
Gambaran Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Pada Dosen Wanita

T. Elfira Rahmayati
Universitas Amir Hamzah

Abstrak

Peluang wanita untuk mendapatkan pengetahuan dan pendidikan tinggi, membuat wanita mampu memiliki ketrampilan dalam dunia kerja. Salah satu pekerjaan yang menjadi tempat wanita berkarier adalah pekerjaan sebagai pengajar salah satunya adalah dosen. Pada saat ini dosen juga memiliki tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Dalam menjalankan pekerjaannya tidak jarang dosen wanita juga mengalami konflik peran baik sebagai dosen maupun sebagai ibu rumah tangga. Kondisi ini terkadang membuat wanita harus mampu mengatasi kesulitan dalam mengatur setiap tuntutan perannya. Dalam menjalankan tuntutan tersebut diharapkan dosen wanita dapat memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan sehingga keduanya dapat berjalan dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pada dosen wanita. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel 30 orang dosen wanita yang bekerja di Universitas Amir Hamzah. alat ukur yang digunakan adalah skala keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berdasarkan empat dimensi yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith berjumlah 20 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.849. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 47% responden berada pada kategori sedang dan 53% berada pada kategori tinggi dan tidak ada dalam kategori rendah. Hal ini menyimpulkan bahwa dosen wanita yang bekerja di Universitas Amir Hamzah sudah mampu untuk beradaptasi dengan pekerjaan dan kehidupannya. Dalam bekerja dosen sudah dapat mengatasi konflik yang mengganggu baik dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan rumah tangga, mampu mengatasi hal yang mengganggu kehidupan di luar pekerjaannya dan serta mampu meningkatkan pekerjaannya profesionalnya dan mampu meningkatkan kehidupan pribadinya dan tidak ada dosen wanita yang sangat merasa kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan.

Keyword : keseimbangan kerja dan kehidupan; dosen; wanita

I.PENDAHULUAN

Peran wanita sebagai pekerja telah memberikan kontribusi yang nyata dalam perkembangan ekonomi dan sosial. Kondisi ekonomi dan tuntutan sosial mendorong wanita untuk bisa bersaing dalam dunia kerja. Peluang wanita untuk mendapatkan pengetahuan dan pendidikan tinggi, membuat wanita mampu memiliki ketrampilan dalam dunia kerja. Pendidikan tidak hanya memberdayakan mereka tetapi juga telah memberi wanita untuk memiliki karier yang kuat. Dengan berkembangnya pengetahuan menjadi keterampilan yang diperlukan.

Para pekerja wanita memiliki peluang yang sama untuk hadir dalam dunia kerja setara dengan laki-laki, akan tetapi bagi para wanita hal ini memang menjadi sebuah tantangan karena mereka harus melakukan banyak tugas di rumah dan juga kantor. Khususnya bagi wanita bekerja yang sudah menikah, mereka memiliki tanggung jawab tambahan dalam mengurus pasangan dan ketika menjadi ibu, mereka harus mengelola perawatan primer anak-anak dan keluarga besar. Dengan demikian, tekanan dalam menjalani karier pun menjadi lebih besar. Upaya wanita pekerja untuk mengintegrasikan, mengatur dan menyeimbangkan berbagai masalah dan kegiatan dalam peran mereka yang berbeda secara bersamaan menempatkan mereka di bawah tekanan yang luar biasa. Tekanan kerja yang terus meningkat berdampak pada pekerjaan wanita, dimana wanita memiliki sedikit waktu untuk diri sendiri.

Meningkatnya tanggung jawab dan berkembangnya teknologi seperti ponsel canggih, dan teknologi yang berhubungan dengan pekerjaan membuat kehidupan kerja yang terintegrasi dengan kehidupan pribadi juga menciptakan tekanan pada kehidupan pribadi dan profesional. Hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik, emosional dan sosial seseorang. Dengan demikian, mencapai keseimbangan kehidupan kerja adalah kebutuhan bagi wanita bekerja untuk memiliki kualitas hidup yang baik (Raya & Delina, 2013).

