

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di lingkungan perguruan tinggi, dosen memegang peranan penting sebagai pendidik profesional dan ilmuwan. Menurut Peraturan Perundang-undangan pasal 1 tahun (2012), dosen adalah ilmuwan yang mempunyai tugas mengembangkan suatu bidang Ilmu Pengetahuan atau Teknologi melalui proses penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkan hasil penelitiannya. Selain itu, dosen juga memiliki peran dalam membimbing mahasiswa, mengelola perkuliahan, serta melaksanakan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan (Bararah, 2018).

Dalam pelaksanaannya, dosen dihadapkan pada berbagai tuntutan profesional yang semakin kompleks seiring meningkatnya tuntutan institusi dan perkembangan teknologi pendidikan (Peraturan Perundang-undangan pasal 12 tahun, 2012). Dosen tidak hanya fokus pada aktivitas mengajar tetapi juga dituntut menghadiri rapat, memenuhi target penelitian, mengisi laporan kinerja serta melakukan bimbingan akademik yang intens juga memperberat tekanan (Dirfa & Prasetya, 2019).

Dalam konteks sosial budaya Indonesia dosen laki-laki kerap memikul tanggung jawab ganda, di satu sisi mereka dituntut untuk profesional sebagai tenaga profesional (Aminah dkk, 2016). Di sisi lain, secara sosial budaya laki-laki di Indonesia sering kali diharapkan menjadi sosok yang kuat, tangguh, dan selalu siap dalam pekerjaan, terlepas dari kondisi personalnya (Ibrahim, 2022). Ekspektasi sosial ini sering kali menghalangi laki-laki untuk mengakui kelelahan

atau kebutuhan akan waktu pribadi, sehingga menurunkan kemampuan mereka dalam mencapai keseimbangan hidup (Aminah dkk, 2016). Konstruksi peran gender inilah yang menjadi salah satu alasan mengapa dosen laki-laki kerap mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini mengganggu kehidupan pribadi dosen karena tidak ada cukup waktu atau energi untuk beristirahat dan menjalani aktivitas non-pekerjaan (Ibrahim, 2022).

Menurut Aminah dkk (2016), meskipun laki-laki dan perempuan memiliki hak yang setara dalam dunia kerja, secara kultural laki-laki dipersepsikan sebagai pihak yang harus lebih kuat dalam menanggung tekanan pekerjaan maupun rumah tangga. Hal ini membuat dosen laki-laki yang sudah menikah atau belum menikah sama-sama dihadapkan pada ekspektasi sosial yang tinggi di kehidupan pribadinya. Bagi yang sudah menikah, tanggung jawab domestik dan emosional terhadap pasangan dan anak dapat menambah tekanan (Ibrahim, 2022). Namun, dosen yang belum menikah juga memiliki tanggung jawab sosial, seperti ekspektasi untuk aktif di komunitas, membantu keluarga inti, atau menghadapi tekanan sosial untuk segera menikah. Semua ini menjadi bagian dari kehidupan pribadi yang jika tidak terpenuhi, berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis. Baik menikah maupun belum, dosen laki-laki berada dalam tekanan sosial yang tinggi, yang dapat berdampak pada kehidupan pribadi mereka dan berimbas pada keseimbangan kerja atau *work-life balance* (Deswara, 2024).

Work-life balance merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan secara seimbang. Ketidakseimbangan dalam kedua aspek ini dapat berdampak

pada munculnya stres, konflik peran, penurunan kualitas hidup, bahkan gangguan kesehatan mental (Kotera dkk, 2019). Individu dikatakan memiliki *work-life balance* yang baik apabila mampu menjalankan tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Sebaliknya, ketika individu tidak memiliki *work-life balance* yang seimbang, maka individu akan mengalami penurunan kualitas hidup, stres kerja, serta munculnya konflik peran yang merugikan baik secara personal maupun profesional (Fisher dkk, 2009).

