



STUDI FENOMENOLOGI: *WORK LIFE BALANCE* PADA DOSEN WANITA SELAMA PANDEMI COVID-19

Phenomenology Study: Work Life Balance On Women Lecturers During The Covid 19 Pandemic

Nurmuliasneny Musa*, Moch Rahadian Hakiem, Adelia Mutiara Deski, Muhammaf Yusuf Shofyan, Anugrah Sabilia, Achmad Chusairi

Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Kampus B Universitas Airlangga. Jalan Airlangga 4-6, Surabaya, 60286

*Alamat korespondensi: nurmuliasneny.musa-2021@psikologi.unair.ac.id

(Tanggal Submission: 17 Maret 2022, Tanggal Accepted : 9 Juni 2022)



Kata Kunci :

Covid-19, Dosen Wanita, Work Life Balance

Abstrak :

Pandemi Covid-19 merupakan salah satu fenomena yang menyebabkan terjadinya gangguan secara sosial termasuk dalam lingkup pekerjaan dan organisasi, kebijakan yang diberlakukan pemerintah seperti adanya *work from home* tentu menjadi budaya baru khususnya di Indonesia hal ini tentu memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai stakeholder yang berkecimpung dalam dunia pendidikan termasuk seorang dosen. Salah satu teori yang dapat menjelaskan fenomena ini yaitu *work life balance* (WLB). WLB adalah tentang bagaimana menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, yang mana akan membuat karyawan mempunyai keseimbangan antar pekerjaan dengan tanggung jawab personal. Tujuan dari penelitian ini yaitu hendak menelusuri gambaran *Work Life Balance* pada dosen wanita selama pandemi Covid-19. Metode dalam penelitian ini yaitu kualitatif fenomenologi dilakukan dengan mengumpulkan data melalui teknik wawancara dengan dua orang subjek yaitu dosen wanita yang telah berkeluarga, peneliti memilih subjek dosen Wanita karena dosen Wanita memiliki peran ganda yang harus bertanggung jawab pada urusan domestik dan akademik. Penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing subjek memiliki persamaan dalam memaknai tugasnya saat ini, dimana mereka bersyukur dengan kondisi yang mengharuskan mereka bekerja dari rumah sehingga dapat mendampingi anaknya dan bersyukur bahwa keluarga mau memahami dan memberikan kesadaran kepada dosen Wanita bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat berjalan dengan beriringan, selain itu pentingnya dukungan kepada dosen Wanita. Kesimpulan dari penelitian ini.

Key word :

*Covid-19,
Women
Lecturers, Work
Life Balance*

Abstract :

The Covid-19 pandemic is a phenomenon that causes social disruption, especially in the scope of work, social and organization, regulation that has been imposed by government such as work from home currently become a new culture, especially in Indonesia. This has a significant impact on various stakeholders involved in education field, such as lecturer. Theory that could explain this event, namely work life balance (WLB) is a process to create and maintain a healthy and supportive work environment, which support employees to have a balance between work and personal life. The aim of this study is to explore the personal experience of Work Life Balance on women lecturers during the Covid-19. The method in this study is qualitative phenomenology, was carried out by collecting data through interview with two subjects, namely female lecturers who were married, researchers chose the subject of women lecturers because the subject had to be responsible for domestic and academic responsibilities. This study shows that each subject has similarities in interpreting the present, where they are feel grateful for the conditions that require them to work from home so that they can help children and are grateful that families want to understand and provide awareness to women that their personal and work lives can run smoothly. hand in hand, besides the importance of support for female lecturers. The conclusion of this research.