Dalam masyarakat yang serba cepat saat ini, profesional sumber daya manusia mencari pilihan untuk memberi dampak positif pada keuntungan organisasi, meningkatkan moral karyawan, mempertahankan karyawan dengan nilai pengetahuan perusahaan, dan mengikuti tren tempat kerja. Bagi mereka yang berpikir bahwa yang utama tujuan dalam hidup adalah untuk bekerja, karir mereka menjadi inti dari kehidupan. Namun, orang memiliki waktu terbatas dan karena itu harus melakukan banyak hal kegiatan lain selain pekerjaannya. Tanpa keseimbangan antara keduanya, banyak kesulitan bisa dialami dalam menjalankan keduanya.

Salah satu pekerjaan yang menjadi tempat wanita berkarier adalah pekerjaan sebagai pengajar salah satunya adalah dosen. Pada saat ini dosen juga memiliki tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Perubahan pendidikan di era digital mengharuskan dosen untuk dapat bersaing dalam hal teknologi dan ilmu pengetahuan.

Dosen di era digital saat ini harus memiliki ketrampilan dan penggunaan teknologi jaringan agar dapat melakukan pembelajaran kolaboratif, Mampu menggunakan aplikasi dan media pembelajaran digital dan mampu menyampaikan dan berkomunikasi dalam dunia digital sehingga apa yang disampaikan dapat juga dimengerti memiliki ketrampilan berpikir kritis, pemecahan masalah, kreatifitas, originalitas dan dapat menyusun strategi dengan mengimbangi pola pikir murid-murid yang sesuai dengan eranya dan juga mampu untuk melakukan pendekatan-pendekatan yang berfokus pada kepentingan peserta didik untuk dapat mendapatkan topik-topik dalam menghadapi dunia, berempati dan dapat mengadapi tantangan-tantangan yang ada di eranya (Sharma, 2017). Dosen juga dituntut untuk terus menerus bertransformasi dan bereksperimen sehingga dapat menghasilkan ide pembelajaran yang baru memiliki daya cipta yang bernilai mempunyai kreativitas, menemukan pola yang menarik dan memunculkan produk baru, bertindak secara cepat dalam kondisi apapun mampu bereksperimen atau mempunyai kemauan untuk mencari dan mencoba sesuatu yang baru yang terkait dengan kemajuan teknologi digital, dan memiliki keterbukaan pikiran serta adanya kesadaran dan sikap membuka diri terhadap berbagai potensi, ancaman, dan peluang yang muncul akibat kemajuan teknologi digital (Sutanto, 2019)

Dalam menjalankan pekerjaannya tidak jarang dosen wanita juga mengalami konflik peran baik sebagai dosen maupun sebagai ibu rumah tangga. Kondisi ini terkadang membuat kesulitan dalam menentukan mana peran yang harus diutamakan. Pekerjaan dan keluarga merupakan tuntutan yang harus tetap dijalankan secara bersamaan. Dengan demikian untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan yang sama-sama menuntut waktu, keterlibatan dan kepuasan maka dibutuhkan keseimbangan dalam menjalaninya

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan yang harus dijalani. Clark mendefinisikan keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan kepuasan dan fungsi yang baik pada pekerjaan dan rumah dengan konflik peran yang minimal, Greenhans & Allen juga mendefinisikan keseimbangan kerja-kehidupan merupakan sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam bekerja dan peran keluarga sesuai dengan prioritas hidup individu (Bello & Tanko, 2020). Dundas menegaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan adalah pengelolaan efisien terhadap tekanan pekerjaan dan aktivitas penting bagi orang-orang seperti keluarga, kegiatan komunitas dan waktu liburan. Greenhans mendefinisikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sebagai sejauh mana seorang individu puas terhadap peran pekerjaannya dan peran dalam keluarganya. Jadi, orang yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan adalah mereka yang memiliki dedikasi dalam bekerja, dan bertanggung jawab pada kehidupan diluar pekerjaan (dalam Rahmayati, Sariyanto, adriansayah, 2022)

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk melihat gambaran keseimbangan kerja dan kehidupan pada dosen wanita.

II. LITERATURE REVIEW

Keseimbangan kerja-kehidupan didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap waktu pribadi, perawatan keluarga, dan pekerjaan diintegrasikan dengan konflik peran yang minimal (Schaufeli, & Bakker, 2004). *Keseimbangan kerja-kehidupan* merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan (Clark, S. (2000). *Work Llife Balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Weckstein, Stacey Hoffer. 2008).