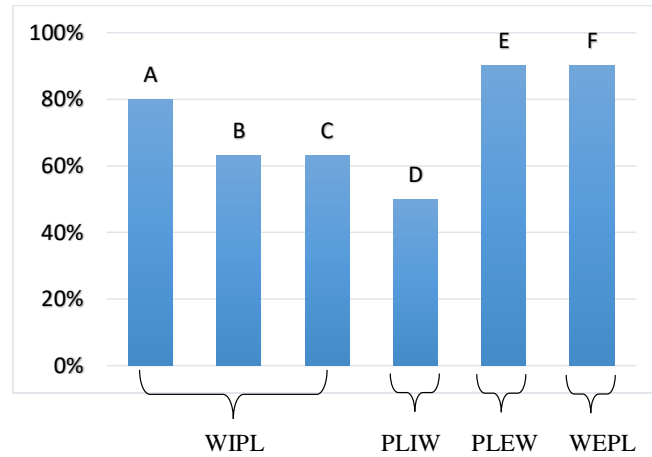
Berdasarkan laporan EUROSTAT (2021), pekerja di sektor pendidikan termasuk dalam kelompok yang paling berisiko mengalami gangguan kesehatan mental akibat tekanan kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Hal ini diperkuat oleh temuan *European Agency for Safety and Health at Work*, yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak terkendali, tuntutan administratif, dan minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja menjadi faktor utama yang mengganggu kesehatan mental tenaga pendidik (OSHWiki, 2020). Fakta ini menunjukkan bahwa kondisi ketidakseimbangan *work-life balance* yang dialami oleh dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh bukanlah kasus terpisah, melainkan bagian dari fenomena yang juga terjadi di berbagai negara, termasuk negara-negara Eropa. Oleh karena itu, pentingnya kajian mendalam mengenai *work-life balance* pada dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 - 25 April 2025 terhadap 30 responden yaitu dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh. Ditemukan bahwa dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh

memiliki permasalahan pada beberapa dimensi *work-life balance* yang dipaparkan melalui grafik berikut ini.

Gambar 1.1

Hasil Survei Awal Work-Life Balance



Sumber: Survei data awal work-life balance april 2025

Keterangan:

A: Lebih senang dengan jumlah waktu untuk kegiatan non-pekerjaan

B: Sulit menjadwalkan waktu liburan karena beban pekerjaan

C: Banyak melewatkan kegiatan pribadi karena pekerjaan

D: Sangat sulit melakukan aktivitas pribadi karena pekerjaan

E: Sangat mengkhawatirkan hal diluar pekerjaan

F: Suasana hati dirumah buruk karena pekerjaan

Berdasarkan hasil survei diatas menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan isu nyata. Sebanyak 24 responden (80%) menyatakan lebih senang dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan non-pekerjaan. Kemudian sebanyak 19 responden (63%) mengaku kesulitan menjadwalkan waktu liburan karena beban kerjanya sebagai dosen.

Sebanyak 19 responden (63%) sering melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena tuntutan pekerjaan. Sebanyak 15 responden (50%) merasa sangat sulit melakukan aktivitas pribadi karena lebih mengutamakan pekerjaannya. Sebanyak 27 responden (90%) mengaku terlalu memikirkan hal-hal di luar pekerjaan yang belum sempat dilakukan dari pada hal dalam pekerjaannya, dan sebanyak 27 responden (90%) merasa bahwa suasana hati mereka di rumah menjadi buruk dan terganggu akibat beban pekerjaan yang dimilikinya.

Hal ini mengindikasikan bahwa dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh mengalami ketidakseimbangan pada seluruh dimensi *work-life balance*. Pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), dosen laki-laki merasa bahwa pekerjaan mereka sering mengganggu waktu dan aktivitas pribadi mereka. Dalam dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW), dosen laki-laki merasa bahwa kehidupan pribadi mereka juga terganggu oleh tekanan pekerjaannya sebagai dosen. Pada dimensi *Personal Life Enhancemen Of Work* (PLEW), dosen laki-laki merasa bahwa urusan pribadi justru menambah beban pikiran mereka di banding mendukung pekerjaan mereka. Sementara pada dimensi *Work Enhacemen Of Personal Life* (WEPL), dosen laki-laki mengaku bahwa pekerjaan mereka berdampak negatif terhadap suasana hati dan kualitas kehidupan mereka di rumah. Hal ini mengindikasikan adanya gangguan dua arah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dosen laki-laki. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak pada kualitas hidup, efektivitas kerja, bahkan produktivitas institusi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut mengenai gambaran *work-life balance* pada dosen laki-laki agar institusi pendidikan tinggi dapat memahami beban yang dosen-laki-laki hadapi dan merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dosen laki-laki secara lebih menyeluruh.

1.2. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian didasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik yang serupa dalam hal tema, meskipun ada beberapa hal yang berbeda, termasuk responden penelitian maupun metode penelitian yang digunakan.