Panduan sitasi / *citation guidance* (APPA 7th edition) :

Musa, N., Hakiem, M. R., Deski A. M., Shofyan, M. Y., Sabilia, A., & Chusairi, A. (2022). Studi Fenomenologi : Work Life Balance Pada Dosen Wanita Selama Pandemi COVID 19. *Jurnal Abdi Insani*, 9(2), 419-427. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i2.539>

PENDAHULUAN

Covid-19 tentu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap berbagai *stakeholder* yang berkecimpung dalam dunia pendidikan dimana mereka harus merumuskan berbagai kebijakan dan sistem pembelajaran yang dapat berjalan baik dan efektif. Awalnya dosen dapat membagi waktu dan memposisikan dirinya dengan mudah ketika bekerja di kampus, setelah dari kampus dapat langsung menghabiskan waktu di rumah setelah mengajar. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Saragih, dkk (2021) mengemukakan bahwa tantangan dosen saat mengajar di tengah pandemi ini khususnya bagi dosen yang tidak terbiasa menggunakan fitur teknologi dan perangkat lunak seperti *video conference*, penyimpanan materi ajar, menyediakan kuis secara daring tentu mengambil waktu yang lebih banyak bagi dosen dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 dosen adalah tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas untuk dapat mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Hal ini menuntut dosen untuk selalu dapat mengembangkan potensinya. Profesi ini juga identik dengan beban kerja yang tinggi khususnya di era pandemi ini segala sesuatu dilakukan secara virtual tentu menjadi tantangan tersendiri bagi para dosen untuk dapat memastikan agar mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan ini, khususnya jika membahas mengenai dosen wanita.



Wanita tentu memiliki peran yang spesifik yang juga di latar belakang adanya konstruksi gender yang dibangun di tengah masyarakat. Konstruksi ini dibangun dengan pandangan bahwa wanita harus mampu memerankan dirinya sebagai bagian masyarakat yang bertanggung jawab atas segala peran domestik dan publik secara seimbang. Khususnya jika telah berkeluarga, tanggung jawab yang dimiliki mengharuskannya mampu mengatur serta mengelola waktu serta *self-direction* agar tetap seimbang dalam menjalankan tanggung jawab dan peran yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, tanggung jawab dosen di masa pandemi memiliki begitu banyak tuntutan seperti memenuhi syarat publikasi, pekerjaan administratif, memastikan bahwa kampus dapat meningkatkan kualitas program studi (menjaga akreditasi kampus), harus memastikan bahwa mahasiswa dapat memperoleh pengajaran yang efektif namun disisi lain juga tetap harus mengurus segala pekerjaan rumah tangga di tengah pandemi ini. Saat ini proyek yang diberikan kepada dosen juga semakin kompleks, khususnya dengan adanya program pemerintah mengenai merdeka belajar dimana dosen disarankan untuk dapat mampu tetap selalu mengembang sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik seperti adanya program Dokar (Dosen Berkarya). Tantangan yang dihadapi dosen wanita terutama pada strategi dalam membagi waktu, terkhusus jika mengemban tanggung jawab spesifik di perguruan tinggi.

Sehingga dari hasil temuan ini memberikan gambaran dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dosen wanita yang harus mengurus keluarga, bertanggung jawab pada pasangan, anak, dan orang tuanya. Sekaligus fenomena ini menjadi kajian yang dapat didalami dan ditelusuri gambaran dari pengalaman-pengalaman yang dihadapi dalam menyesuaikan, menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi. Upaya dalam menciptakan dan menjaga lingkungan kerja dan pribadi merupakan salah satu fenomena yang dapat menjadi topik penting dalam kajian penelitian psikologi dengan mengangkat isu *work life balance* (WLB). *Work Life Balance* (WLB) adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu di tempat kerja dan kehidupan pribadi dan terdapat perilaku dimana hal ini dapat menjadi awal mula dari adanya konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi individu (Fisher, Bulger, & C, 2009). Kalliath & Brough (2008) juga mengemukakan bahwa WLB merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan non-kerja dan hal tersebut berjalan bersama serta mampu mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas individu. Definisi lain dari WLB adalah kemampuan seseorang dalam komitmennya terhadap organisasi dan keluarganya, maupun aktifitas dengan tanggung jawab di luar pekerjaan (Delecta, 2011).

