Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 29663-29673

Analisis *Work-Life Balance* Dosen Wanita Yang Sudah Menikah (Studi Pada Dosen Wanita Universitas Sembilanbelas November Kolaka)

Nur Anggraeni[1], Almansyah Rundu Wonua[2], Ismanto[3]
Universitas Sembilanbelas November Kolaka
Corresponding Author: Nur Anggraeni, e-mail: anggraeninur290@gmail.com

Published: Otober, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis work life balance pada dosen wanita yang sudah menikah di Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Fokus meliputi tantangan yang di hadapi dosen wanita dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dampak work life balance terhadap kinerja, serta strategi yang di gunakan untuk mengelolah keseimbangan. Penelitian ini penting di lakukan memngingat dosen wanita memiliki peran ganda sebagai pendidik dan ibu rumah tangga yang menuntut kemampuan manajemen waktu serta dukungan sosial yang baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap dosen wanita yang sudah menikah. Analisis data di lakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data,penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi dosen wanita meliputi jarak tempat tinggal dengan kampus yang cukup jauh (sekitar 54,9 km) serta kesulitan mengatur waktu antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan akademik. Dampak yang muncul antara lain kelelahan fisik, stres, dan penurunan fokus kerja. Namun demikian, para dosen mampu mengatasinya melalui strategi manajemen waktu yang baik, penyusunan prioritas kegiatan, serta dukungan dari keluarga dan lingkungan kerja. Dengan strategi tersebut, mereka tetap dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan work-life balance pada dosen wanita sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola waktu, dukungan sosial, serta kebijakan institusi yang responsif terhadap kebutuhan dosen wanita. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak universitas untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kinerja dosen, terutama bagi dosen wanita yang memiliki peran ganda.

Keywords: *Work-Life Balance,* Dosen Wanita, Peran Ganda, Manajemen Waktu.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembagan zaman modern wanita di Indonesia banyak yang bekerja guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Di masa lalu, perempuan hanya berperan sebagai ibu yang mengurus rumah tangga, namun saat ini mereka juga mengambil peran sebagai pekerja sambil tetap menjalankan tanggung jawab sebagai ibu bagi anak-anak mereka (Sari, 2017).

Tabel 1. Presentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)

Jenis Kelamin	Presentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (persen)		
	2021	2022	2023
Laki-Laki	43,39	43,97	44,19
Perempuan	36,20	35,57	35,75

(Sumber: BLUD RS Benyamin Guluh Kolaka, 2025)

Badan pusat statistik memperlihatkan data mengenai presentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin (persen) pada tahun 2021, proporsi pekerja perempuan mencapai 36,20%, kemudian menurun menjadi 35,57% pada tahun 2022, dan sedikit meningkat menjadi 35,75% pada tahun 2023. Sementara itu, persentase tenaga kerja laki-laki pada tahun 2021 adalah 43,39%, meningkat menjadi 43,97% pada tahun 2022, dan mencapai 44,19% pada tahun 2023. Peningkatan jumlah perempuan yang terlibat dalam dunia kerja ini mencerminkan adanya perubahan paradigma sosial yang mendukung kesetaraan gender di lingkungan kerja.

Kesetaraan gender di lingkungan kerja adalah keadaan di mana laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan, penghargaan, dan sumber daya yang sama. Kesetaraan gender juga berarti tidak adanya diskriminasi gender. Di Indonesai terdapat peningkatan proporsi perempuan yang berpartisipasi dalam angkatan kerja, yang menunjukkan adanya perubahan dalam paradigma sosial yang mendukung kesetaraan gender di tempat kerja. Meskipun terdapat peningkatan jumlah perempuan yang bekerja, yang menunjukkan adanya pergeseran dalam peran gender yang menganggap perempuan sebagai ibu rumah tangga masih tetap kuat di beberapa budaya. Dengan adanya kesetaraan gender menyebabkan wanita memiliki dua peran untuk menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir (Rozana et al., 2022).

Dengan adanya Peran ganda pada wanita karir menghadirkan tantangan yang kompleks untuk diatasi. Wanita perlu mengatur waktu mereka dengan bijak agar dapat menjalani kedua peran tersebut secara seimbang. Jika pekerjaan dijadikan prioritas utama, maka banyak aspek dalam kehidupan keluarga yang mungkin akan terabaikan. Tujuan utama wanita dalam berkarir adalah untuk mengembangkan potensi diri mereka. Selain itu, wanita juga diharapkan untuk memperhatikan kehidupan pribadi mereka di samping tanggung jawab lainnya itulah mengapa Work Life Balance (WLB) sangat perperang penting dalam wanita karier dan ibu rumah tangga (Tahir, 2024).

