على إدارة الذات والدعم العلائقي والمؤسسي، وليس على القدرة على إدارة المنظمة فحسب.

ABSTRACT

Dima Noor Ziehad. 2249100035. 2026. *Work-Life Balance Strategies of Women Leaders in Educational Institutions: A Case Study at UIN Sunan Gunung Djati Bandung.*

Women's leadership in higher education is not merely about access to positions but also about the sustainability of roles once women are embedded within leadership structures. Female leaders simultaneously carry academic, managerial, administrative, social, and institutional responsibilities alongside family, health, social relations, spirituality, and personal needs. The convergence of these demands makes work-life balance essential for sustaining leadership.

This study aims to analyze: 1) The meaning of work-life balance, 2) The demands of professional and personal life along with the dynamics of conflict and enrichment across roles, 3) Strategies developed, and 4) The role of organizational support and institutional values for female leaders at UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

This study is grounded in the theory of work-life balance, which encompasses the equilibrium of time, involvement, and satisfaction, while taking into account boundary management across roles, the dynamics of role conflict and enrichment, and organizational support. The value of tawazun is also employed as an analytical foundation from the perspective of Islamic ethics.

A qualitative approach with an instrumental single-case study design was employed. Data were collected through observation, interviews, and documentation, and analyzed using Miles, Huberman, and Saldaña's interactive model combined with thematic analysis to identify patterns and themes.

The findings reveal that: 1) Work-life balance is understood as the ability to fulfill multiple mandates proportionally, meaningfully, and sustainably, rather than equal distribution of time, 2) Demands involve layered academic and structural tasks alongside family, health, social relations, and personal responsibilities. Conflicts arise from time clashes, fatigue, and blurred boundaries between work and personal life, while enrichment occurs through enhanced competencies, networks, meaningfulness, and family support, 3) Strategies include prioritization, time and energy management, delegation and authority sharing, communication, boundary management, technology use, family support, and self-recovery, and 4) Organizational support is manifested through staffing systems, teamwork, technology, conditional flexibility, gender-responsive programs, and institutional values. The study concludes that female leaders' work-life balance is adaptive-relational. Leadership sustainability depends not only on organizational management skills but also on self-management, relational support, and institutional reinforcement.