Menurut Fisher, dkk (2009) terdiri atas 4 dimensi yaitu, (a). WIPL (*Work Interference Personal Life*) dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan menginterferensi atau mengganggu kehidupan personal individu. Misalnya pada saat bekerja dapat membuat individu kesulitan dalam mengatur waktu terhadap kehidupan pribadinya, (b). PLIW (*Personal Life Interference Work*) dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan personal dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya ketika individu memiliki masalah dalam kehidupan pribadi tentu dapat mengganggu dan menginterferensi kehidupan pekerjaannya dan juga dapat berdampak pada kinerjanya.

Dimensi ketiga yaitu (c). PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) dimana dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya ketika individu merasa senang karena kehidupan pribadinya yang menyenangkan dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja juga semakin menyenangkan atau bahkan meningkatkan performance individu dalam bekerja. (d). WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) dimensi ini mengacu pada sejauhmana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu, misalnya keterampilan/skills yang dimiliki individu saat bekerja dapat

dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari dan berdampak dengan baik kepada kehidupan keluarga. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu meninjau *Work Life Balance* pada dosen Wanita yang bekerja selama pandemi Covid-19, harapannya dengan penelitian ini mampu memberikan gambaran dan *awareness* pada berbagai *stakeholder* seperti dosen Wanita, keluarga, kolega kerja, dll agar mampu memahami dinamika kehidupan pribadi dan pekerjaan dari dosen wanita.

Melalui hasil penelitian ini dapat memperoleh beberapa manfaat untuk meningkatkan *work life balance* pada dosen Wanita. Hal ini dapat dilakukan dengan mengoptimalkan dukungan kepada dosen wanita yang bekerja dan juga bertanggung jawab atas kehidupan pribadinya, berusaha untuk meningkatkan kemampuan dalam manajemen waktu dengan baik, serta mampu menentukan skala prioritas. Tanggung jawab ini tentunya tidak hanya dibebankan kepada dosen wanita sebagai subjek penelitian namun juga organisasi dan keluarga memiliki peranan penting dalam mewujudkan terciptakan *work life balance* pada dosen wanita yang bekerja dan juga memiliki tanggung jawab dalam rumah tangganya.

METODE KEGIATAN

Perspektif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Penelitian fenomenologi merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif yang berfokus pada penjelasan dan pemahaman individual terkait pengalaman yang dihadapi oleh subjek, tujuan dari penelitian fenomenologi yaitu untuk menginterpretasi serta menjelaskan pengalaman individu dengan lingkungannya sehingga kehadiran dari suatu fenomena dapat dimaknai sebagai sesuatu yang ada dan muncul dalam kesadaran peneliti (Sugiarto, 2015). Fokus pada penelitian ini adalah pengalaman dari dosen wanita yang bekerja selama pandemi Covid-19 dan bekerja sebagai dosen.

Adapun definisi operasional dari WLB menurut Fisher dkk. (2009) merupakan kondisi sejauh mana individu dapat menyeimbangkan perannya dalam kehidupan pekerjaan dan pribadi, serta sejauh mana individu mampu meminimalisir konflik pada kedua aspek tersebut, terdapat 4 dimensi dalam variabel WLB yaitu Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Personal Life Enhancement of Work (PLEW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL).