Work Life Balance sangat perperang penting dalam wanita karier dan ibu rumah tangga karena dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejatraan mental (Muliawati et al., 2020). Ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menyebabkan stres yang berlebihan. WLB mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan serta kebutuhan pribadi dan keluarga, dengan keseimbangan optimal tercapai ketika semua kewajiban dapat di penuhi tampa mengorbankan kesehatan fisik dan mental (Anugrah et al., 2021). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi adalah elemen penting dalam mencapai lingkungan kerja yang positif dan sehat, serta mencerminkan kepedulian organisasi terhadap karyawan dalam memenuhi tuntutan tugas (Sulistiyani, 2022). Sedangkan menurut (Pratiwi et al., 2020) menekankan bahwa kemampuan individu untuk mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting karena beban kerja yang berlebihan dapat menghambat pencapaian keseimbangan yang berpotensi menyebabkan stres terbaik pekerjaannya.

Penelitian WLB sudah di lakukan oleh (Astuti et al., 2024) mengenai Work Life Balance Pada Pimpinan Wanita di Perguruan Tinggi Swasta dengan menggunakan metode kualitatif, peneliti ini mengidentifikasi tiga perspektif yaitu peran ganda, budaya keseimbangan, dan strategi Individu. Hasil penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana wanita karir di pendidikan tinggi mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dan bagaimana faktor-faktor seperti peran ganda, budaya organisasi, dan strategi individu mempengaruhi keseimbangan ini. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati et al., (2024) mengenai Analisis Work Life Balance karyawan di Wirman Sambal, menggunakan metode kualitatif, hasil penelitian mengungkapkan berbagai pendekatan untuk mencapai WLB, termasuk perencanaan jadwal, batasan waktu, dan komunikasi terbuka. Tantangan utama yang di hadapi meliputi jadwal yang beruba, beban kerja yang menigkat, keterbatasan fleksibilitas waktu dan dampak teknologi. Faktor-faktor ini memberikan wawasan untuk merumuskan kebijakan praktik yang mendukung WLB. Pengolaan waktu yang baik di Wirman Sambal berdampak positif pada kesejatraan dan produktivitas karyawan, menciptakan budaya kerja positif, serta meningkatkan kualitas hidup.

Sementera itu, penelitian yang dilakukan oleh Tahir (2024), menemukan bahwa mempertahankan WLB sangat penting bagi keberhasilan dan pertumbuhan wirausahawan perempuan di United Emirate Arab (UEA). Kehidupan kerja yang seimbang menghasilkan kepuasan

kerja yang lebih tinggi, peningkatan kualitas kerja, dan peningkatan kepuasan pelanggan, yang secara kolektif mendorong keberhasilan bisnis. Sebaliknya, kurangnya WLB mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, yang berdampak negatif pada hasil bisnis. Dengan demikian, WLB sangat penting bagi kesejahteraan, efisiensi, dan keberhasilan wirausahawan perempuan secara keseluruhan, adapun kesamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif, perbedaannya adalah penelitian ini lebih fokus pada pengusaha wanita di Uni Emirat Arab.

Meskipun telah terdapat berapa penelitian kualiatiatif mengenai WLB seperti penelitian (Astuti et al., 2024) pada pimpinan wanita perguruan tinggi swasta, penelitian (Kasmawati et al., 2024) dan Tahir (2024), pada karyawan wanita, penelitian yang mengkaji pengalaman WLB pada dosen perempuan yang bekerja di perguruan tinggi di Indonesia masih terbatas. Penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor swasta atau pekerja perempuan di luar dunia akademik seperti (Analisis Work Life Balance karyawan di Wirman Sambal, wirausahawan perempuan di United Emirate Arab (UEA) dan Work Life Balance Pada Pimpinan Wanita di Perguruan Tinggi Swasta), sehingga memberikan celah untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai work-life balance dosen perempuan di lingkungan perguruan tinggi Negeri.

Lingkungan perguruan tinggi adalah konteks di mana pendidikan dan penelitian berlangsung, seperti dosen yang mengajar dan membimbing mahasiswa, serta kurikulum yang mencangkup mata pelajaran dan kegiatan belajar. Selain itu nilai, budaya akademik yang meliputi nilai dan norma sangat berperang penting dalam menciptakansuasana yang mendukung pembelajaran dan pengembangan pribadi mahasiswa. Dengan lingkungan akademik yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sedangkan beban kerja dosen yang fleksibel merujuk pada kemampuan dosen untuk mengatur waktu dan metode pengajaran mereka. Dosen dapat menyesuaikan jam pengajaraan, menggunakan pembelajaran daring dan melaksanakan kuliah tatap muka tanpa mengorbakan tanggung jawab mereka. Meskipun demikian, dosen tetap berpegang teguh pada Tri Dharma perguruan tinggi, yang mencangkup pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, dosen di harapkan dapat menggabungkan ketiga aspek tersebut dalam kegiatan mereka. Mislanya, dalam pengajaran, dosen dapat mengaitkan materi kuliah dengan hasil penelitian terbaru atau melibatkan mahasiswa dalam proyek pengabdian masyarakat.