Greenhaus, Collins dan Shaw (dalam Hudson, 2005) menyatakan bahwa ada tiga komponen keseimbangan kerja dan kehidupan yaitu:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan.
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan.
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Sedangkan menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) ada empat dimensi dari keseimbangan kerja –kehidupan yaitu :

1. Dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*) yaitu sejauh mana pekerjaannya mengganggu kehidupan diluar pekerjaan individu serta kesulitan dalam mengatur waktu diantara pekerjaan dan kehidupannya.
2. Dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*) yaitu sejauh mana pekerjaannya mengganggu kehidupan individu.
3. Dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) yaitu sejauh mana kehidupan individu meningkatkan pekerjaannya.
4. Dimensi WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) yaitu sejauh mana pekerjaannya meningkatkan kehidupan individu tersebut.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas utama Dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya .

Tugas utama dosen terdiri dari :

1. tugas di bidang pendidikan dan pengajaran,
2. tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah
3. tugas melakukan pengabdian pada masyarakat,
4. tugas penunjang tridharma perguruan tinggi

Dosen merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan dan merupakan ujung tombak perguruan tinggi. Ditangan para dosen yang berkualitas, mahasiswa dibentuk menjadi manusia cerdas yang dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia. Oleh sebab itu, peran dosen di perguruan tinggi merupakan modal bagi perguruan tinggi.

III. RESEARCH QUESTIONS

Berdasarkan Latar belakang maka didapat rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana gambaran keseimbangan kerja dan kehidupan pada dosen wanita?

IV. METHOD

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran keseimbangan kerja-kehidupan pada dosen wanita. Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang dosen wanita yang ada di Universitas Amir Hamzah. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert Variabel pada penelitian ini adalah keseimbangan kerja-kehidupan adalah kemampuan individu dalam melaksanakan atau memenuhi tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan dalam porsi yang seimbang, dimana individu dapat memiliki waktu, kepuasan, dan keterlibatan yang sama terlepas dari berbagai macam tuntutan kerja maupun tuntutan keluarga sehingga individu dapat menghasilkan performa yang efektif dalam menjalankan peran-peran yang dimiliki.

Instrumen keseimbangan kerja-kehidupan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work life balance scale* yang mencakup empat dimensi menurut Fisher, Bulger, dan Smith yaitu dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*), dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*), dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), dimensi WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Yang terdiri dari 20 aitem valid. Semakin besar skor pada masing-masing dimensi, maka semakin tinggi tingkat *work life balace* pada subjek penelitian.

Berdasarkan dimensi tersebut dilakukan penyusunan aitem-aitem yang kemudian di lakukan pengukuran validitas dan reliabilitas dengan nilai validitas aitem pada rentang 0.364 - 0.708 dan memiliki reliabilitas sebesar 0.849 sehingga hasilnya dapat disimpulkan valid dan reliable maka didapatkan 20 (dua puluh) item yang valid. Skala pada alat ukur ini memiliki Alternatif jawaban pada skala dimulai dari “sangat tidak sesuai” dengan skor 1, “tidak sesuai” dengan skor 2, “sesuai” dengan skor 3, “sangat sesuai” dengan skor 4. Maka dari itu, skor maksimum pada skala ini yaitu 80 dan skor minimum yaitu 20. Tingkat keseimbangan kerja-kehidupan dilihat dari skor subjek penelitian dimana semakin tinggi skor maka semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh subjek penelitian

V. DISCUSSION

Hasil pengukuran didapatkan gambaran yaitu

Tabel 1. Gambaran subjek berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
29-42 tahun	15	50 %
43 – 65 tahun	15	50%

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat jumlah subjek berdasarkan usia berjumlah sama besar yaitu usia 29 sampai 42 tahun ada 15 orang (15 %) dan usia 43 sampai 65 tahun sebanyak 15 orang (15%)

Tabel 2. Gambaran subjek berdasarkan lama kerja

Lama kerja	Frekuensi	persentase
2 – 10 tahun	12	40
11 – 20 tahun	9	30
21 – 30 tahun	9	30

Berdasarkan tabel 2 diatas, subjek paling banyak telah bekerja selama 2 sampai 10 tahun yaitu 12 orang (40%), bekerja selama 11 sampai 20 tahun sebanyak 9 orang (30%) dan bekerja selama 21-30 tahun sebanyak 9 orang (30 %)