Pemilihan partisipan dalam penelitian kualitatif didasarkan pada ketersediaan partisipan yang berada di lapangan dengan, menurut Sugiyono (2016) metode penentuan sampel dapat ditentukan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, namun apabila populasi tidak dapat digunakan seluruhnya maka peneliti dapat menentukan sampel yang memenuhi kriteria. Teknik purposive sampling merupakan salah satu teknik sampling yang ditentukan berdasarkan dari kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan permasalahan serta tujuan penelitian (Smith, 2009). Kriteria partisipan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Seorang wanita yang bekerja dan telah berkeluarga, serta bekerja sebagai dosen dan aktif selama pandemi Covid-19. Peneliti memilih subjek yang bekerja karena dalam pembahasan WLB menurut Fisher dkk. (2019) merupakan kondisi pada individu yang memiliki pekerjaan dan berusaha untuk mengoptimalkan kehidupan kerja dan pribadinya.
- b. Partisipan sanggup dan bersedia menjadi subjek penelitian yang dibuktikan dengan persetujuan dari informed consent yang dilakukan oleh partisipan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *thematic analysis*, merupakan salah satu cara untuk mengidentifikasi pola dalam menentukan tema melalui data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, teknik *thematic analysis* menjadi salah satu metode yang efektif khususnya dalam penelitian yang bertujuan untuk mengupas secara terperinci data-data kualitatif yang dimiliki guna

menemukan keterkaitan pola-pola dalam sebuah fenomena dan menjelaskan sejauhmana sebuah fenomena terjadi melalui kacamata peneliti (Heriyanto, 2018). Hal ini juga didukung oleh penjelasan Boyatzis (1998) data dalam menggunakan teknik *thematic analysis* merupakan salah satu cara untuk menganalisa data dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola atau untuk menemukan tema melalui data yang telah dikumpulkan.

Pengecekan keabsahan temuan dilakukan pada saat pengumpulan data untuk menjaga agar hasil temuan tetap valid dan reliabel. Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian ini meliputi uji *credibility* dan *confirmability* (Sugiyono, 2007). Pada tabel 1 dijelaskan mengenai tema superordinate antar-partisipan, tema superordinate adalah tema yang disusun dari tema emergen, tema emergen adalah tema yang dikumpulkan dan dikelompokkan lagi dalam tema yang lebih besar disebut tema superordinate.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Tema Superordinat Antar-partisipan

<i>Work Life Balance</i>			
<i>Work Interference Personal Life (WIPL)</i>	<i>Personal Life Interference Work (PLIW)</i>	<i>Personal Life Enhancement Work (PLEW)</i>	<i>Work Enhancement Personal Life (WEPL)</i>
Bekerja di masa pandemi mengganggu kehidupan pribadi.	Efektivitas pekerjaan terganggu akibat urusan rumah tangga.	1. Dukungan dan pengertian dari keluarga mendukung pekerjaan. 2. Pembagian tugas rumah tangga mendukung pekerjaan.	1. Bekerja dari rumah memudahkan pendampingan dan pengawasan anak.

Hasil wawancara dan analisis data pada informan penelitian menggambarkan bagaimana *work life balance* yang merupakan bagian dari pengalaman subjektif dari masing-masing informan selama bekerja di masa pandemi, namun juga harus menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga. Berikut hasil temuan yang diperoleh dari penelitian dan dikelompokkan oleh peneliti berdasarkan dari dimensi WLB yaitu *Work Interference Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* (Fisher, Bulger, & C, 2009):

1. *Work Interference Personal Life (WIPL)*

Pada aspek ini, mengacu pada sejauh mana pekerjaan menginterferensi atau mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya pada saat bekerja dapat membuat individu kesulitan dalam mengatur waktu terhadap kehidupan pribadinya. Pada subjek Y menjelaskan bahwa bekerja di situasi pandemi subjek lebih sering mendapatkan instruksi yang mendadak dari pihak kampus, hal ini dapat mengganggu tanggung jawab subjek dalam mengurus urusan rumah tangga, Y mengungkapkan adanya kesulitan untuk membagi waktu apabila ada pekerjaan yang mendadak.

Subjek berusaha untuk selalu mengupayakan terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini juga terjadi pada subjek U bahwa bekerja di masa pandemi ini dapat mengganggu kehidupan pribadinya seperti memenuhi kebutuhan domestik, mengurus anak, dll. Uddin (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa masa pandemi ini tentu memberikan tekanan dan beban yang cukup berat khususnya dalam membahas peran gender, fleksibilitas yang diperoleh dari adanya WFH justru menyulitkan pekerja wanita dalam memisahkan domain pekerjaan dan pribadi secara terpisah atau diperlakukan sebagai entitas yang berbeda. Penelitian ini juga

menjabarkan bahwa saat bekerja perempuan harus mengerahkan energi yang lebih besar untuk menangani adanya konflik peran, mengatur waktu hingga mengendalikan stres yang dimilikinya.