Isu WLB seperti yang telah dijelaskan di atas dapat dipahami melalui sudut pandang Self-Determination Theory merupakan salah satu teori psikologi dikembangkan oleh (Deci & Ryan, 2000), yang menekankan pentingnya tiga kebutuhan psikologis dasar yaitu otonomi adalah keinginan untuk mengontrol kehidupan dan tindakan sendiri mencerminkan kebebasan dalam membuat pilihan dan kepuasan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kompetensi adalah rasa mampu dalam menjalankan peran untuk merasa kompeten atau mampu dalam tindakan dan kegiatan yang di lakukan, dan keterhubungan adalah keinginan untuk memiliki hubungan yang positif dengan orang lain dan merasa terhubung dengan lingkungan sosial. Menurut SDT, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini berperan penting dalam motivasi dan kesejahteraan individu. Self-Determination Theory (SDT) juga mengajukan bahwa motivasi seseorang bisa berasal dari dua sumber utama, yaitu motivasi yang berasal dari luar (eksternal) dan motivasi yang berasal dari dalam (internal).

Teory SDT membahas pentingnya tiga kebutuhan psikologi dasar yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan yang sangat relevan dalam kontek WLB dosen wanita. Otonomi membantu dosen wanita untuk menyeimbangkan tuntutan akademis dan tanggung jawab kelurga, kompetensi mencerminkan rasa percaya diri dalam menjalankan peran sebagai pendidik, sementara keterhubungan menciptakan hubungan positif dengan rekan kerja dan keluarga, yang mendukung kesejatraan emosional. Pemenuhan elemen-elemen ini sangat berkontribusi pada motivasi internal yang kuat, membuat dosen wanita untuk lebih efektif mengatasi tantangan dan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji work-life balance di kalangan pekerja pada umumnya, penelitian mengenai work-life balance pada dosen perempuan dengan menggunakan perspektif Self-Determination Theory masih terbatas. Penelitian ini penting untuk dilakukan, karena dapat

memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kebutu han psikologis dasar tersebut mempengaruhi cara dosen perempuan mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.



Gambar 1 Jumlah Dosen di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data jumlah dosen perempuan mencapai 45,9%. Tingginya angka perempuan yang bekerja sebagai dosen mencerminkan beberapa faktor penting yang berkontribusi terhadap perubahan dalam dunia pendidikan dan masyarakat secara keseluruhan.Peningkatan akses perempuan terhadap pendidikan tinggi telah menghasilkan lebih banyak lulusan perempuan di bidang akademik. Dengan semakin banyaknya perempuan yang menyelesaikan gelar sarjana dan kemiskinan, mereka memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk berkarir sebagai dosen.

Pada saat ini dosen tidak hanyak laki-laki namun perempuan juga sudah banyak yang mengambil pekerjaan sebagai dosen, perempuan yang bekerja sebagai dosen di hadapkan dengan tantangan antara tanggung jawabnya sebagai dosen dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, terutama dosen yang sudah menikah.

Penelitian ini di lakukan di Universitas Sembilanbelas November Kolaka, di dalam kampus USN terdapat 6 fakultas dan memiliki 109 orang dosen perempuan, di mana cukup banyak dosen wanita yang sudah menikah yang berada di Universitas Sembilanbelas Novemeber Kolaka yang menjalankan peran ganda sebagai pendidik dan ibu rumah tangga.

Dalam hal ini menciptakan tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana mereka harus membagi waktu dan energi antara tanggung jawab akademik dan peran sebagai ibu rumah tangga sehinggah mereka harus bekerja lebih ekstra lagi karena memiliki dua tanggung jawab sekaligus.

Tabel 2. Jumlah Dosen /Tenaga Pengajar Menurut (Orang)

Fakultas(USN KOLAKA)	Jumlah Dosen /Tenaga Pengajar menurut Fakultas (Orang)		
	Laki-laki	Perempuan	Julmlah
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)	64	35	99
Fakultas Pertanian, Perikanan, dan Peternakan (FPPP)	28	25	53
Fakultas Sains dan Teknologi (Sainstek)	30	19	46
Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi (FISIE)	38	17	55
Fakultas Hukum	14	8	22

FakultasTeknologi dan Informasi (FTI)	9	15	24

(Sumber: Kepegawaian Universitas Sembilanbelas November Kolaka)

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 2. Universitas Sembilanbelas November Kolaka memiliki total enam fakultas, yang terdiri dari 183 dosen Laki-laki dan 119 dosen perempuan. Rata-rata dosen wanita di Usn sudah menikah dan memiliki dua peran, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karier. Jumlah dosen wanita yang sudah menikah sebanyak 110 orang.

Tabel 3. Produktivitas Dosen Dengan Tugas Tambahan Berdasarkan Kinerja 3 Tahun Terakhir (2021-2023)

No	Nama	Jabatan	Skor Sinta
1.	Yodang	Sek LPPM	476
2.	Yuli Purbaningsih	Ketua Senat Univ	458
3.	Muhammad Syaiful	Kaprodi Ekopem	417
4.	Fathur Rahman Rustan	WD 1 FST	391
5.	Muhamad Jalil Baari	Kaprodi Kimia	387
6.	Ray Suryadi	Kaprodi Pend Bhs Inggris	359
7.	I Gede Purwana Edi Saputra	Sekretaris LPMPP	345
8.	Masitah	Sekjur Pertanian	323
9.	Nur Ihsan HL	Rektor	321
10.	Almansyah Runduwonua	WD 2 FISIE	321

(Sumber**:** Universitas Sembilanbelas November Kolaka)

Berdasarkan Tabel 3. Produktivitas Dosen dengan tugas tambahan berdasarkan kinerja 3 tahun terakhir dari tahun 2021-2023 menunjukkan bahwa dosen laki-laki yang lebih produktivitas, sementara dosen wanita yang tercatat produktivitas hanya satu, yaitu pada urutan ke-8, dan belum menikah. Selain itu, tidak ada dosen wanita yang sudah menikah yang masuk dalam 10 besar produktivitas.