Tabel 3. Kategorisasi keseimbangan kerja-kehidupan

skor	kategorisasi	Jumlah	persentase
------	--------------	--------	------------

$X < 40$	rendah	0	0
$40 \leq X \leq 60$	sedang	14	47%
$60 \leq X$	Tinggi	16	53%

Berdasarkan hasil kategorisasi dapat dilihat bahwa skor keseimbangan kerja –kehidupan dikategorisasikan menjadi 3 yaitu kategorisasi keseimbangan kerja-kehidupan dengan nilai kurang dari 40 dengan kategorisasi rendah berjumlah 0 % atau tidak ada , nilai antara 40 sampai 60 dengan kategorisasi sedang sebanyak 14 orang atau 47%, nilai lebih besar dari 60 dengan kategorisasi tinggi berjumlah 16 orang atau 53%.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 30 orang dosen wanita yang bekerja di Universitas Amir Hamzah, yang memiliki keseimbangan pekerjaan dan kehidupan lebih tinggi lebih banyak dibandingkan yang rendah. Dosen wanita yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan dengan kategorisasi tinggi adalah dosen wanita yang telah dapat menyeimbangkan urusan pekerjaan dan kehidupannya. Mereka tidak lagi mengkhawatirkan antara urusan rumah tangga dengan urusan pekerjaan juga telah dapat memanfaatkan ilmu dan ketrampilannya baik dalam urusan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Berdasarkan dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*) kebanyakan subjek merasa pekerjaan tidak begitu mengganggu kehidupan pribadi dilihat dari aitem subjek yang tidak mengabaikan keluarga karena pekerjaan, pekerjaan tidak membebani kehidupan pribadi dan pikiran tentang pekerjaan tidak mengganggu kehidupan keluarga Berdasarkan dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*) kebanyakan subjek merasa berada dalam suasana hati yang nyaman saat bekerja , merasa kehidupan pribadi tidak membebani , merasa kehidupan pribadi tidak membuat pekerjaan sulit, dan tidak lelah dalam bekerja. Berdasarkan dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) sebagian besar subjek menyatakan bahwa kehidupan pribadi menambah energi saat bekerja, dan puas dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan karena dukungan keluarga dan berdasarkan dimensi WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) sebagian besar subjek menyatakan pekerjaan menambah semangat untuk melanjutkan ke aktifitas lain merasa bahagia dengan jumlah waktu yang dimiliki untuk melakukan aktifitas selain bekerja, Suasana hati menjadi lebih baik saat bekerja.

VI. CONCLUSIONS

Dari pengukuran terhadap variabel keseimbangan kerja-kehidupan, 47% responden berada pada kategori sedang dan 53% berada pada kategori tinggi dan tidak ada dalam kategori rendah. Hal ini menyimpulkan bahwa dosen wanita yang bekerja di Universitas Amir Hamzah sudah mampu untuk beradaptasi dengan pekerjaan dan kehidupannya. Dalam bekerja dosen sudah dapat mengatasi konflik yang mengganggu baik dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan rumah tangga, mampu mengatasi hal yang mengganggu kehidupan di luar pekerjaannya dan serta mampu meningkatkan pekerjaannya profesionalnya dan mampu meningkatkan kehidupan pribadinya dan tidak ada dosen wanita yang sangat merasa kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan.

REFERENCES

- Bello, Z; Tanko, G.I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories, *GATR Global J. Bus. Soc. Sci. Review*, 8(4): 217 – 227.
- Clark, S. (2000) Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance. *Human Relations*, 53,
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A Study on Work-Life Balance in Working Women. *IRACST - International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM)*, 2(5), 274–282.
- Fisher, Bulger, dan Smith. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement journal of *Occupational Health Psychology*
- 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
- Saxena, R., (2018). Achieving Work Life Balance Through Flexible Work Schedule: A Conceptual Study. *Asian Journal of Manajement* 9(01) 1 – 6
- Sharma, M (2017). Teacher in a Digital Era. *Global Journal of Computer Science and Technology: GInterdisciplinary*. 17(3) 10 – 13
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutanto, A, (2019). Pengembangan SDM berkemajuan era 4.0 (revitalisasi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat). *Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2019 LPPM Universitas Muhammadiyah Metro*. 1 – 10
- Rahmayati T.E, Sariyanto, & T.M Adriansyah, 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)* ISSN2622-3740 (Online) Vol 5, No. 2, November 2022: 1448-1456
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.