Hal ini juga didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartono dkk. (2021) bahwa isu terkait WLB memiliki kaitan dengan *job demand* (beban kerja) ketika organisasi memberikan beban kerja yang tinggi tentu akan berdampak pada aktivitas lainnya dari subjek salah satunya adalah menciptakan adanya gangguan terhadap lingkungan rumah hingga mengganggu segala urusan pribadi dari subjek. Sehingga dari hasil penelitian sebelumnya sejalan dengan hasil temuan yang diperoleh dari peneliti yaitu pekerjaan dapat memberikan gangguan terhadap kehidupan pribadi seperti sulitnya mengatur waktu, hingga mengelola stres dari individu.

2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Pada aspek ini berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu kehidupan pekerjaan individu. Misalnya ketika individu memiliki masalah dalam kehidupan pribadi, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Subjek Y dan U menjelaskan di beberapa situasi subjek kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal karena urusan rumah tangga yang juga harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan.

Begitu juga dengan subjek U juga memiliki keserupaan, bahwa pekerjaannya saat ini tidak dapat diselesaikan dengan efektif hingga beberapa kali menunda pekerjaannya karena alasan menyelesaikan urusan rumah tangga. Hal ini juga dijelaskan oleh Gutek dkk. (1991) bahwa tugas yang dimiliki dalam menjalankan peran dalam keluarga merupakan hal yang telah menjadi satu kesatuan dengan perjalanan hidup seseorang, intervensi dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan dapat terjadi ketika individu tidak memiliki alternatif selain menjalankan kedua perannya secara bersamaan. Hal ini juga didukung oleh penjelasan (Andarini, 2020) bahwa keluarga menjadi salah satu aspek penentu yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sehingga dalam menyelesaikan konflik tersebut dibutuhkan pemahaman satu sama lain dengan anggota keluarga.

Kehidupan pribadi dalam hal ini keluarga berkaitan dengan waktu yang didedikasikan seseorang untuk memastikan bahwa mereka memiliki waktu dengan keluarga, namun apabila di dalam keluarga terjadi tekanan hal tersebut akan mengganggu tanggung jawab terkait dengan pekerjaan individu (Gutek dkk. 1991). Netemeyer (1996) juga menjelaskan bahwa individu yang bekerja dan juga telah berkeluarga dan memiliki anak harus dapat mengatur waktu dengan lebih baik dibandingkan dengan mereka yang bekerja namun belum berkeluarga, keluarga menjadi salah satu indeks tertinggi yang memiliki pengaruh atas pekerjaan seseorang sehingga dibutuhkan dukungan dari masing-masing anggota keluarga agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang diharapkan (Cahyadi & Prastyani, 2020).

Selain itu sebuah teori yang dikembangkan oleh Aithal & Kumar (2016) mengenai teori bagaimana cara dalam mengoptimalkan produktivitas dari individu, sebuah tantangan yang di hadapi salah satunya adalah bekerja dari rumah. Mungkin beberapa saat memberikan fleksibilitas dalam mengatur waktu, menyesuaikan pekerjaan dengan tekanan yang ada namun situasi yang berlarut-larut dan terlalu lama menghabiskan waktu di rumah justru menimbulkan adanya kelelahan pada individu, pekerja juga lebih mudah mengalami *mood swings* ketika bekerja dari rumah dan pekerja kesulitan untuk memusatkan konsentrasi pada pekerjaannya karena adanya gangguan dari lingkungan eksternal individu.