Tabel 4. Tabel Absensi Dosen Wanita USN 2024

No	Bulan	Absensi Dosen Wanita USN 2024				Jumlah
		Alpa	Sakit	Cuti/izin	Dinas di Luar	
1	January	105	-	105	-	210
2	February	132	-	12	4	148
3	Maret	86	-	17	44	147
4	April	83	-	46	16	145
5	Mei	70	-	23	44	137
6	Juni	93	-	33	23	149
7	Juli	89	-	68	36	193
8	Agustus	115	-	29	49	193
9	September	129	-	15	34	178
10	Oktober	185	-	11	15	211
11	November	122	-	11	17	150
12	Desember	30	-	5	-	35

(Sumber : Kepegawaian Universitas Sembilanbelas November kolaka)

Berdasarkan Tabel 4. data absensi menunjukkan bahwa tingkat absensi dosen wanita di USN mengalami peningkatan dengan tingkat absensi tertinggi adalah pada bulan januari, juli, agustus, september dan oktober. Sebaliknya, bulan dengan tingkat absensi terendah adalah, februari, maret,

april, mei, november dan desember. Kemudian berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang di lakukan pada dosen wanita Universitas Sembilanbelas November Kolaka, yang di hadapkan berbagai tantang berupa tanggung jawab keluarga dan pekerjaan, dalam hal ini menyebabkan mereka harus berusaha semaksimal mungkin untuk membagi waktu mereka. Dari hasil wawancara tersebut mereka memiliki strategi mengenai Analisis *Work Life Balance* pada Dosen Wanita.

Informan menekankan pentingnya manajemen waktu yang baik sebagai kunci untuk menyeimbangkan perannya. Ia bangun lebih awal, sekitar pukul 04.00, untuk menyelesaikan tugas rumah tangga sebelum berangkat mengajar. Tantangan utama yang dihadapinya adalah kelelahan akibat jarak yang cukup jauh antara rumah dan tempat kerja, yang sering kali menghambatnya untuk menyelesaikan pekerjaan rumah setelah pulang. Selain itu, ia juga menghadapi hambatan dari karakter mahasiswa yang beragam dan tantangan dalam mengasuh anak remaja yang memiliki pemikiran dan karakter masing-masing.

Informan juga menjelaskan bahwa skala prioritasnya adalah sebagai ibu rumah tangga, di mana ia berusaha menyelesaikan pekerjaan rumah terlebih dahulu sebelum memikirkan tugas sebagai dosen. Ia memanfaatkan waktu luang, terutama saat orang lain bersantai, untuk mempersiapkan kebutuhan makanan selama seminggu. Dalam menjalani perannya,responden percaya bahwa memiliki sikap positif dan menemukan cara untuk mengatasi stres, seperti dengan mengungkapkan perasaannya, sangat penting. Ia juga mengatur waktu dengan memprioritaskan tugas rumah tangga dan mengelola pekerjaan dosennya dengan baik, meskipun terkadang harus membawa pekerjaan ke rumah jika tidak dapat diselesaikan di kampus. Dengan pendekatan yang fleksibel dan terencana, responden berhasil menjalani kedua perannya dengan penuh dedikasi dan kebanggaan.