Penelitian Putra (2020) dengan judul “*Work-Life Balance* pada Pejabat yang Ada di Salah Satu Universitas di Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa informan dalam penelitian ini tidak dapat mencapai *work-life balance*. Ketidakmampuan ini terlihat melalui tidak tercapainya keseimbangan pada *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Ketidakmampuan dalam mencapai *work-life balance* tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu karakteristik kepribadian, adanya perubahan *mood*, desain kerja, *time manajemen*, gaya kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja, kerjasama tim, kemampuan menyelesaikan masalah, serta adanya *work family conflict*. Perbedaan penelitian Putra (2020) dengan penelitian ini terdapat pada responden dan metode penelitian, dimana responden penelitian Putra (2020) lebih spesifik yaitu pejabat wanita yang memiliki jabatan strategis di salah satu Universitas di Indonesia. Sedangkan responden penelitian ini adalah

dosen laki-laki. Kemudian metode penelitian Putra (2020) yaitu metode kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif.

Penelitian Apriani dkk (2021) dengan judul “Gambaran *Work-Life Balance* pada Ibu yang Bekerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ibu yang bekerja memiliki tingkat *work-life balance* tinggi (65%). Dimensi *work-life balance* yang paling dominan pada ibu yang bekerja adalah *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Ibu bekerja yang tinggal bersama keluarga sebelum menikah, memiliki jabatan, dibantu oleh asisten rumah tangga dan tinggal bersama suami, anak-anak serta orang tua cenderung memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih tinggi. Perbedaan penelitian Apriani dkk (2021) dengan penelitian ini terdapat pada responden penelitian. Responden penelitian Apriani dkk (2021) adalah ibu yang bekerja, sedangkan responden penelitian ini adalah dosen laki-laki.

Penelitian Sarry & Perdhana (2024) dengan judul “*Work-Life Balance* pada Pekerja yang Sudah Menikah”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik perempuan maupun laki-laki yang sudah menikah memiliki *work-life balance* dalam kategorisasi sedang, yang berarti responden belum mampu menjalankan kedua peran tersebut dengan baik dan seimbang. Hal ini disebabkan oleh perbedaan beban yang dihadapi oleh kedua peran, sehingga pekerja kesulitan dalam membagi keduanya dengan efektif yang dapat memunculkan konflik yang mempengaruhi *work-life balance* mereka. Perbedaan penelitian Sarry & Perdhana (2024) dengan penelitian ini adalah dari segi karakteristik responden yaitu pada

pekerja yang sudah menikah, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan pada penelitian ini melibatkan responden yaitu dosen laki-laki saja.

Penelitian Darmawan dkk (2015) dengan judul “Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Dosen Wanita”. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara *Burnout* dan *Work-Life Balance*. Artinya semakin tinggi tingkat *burnout* pada dosen wanita, maka semakin rendah *work-life balance* yang dimiliki dosen wanita. Sebaliknya semakin rendah tingkat *burnout* pada dosen wanita, maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* mereka. Adapun perbedaan penelitian Darmawan dkk (2015) dengan penelitian ini adalah dari segi karakteristik responden yaitu dosen wanita sedangkan penelitian ini menggunakan responden dosen laki-laki. Dalam penelitian tersebut juga terdapat perbedaan pada segi metode penelitiannya yaitu kuantitatif korelasional sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif.

Penelitian Pertiwi dkk (2023) dengan judul “Beban Kerja dan *Work-Life Balance* pada Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan. Beban kerja berkontribusi 6,2% terhadap *work-life balance* sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Adapun perbedaan penelitian Pertiwi dkk (2023) dengan penelitian ini adalah dari segi karakteristik responden yaitu karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan responden dosen laki-laki. Dalam penelitian tersebut juga terdapat perbedaan pada segi metode penelitiannya yaitu kuantitatif non-eksperimen sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan penelitian tersebut meneliti

mengenai pengaruh beban kerja dan *work-life balance* sedangkan penelitian ini meneliti mengenai gambaran *work-life balance* saja.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui “Bagaimana gambaran *work-life balance* pada dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh”.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *work-life balance* pada dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap luasnya informasi dan ilmu pengetahuan, terkhusus dalam bidang ilmu psikologi perkembangan dan pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi:

a. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi Universitas Malikussaleh untuk mengembangkan kebijakan khusus yang bertujuan menciptakan keselarasan antara kehidupan profesional dan personal bagi dosen laki-laki. Kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan holistik yang mencakup aspek fisik,

mental, dan sosial, sehingga pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pengajaran di Universitas.

b. Bagi Dosen

Hasil penelitian ini diharapkan memberi wawasan bagi dosen laki-laki agar lebih memahami dan menyadari pentingnya menjaga *work-life balance*, serta termotivasi dalam mengelola waktu, energi dan tanggung jawab secara efektif untuk mencegah konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.