Dari hasil penjabaran ini dapat disimpulkan bahwa saran kegiatan yang dapat dilakukan untuk meminimalisir adanya gangguan dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan yaitu dengan

pemberian sosialisasi dan edukasi bagi dosen wanita dalam menjalankan tanggung jawab di rumah tangga maupun tempat kerja dengan optimal. Selain itu perlu adanya kesadaran bagi anggota keluarga seperti suami, orang tua dan anak dalam memberikan dukungan kepada dosen wanita. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja dosen wanita.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Pada aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya ketika individu merasa senang karena kehidupan pribadinya yang menyenangkan dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja juga semakin menyenangkan atau bahkan meningkatkan kinerja individu dalam bekerja. Subjek Y dan U mengungkapkan bahwa kehidupan pribadinya saat ini merupakan salah satu hal yang patut disyukuri karena keluarga dapat memberikan dukungan dan pengertian atas pekerjaan yang dijalannya saat ini, selain itu keluarga memberikan bantuan seperti adanya pembagian tugas dengan pasangan untuk mengurus keperluan rumah yang dapat memudahkan Y dan U dalam memenuhi tanggung jawabnya di rumah.

Hal ini juga diungkapkan dalam penelitian sebelumnya bahwa adanya pemahaman dan pengertian dari pasangan dan anggota keluarga yang lain dapat memediasi *work life balance* terhadap kinerja individu di tempat kerja. Keterlibatan anggota keluarga yang lain ini sangat dipengaruhi pula dari adanya sistem yang saling terhubung di antara masyarakat. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan anggota keluarga yang lain secara signifikan seperti memberikan bantuan, memberikan dukungan secara mental, selain dapat meningkatkan kinerja namun disisi lain dapat menurunkan gejala stres pada pekerja (Parung & Ferreira, 2017). Sehingga hasil penelitian sebelumnya sejalan dengan temuan yang diperoleh peneliti, bahwa dukungan dari anggota keluarga yang lain dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu.

Dari pemaparan tersebut saran kegiatan yang dapat dilakukan untuk dapat mengurangi adanya gangguan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi yaitu memastikan bahwa organisasi dapat menciptakan lingkungan yang sehat dan *supportive* terhadap dosen wanita. Hal ini diharapkan agar dosen wanita mampu menjalankan perannya dengan optimal di kehidupan rumah tangga. Selain itu diharapkan organisasi mampu memberikan perhatian terhadap aturan-aturan yang lebih mawadahi dosen wanita dalam menjalankan tanggung jawabnya secara optimal, misalnya aturan terkait kesempatan cuti dan mengasuh anak di lingkungan kampus.

4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Pada aspek ini mengacu pada sejauhmana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu, misalnya keterampilan/skills yang dimiliki individu saat bekerja dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari dan berdampak dengan baik kepada kehidupan keluarga. Dalam aspek ini subjek Y merasa bahwa kondisi pekerjaannya saat ini disisi lain memberikan adanya kemudahan bagi subjek untuk mengawasi tumbuh kembang kedua anaknya yang masih balita dan batita, serta subjek U juga menjelaskan bahwa kondisi yang dihadapi selama WFH dapat memberikan kemudahan bagi subjek dalam mendampingi proses belajar anaknya yang berusia 8 tahun.

Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa pekerjaan juga dapat berkontribusi secara positif terhadap kehidupan pribadi individu. Temuan ini cukup berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya di jelaskan oleh Rincy & Panchanatham (2016) bahwa dalam *aspek work enhancement of personal life* sangat jarang menemukan dorongan positif yang dialami individu akibat pekerjaannya, hasil temuan ini menjelaskan bahwa pekerjaan berdampak positif pada kehidupan

pribadi didorong karena adanya motivasi untuk dapat memperoleh *income* atau *reward*. Namun penelitian ini memberikan pandangan yang berbeda bahwa pekerjaan bukan hanya berkaitan dengan urusan atau prosedural organisasi namun juga dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap pekerjaannya apakah memberikan dampak positif atau justru mengganggu keharmonisan keluarga.