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa dosen wanita di hadapkan tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, tantangan yang biasa di hadapi adalah kelelahan yang di sebabkan oleh jarak yang signifikan antara lokasi tempat kerja dan rumah. Sehingga tingkat energi yang tersisah untuk melaksanakan tugas rumah tangga menjadi sangat terbatas setelah pulang kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis perlu melakukan penelitian yang berkaitan dengan *work life balance* pada dosen wanita yang sudah menikah untuk mengetahui keseimbangan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan judul "Analisis *Work Life Balance* Studi Kasus Pada Dosen Wanita USN yang Sudah Menikah"**.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Karsadi (2022) mendefenisikan penelitian kualitatif sebagai pendekatan yang menekankan pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial dalam konteks alami. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dinamika kehidupan sosial yang unik, spesifik, dan kompleks secara rinci dan menyeluruh. Untuk mencapai hal ini, beragam metode pengumpulan data digunakan, termasuk wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, menghasilkan data deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk Analisis *Work Life Balance* Studi Kasus Pada Dosen Wanita USN yang Sudah Menikah.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Sulawesi Tenggara, dengan periode pelaksanaan dari Januari 2024 hingga September 2025. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data kualitatif yang telah dikonversi menjadi bentuk numerik (scoring). Umrati dan Hengki Wijaya (2020) menambahkan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian yang berupaya mehamami fenomena dalam setting dan konteks alami, sehingga tidak dapat memanipulasi fenomena yang diamati.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Populasi penelitian mencakup seluruh Dosen Wanita USN yang Sudah Menikah, sesuai dengan definisi populasi sebagai sekelompok objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Informan adalah orang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai mengenai substansi masalah penelitian (Karsadi, 2022). Sehingga informan dalam penelitian ini berjumlah 15 Dosen WanitaUSN yang Sudah Menikah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang berfokus pada analisis work-life balance dosen wanita yang sudah menikah dengan menyoroti tiga aspek utama, yaitu tantangan, dampak, dan strategi yang digunakan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil temuan, tantangan utama yang dihadapi oleh dosen wanita terletak pada jarak antara tempat tinggal dan kampus yang cukup jauh, yakni sekitar 54,9 kilometer dengan waktu tempuh mencapai satu jam. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik dan berkurangnya waktu bersama keluarga. Selain itu, kesulitan dalam mengatur waktu pada pagi hari juga menjadi permasalahan yang umum, terutama ketika harus menyiapkan anak-anak ke sekolah bersamaan dengan jadwal mengajar di kampus. Tantangan semakin kompleks bagi dosen yang memiliki tugas tambahan seperti Ketua Program Studi (Kaprodi), karena tanggung jawab administratif menambah beban kerja hingga di luar jam kerja formal. Situasi ini membuat keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga semakin sulit dicapai, serta menimbulkan tekanan emosional akibat tuntutan ganda yang tinggi.

Dampak dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dosen wanita menunjukkan dua sisi yang berbeda. Ketika keseimbangan tercapai, dosen merasa lebih termotivasi, berenergi, dan produktif, karena mampu menjalankan peran profesional sekaligus peran keluarga dengan baik. Namun, ketika keseimbangan terganggu, muncul kelelahan fisik dan psikologis, stres, serta ketegangan emosional yang dapat memengaruhi suasana hati dan kualitas interaksi dengan mahasiswa. Faktor-faktor seperti kemampuan manajemen waktu, dukungan keluarga, dan kemampuan mengatur prioritas menjadi kunci penting dalam mengurangi tekanan tersebut. Dosen yang mampu menyusun jadwal realistis, menerima dukungan emosional dari keluarga, dan menetapkan prioritas kerja cenderung lebih mampu menjaga stabilitas dan meningkatkan kinerja akademiknya.

Adapun strategi yang diterapkan dosen wanita dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berfokus pada dua hal utama, yaitu komunikasi dan manajemen waktu yang baik. Komunikasi terbuka dengan keluarga dan rekan kerja membantu mengatur jadwal serta menghindari kesalahpahaman, sementara penerapan manajemen waktu memungkinkan dosen untuk menyelesaikan tugas akademik tanpa mengabaikan tanggung jawab rumah tangga. Beberapa dosen juga menyusun jadwal kerja harian dengan target yang jelas, serta membatasi jam kerja agar tidak mengganggu waktu berkualitas bersama keluarga. Melalui strategi komunikasi efektif dan pengelolaan waktu yang terencana, dosen wanita mampu menciptakan keseimbangan yang lebih sehat antara kehidupan profesional dan pribadi, sehingga mendukung kesejahteraan emosional serta meningkatkan produktivitas kerja.

Pembahasan

Tantangan yang di Hadapi Oleh Dosen Wanita Dalam Mengelola Keseimbangan Antra Pekerjaan dan Kehidupan Pribadinya

Berdasarkan hasil temuan penelitian, tantangan utama yang dihadapi oleh dosen wanita terletak pada jarak antara tempat tinggal dan kampus yang cukup jauh, yaitu sekitar 54,9 kilometer dengan waktu tempuh kurang lebih satu jam. Kondisi ini membuat dosen harus berangkat lebih awal agar tidak terlambat mengajar, sehingga waktu untuk istirahat dan berkumpul dengan keluarga menjadi terbatas. Hal ini sejalan dengan pendapat Fadilla (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat memengaruhi beban kerja dan alokasi waktu individu. Dalam perspektif Self-Determination Theory (SDT) oleh Deci dan Ryan (2000), jarak yang jauh berdampak pada tiga kebutuhan dasar manusia, yakni otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Dari sisi otonomi, dosen merasa kurang fleksibel dalam mengatur waktu pribadi karena jadwal perjalanan yang padat. Dari sisi kompetensi, kelelahan akibat perjalanan menurunkan fokus dan kesiapan mengajar, meskipun sebagian dosen berupaya mengatasinya dengan menyiapkan materi di malam hari atau memanfaatkan pembelajaran daring. Sementara dari sisi keterhubungan, waktu bersama keluarga menjadi berkurang, namun dukungan emosional dari pasangan dan keluarga membantu

menjaga keseimbangan emosional mereka. Dengan demikian, jarak tempuh yang jauh tidak hanya menimbulkan kelelahan fisik, tetapi juga memengaruhi keseimbangan psikologis dan sosial, yang dapat diatasi melalui dukungan keluarga dan manajemen waktu yang baik.

Selain itu, kesulitan dalam mengatur waktu pada pagi hari juga menjadi tantangan tersendiri bagi dosen wanita yang telah menikah. Mereka harus menyiapkan anak untuk berangkat ke sekolah bersamaan dengan jadwal kuliah yang padat, sehingga sering kali mengalami tekanan waktu dan stres. Kondisi ini menggambarkan time-based conflict sebagaimana dijelaskan dalam Work-Family Conflict Theory oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu konflik waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Jika tidak dikelola dengan baik, situasi ini dapat menimbulkan kelelahan emosional dan menurunkan kinerja (Nurmayanti et al., 2014). Berdasarkan SDT, dari sisi otonomi, dosen merasa memiliki keterbatasan dalam mengatur jadwal pribadi karena harus menyesuaikan dengan jadwal kuliah. Dari sisi kompetensi, waktu untuk mempersiapkan bahan ajar menjadi lebih sempit, sehingga mereka perlu melakukan perencanaan di malam hari atau berbagi tugas rumah tangga dengan pasangan. Dari sisi keterhubungan, keterbatasan waktu berkualitas bersama keluarga dapat menimbulkan ketegangan emosional, meskipun dukungan dari pasangan mampu membantu menjaga keharmonisan rumah tangga.

Tantangan semakin kompleks dialami oleh dosen yang memiliki tugas tambahan sebagai Ketua Program Studi (Kaprodi). Tanggung jawab administratif seperti menghadiri rapat, menyusun laporan, dan menangani urusan akademik membuat beban kerja meningkat dan waktu pribadi semakin berkurang. Dalam kerangka SDT (Deci & Ryan, 2000), dari sisi otonomi, dosen sering kehilangan kendali atas waktu pribadinya karena padatnya jadwal dan tenggat pekerjaan. Dari sisi kompetensi, mereka merasa bangga atas kepercayaan yang diberikan, namun di sisi lain merasa kewalahan menghadapi berbagai tanggung jawab. Sementara dari sisi keterhubungan, waktu bersama keluarga berkurang dan sering tergantikan oleh urusan pekerjaan, meskipun dukungan suami dan rekan kerja dapat membantu mengurangi tekanan. Dengan demikian, dosen wanita yang memegang jabatan tambahan menghadapi tantangan ganda yang lebih berat dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Untuk itu, dukungan institusi dan pembagian beban kerja yang lebih proporsional sangat dibutuhkan agar kesejahteraan dan performa dosen tetap terjaga.

Dampak Work-life Balance terhadap Kinerja dosen wanita

Berdasarkan hasil temuan, dosen wanita yang mampu mengelola peran ganda sebagai pendidik dan anggota keluarga cenderung memperoleh dampak positif berupa peningkatan energi, motivasi, serta produktivitas. Keseimbangan ini memungkinkan mereka melaksanakan tanggung jawab akademik dan domestik secara efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan. Energi dan motivasi yang lebih baik juga berkontribusi pada peningkatan kinerja, baik dalam pengajaran maupun penelitian.

Namun, di sisi lain, dosen wanita kerap menghadapi kelelahan dan stres akibat tuntutan ganda. Keterbatasan waktu dan energi yang harus dibagi antara peran akademik dan domestik dapat menimbulkan gangguan fisik maupun mental, seperti kelelahan kronis, gangguan tidur, dan kecemasan. Tekanan emosional ini sering memunculkan frustrasi atau keputusasaan, yang dapat menurunkan kualitas interaksi dengan mahasiswa dan kolega, sehingga berdampak pada efektivitas pembelajaran serta suasana akademik.

Interaksi antara dampak positif dan negatif mencerminkan bahwa work-life balance bersifat dinamis, bukan kondisi yang statis. Ketika peran dapat dijalankan secara seimbang, dosen wanita cenderung lebih produktif dan merasakan hidup yang bermakna. Sebaliknya, kegagalan dalam mengelola keseimbangan menimbulkan stres dan kelelahan yang merugikan kesehatan maupun kinerja. Oleh karena itu, diperlukan dukungan keluarga dan institusi pendidikan, serta penerapan strategi manajemen waktu dan stres yang adaptif agar keseimbangan peran dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Hal ini selaras dengan Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) yang menekankan pentingnya pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Dari sisi otonomi, dosen yang memiliki kendali terhadap jadwal kerja dan aktivitas hariannya mengaku dapat mengelola pekerjaan dengan lebih tenang, sehingga mampu memberikan pengajaran yang lebih berkualitas dan menyelesaikan penelitian tepat waktu. Namun, ketika jadwal

kaku dan beban administrasi terlalu tinggi, otonomi berkurang sehingga menimbulkan tekanan psikologis, mengganggu konsentrasi, dan menurunkan performa.