Penelitian ini juga memperoleh tema khusus, tema khusus adalah tema yang tidak termasuk ke dalam tema-tema superordinate, yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dosen wanita menghadapi situasi dimana harus bekerja dan beraktivitas dari rumah di masa pandemi memicu terjadinya stres. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Evelyn (2018) bahwa terdapat manfaat negatif yang didapatkan dari wanita yang telah bekerja dan berkeluarga dalam menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaannya, hal ini berkaitan dengan adanya hubungan dengan stres dan ketegangan dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan yang disebabkan oleh sulitnya memenuhi semua tanggung jawab dan peran yang berbeda-beda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dosen wanita yang bekerja selama masa pandemi menghadapi adanya gangguan dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, namun di sisi lain masa pandemi ini juga menjadi kesempatan bagi dosen wanita agar mampu menjalankan perannya di kehidupan keluarga secara lebih optimal. Saran dari penelitian ini yaitu *work life balance* merupakan salah satu aspek yang penting untuk ditinjau khususnya di dalam proses menjalankan tanggung jawab di organisasi dan kehidupan pribadi, penelitian terkait *work life balance* perlu lebih dikembangkan agar dapat dipahami oleh masyarakat secara umum serta dapat menjangkau pihak lainnya yang juga menghadapi permasalahan yang serupa, khususnya kesulitan dalam membagi peran di kehidupan pribadi dan pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, terima kasih kepada dosen pembimbing Bapak Dr. Achmad Chusairi, MA. beserta dosen lainnya yang telah membimbing proses penelitian ini. Terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang telah memfasilitasi terjalannya penelitian ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiarto, E. (2015). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Heriyanto. (2018). Thematic analysis sebagai metode menganalisa data untuk penelitian kualitatif. *ANUVA Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro, Vol. 2 (3)*, 317-324.
- Andarini, T. A. (2020). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur work life balance, stres kerja, dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic, Vol. 11 (2)*, 172-178.

- Evelyn. (2018). Pengaruh antara work life balance dengan komitmen organisasi pada wanita menikah yang memiliki anak. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara*.
- Aithal, S., & Kumar, S. (2016). Theory a for optimizing human productivity. *IRA-International Journal of Management & Social Science, Vol 04* (Issue 03), 526-535.
- Boyatzis, R. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks: Sage.
- Delecta, P. (2011). Review article work life balance. *International Journal of Current Research, 186-189*.
- Fisher, G., Bulger, & C, S. (2009). Beyond work and family: A measure of work//nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 14 No. 4*, 441.
- Giorgi, A., & Giorgi , B. (2003). The descriptive phenomenological psychological method. *American Psychologist Association*.
- Gutek, B., Searle S, & Klepa L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76(4)*, 560-568.
- Hartono, E. S., & Perdhana, M. S. (2021). Work life balance terhadap pegawai bank studi fenomenologi pada bank setia di yogyakarta. *Diponegoro Journal of Economics, Vol. 10 No.2*, 1-16.
- Netemeyer, R., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family- work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81(4)*, 400-410.
- Parung, G. E., & Ferreira, N. (2017). Work life balance, couple satisfaction, and father involvement: A cross cultural study. *Anima Indonesian Psychological Journal, Vol. 32 No. 4*, 201-216.
- Rincy, M., & Panchanatham, N. (2016). Influence of family related issues on work life balance. *International Research Journal of Management Science & Technology, Vol. 7 No. 11*.
- Saragih, S., Teddy, M., Peter, R., & Shanty, S. (2020). Eksplorasi kesiapan dosen dan mahasiswa menjalani pembelajaran jarak jauh di masa pandemi covid-19. *Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol. 09 No. 1*, 124-141.
- Smith, J. (2009). *Psikologi Kualitatif Panduan Praktis Metode Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Triwijayanti, D. A., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana, Vol. 6 No. 2*, 320-327.
- UU Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia nomor 36 tentang Tenaga Kesehatan.