Pada aspek kompetensi, keseimbangan yang baik membuat dosen merasa percaya diri, lebih siap dalam mengajar, dan lebih produktif dalam penelitian. Sebaliknya, ketidakseimbangan membuat persiapan perkuliahan terganggu, pekerjaan menumpuk, dan kualitas output menurun. Beberapa informan bahkan menyebutkan bahwa ketika terlalu lelah, interaksi di kelas menjadi kurang optimal. Dari sisi keterhubungan, dukungan keluarga dan rekan kerja menjadi kunci penting dalam menjaga semangat dan mengurangi stres. Dosen yang mendapat dukungan emosional dari pasangan dan kolega merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas akademik. Namun, jika dukungan sosial rendah, beban emosional meningkat, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas interaksi baik dengan mahasiswa maupun dengan keluarga.

Strategi Dosen Wanita Dalam mengelolah keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi

Berdasarkan hasil penelitian, strategi utama yang diterapkan oleh dosen wanita dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berfokus pada dua hal, yaitu komunikasi yang efektif dan manajemen waktu yang baik. Komunikasi terbuka dengan keluarga maupun rekan kerja menjadi fondasi penting dalam menjaga harmoni antara peran profesional dan peran domestik. Dengan berkomunikasi secara jujur dan terbuka, dosen dapat mendiskusikan jadwal, tanggung jawab, serta mencari solusi ketika terjadi benturan antara urusan pekerjaan dan keluarga. Misalnya, beberapa informan mengaku pernah menukar jadwal kuliah karena harus menghadiri kegiatan anak di sekolah, dan hal ini dapat dilakukan dengan baik berkat komunikasi yang sehat dengan rekan kerja maupun atasan. Strategi ini tidak hanya mencegah konflik dan stres, tetapi juga memperkuat dukungan sosial dari lingkungan sekitar. Dalam perspektif Self-Determination Theory (SDT) yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000), komunikasi terbuka membantu memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar, yakni otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Dari sisi otonomi, dosen merasa memiliki kendali terhadap waktu dan tanggung jawabnya. Dari sisi kompetensi, komunikasi efektif meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan dari sisi keterhubungan, komunikasi yang baik menciptakan dukungan emosional dari keluarga dan lingkungan kerja, yang membantu menjaga keseimbangan psikologis serta meningkatkan motivasi kerja.

Selain komunikasi, manajemen waktu yang baik juga menjadi strategi penting bagi dosen wanita dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga. Informan menjelaskan bahwa penyusunan jadwal yang teratur, penentuan prioritas, serta pembagian waktu yang jelas antara pekerjaan dan urusan rumah tangga menjadi kunci utama dalam menjaga keseimbangan. Beberapa dosen mengaku membuat daftar tugas harian, menyiapkan materi ajar serta perlengkapan anak pada malam hari, dan menetapkan batas waktu tertentu untuk bekerja agar tidak mengganggu waktu bersama keluarga. Strategi ini sejalan dengan pandangan Gunawan (2019) yang menyebutkan bahwa pengelolaan waktu yang efektif merupakan faktor penting dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam kerangka SDT, manajemen waktu membantu memenuhi kebutuhan otonomi melalui kemampuan mengatur aktivitas secara mandiri, kebutuhan kompetensi melalui peningkatan produktivitas dan rasa percaya diri, serta kebutuhan keterhubungan melalui kesempatan meluangkan waktu berkualitas bersama keluarga. Dosen yang mampu menerapkan strategi ini cenderung lebih tenang, fokus, dan termotivasi, serta mampu menjaga kesejahteraan emosional tanpa mengorbankan tanggung jawab profesional. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan manajemen waktu yang efektif merupakan dua strategi utama yang saling melengkapi dalam menciptakan work-life balance bagi dosen wanita. Melalui kedua strategi tersebut, kebutuhan psikologis dasar berupa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dapat terpenuhi, sehingga dosen mampu menjalankan peran ganda secara seimbang, produktif dalam pekerjaan, serta harmonis dalam kehidupan keluarga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai work-life balance pada dosen wanita, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama yang dihadapi meliputi jarak tempat tinggal ke kampus yang

cukup jauh serta kesulitan mengatur waktu antara tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan, terutama pada pagi hari. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik, keterbatasan waktu bersama keluarga, dan stres psikologis. Berdasarkan *Self-Determination* Theory (Deci & Ryan, 2000), tantangan tersebut berdampak pada berkurangnya otonomi (kendali terhadap waktu), kompetensi (kesiapan dan kinerja dalam mengajar), serta keterhubungan (kualitas hubungan dengan keluarga).

Keseimbangan kerja dan kehidupan yang terkelola dengan baik terbukti memberikan dampak positif bagi dosen wanita, seperti meningkatnya energi, motivasi, dan produktivitas, sehingga mereka dapat menjalankan peran akademik dan domestik secara efektif. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara keduanya menimbulkan kelelahan, gangguan tidur, dan penurunan kualitas interaksi dengan mahasiswa serta keluarga. Hal ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya (Nurmayanti et al., 2014; Greenhaus & Beutell, 1985) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, dosen wanita menerapkan dua strategi utama, yaitu komunikasi terbuka dan manajemen waktu yang efektif. Komunikasi yang baik dengan keluarga, atasan, dan rekan kerja memungkinkan adanya negosiasi jadwal dan dukungan sosial, sementara manajemen waktu membantu menentukan prioritas, mengurangi stres, serta menyediakan waktu berkualitas untuk keluarga. Kedua strategi ini berperan dalam memenuhi kebutuhan psikologis dasar otonomi, kompetensi, dan keterhubungan yang menjaga motivasi intrinsik dan kesejahteraan psikologis dosen. Secara keseluruhan, work-life balance bukan sekadar pengaturan waktu, tetapi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan, motivasi, dan kinerja akademik.

Dari hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan. Bagi dosen wanita, disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mengatur waktu dan mengelola diri, misalnya dengan menetapkan prioritas, membuat to-do list, serta menjaga kesehatan fisik dan mental. Dukungan keluarga juga penting untuk menjaga keharmonisan peran ganda. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian mencakup dosen laki-laki atau tenaga pendidik di berbagai perguruan tinggi, serta menggunakan pendekatan kuantitatif atau campuran untuk hasil yang lebih komprehensif. Sementara itu, bagi institusi atau universitas, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dosen melalui kebijakan fleksibilitas waktu kerja, dukungan administratif, serta program kesejahteraan dan pengembangan diri. Dengan dukungan tersebut, dosen diharapkan dapat bekerja secara optimal, produktif, dan tetap menjaga kesejahteraan pribadi serta keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

Adah, C. A., Aghimien, D. O., & Oshodi, O. (2023). Work–life balance in the construction industry: a bibliometric and narrative review. Engineering, Construction and Architectural Management, 32(1), 38–58. https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2023-0150

Anugrah, Galih, P., Priyambodo, & Bagus, A. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan wfh di masa pandemi covid 19: Studi literatur. In Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH), 1(1), 340–349.

Astuti, R. P. F., Mujahidin, A., & Adelia, I. (2024). Work life balance pada pimpinan wanita di perguruan tinggi swasta. Jurnal Manajemen Dewantara, 8(1), 161–169.

Bangun, Hermawan, & Budi. (2020). Hak Perempuan dan Kesetaraan Gender dalam Perspektif Filsafat Hukum. Pandecta Research Law Journal, 15(1), 74–82. https://doi.org/10.15294/pandecta.v15i1.23895

Creswell. (2013). Designing Qualitative Research Using Interview Data. In The SAGE Handbook of Qualitative Research Design. https://doi.org/10.4135/9781529770278.n41

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Gunawan. (2019). No TitleΕΛΕΝΗ. Work Life Balance: Studi Fenomenologi Pada Lembaga Pendidikan, 5(1), 114–123.

Irwandi, F. Y., & Arwin Sanjaya. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). Journal of Business Management Education |, 7(2), 1–7.

Karsadi. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif: Membantu penelitian dan Mahasiswa untuk Melakukan Penelitian Naturalistik. PUSTAKA PELAJAR.

Kasmawati, Yobert Kornelius, Harnida Wahyuni adda, & Suryadi Samudra. (2024). Analisis Work Life Balance Karyawan di Wirman Sambal. Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis, 3(2), 139–147. https://doi.org/10.55606/jupsim.v3i2.2788

Nurmayanti, S., Thoyib, A., Zain, D., & Rahayu, M. (2014). Work family conflict, stress kerja, dan kinerja dosen wanita. Jurnal Aplikasi Manajemen, 12(4), 630–641. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2014.012.04.12

Muttaqin, Ngizzul, M., Rosadi, & Miftah. (2020). Perlindungan Perempuan Melalui Perjanjian Pra Nikah (Respon Terhadap Isu Hukum dan Gender). Al-Maiyyah : Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan, 13(1), 51–63. https://doi.org/10.35905/al-maiyyah.v13i1.709

Pratiwi, Padmi, D., Silvianita, & Anita. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi, 10(2), 123–131. https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217

Putri, W., Shinta, Frianto, & Agus. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 293–305.

Rahmayati, T. E. (2023). Gambaran Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Pada Dosen Wanita. Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 6(1), 1–7.

Rahmayati, T. E., Sariyanto, S., & Adriansyah, T. . (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Dosen Wanita Dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 5(2), 1448–1456. https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1486

Rozana, Anna, Purnama, & Hendra. (2022). Work-family Conflict Pada Pekerja Wanita Era Modern. Jurnal Ilmiah Psikologi, 10(1), 128–139. https://doi.org/10.30872/psikoborneo

Saputra, Kurnia, & Eka. (2021). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan Riau. Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, 4(2), 106–114. https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2310

Sari, K. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Work Family Conflict pada Guru yang Sudah Menikah. Indo-MathEdu Intellectuals Journal, 5(3), 4174–4187. https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1458

Sulistiyani. (2022). No Title. Perceivedorganizational Support, Employee Work Engagement and Work Life Balance: Social Exchange Theory Perspective. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 15(2), 133. Https://Doi.Org/10.26623/Jreb.V15i2.5336.

Tahir, R. (2024). Balancing borders: exploring work–life balance and its impact on business performance among women entrepreneurs in the United Arab Emirates. Journal of Islamic Marketing. https://doi.org/10.1108/JIMA-02-2024-0079

Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. Jurnal Economia, 18(1), 103–114. https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236.