

Keseimbangan Antara Kehidupan dan Pekerjaan Masa Pandemi Dosen Perempuan di Indonesia

Work-Life Balance During the Pandemic for Female Lecturers In Indonesia

Fidrayani^{1*}

Syamsul Aripin²

Tiara Nur Puspita³

Muhammad Ridhwan⁴

Muhiddinnur Kamal⁵

¹ UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

² UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

³ UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

⁴ Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

⁵ UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

*email:

fidrayani7276@uinjkt.ac.id

Abstrak

Wabah pandemi Covid-19 yang terdeteksi sejak awal Maret 2020 di Indonesia menyisakan sejumlah masalah, tidak terkecuali dengan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dimana perempuan yang bekerja akan mengalami beban ganda. Waktu yang lebih banyak di rumah tentu suasana yang ada adalah suasana dimana semua pekerjaan rumah menuntut prioritas yang tinggi bahkan terkadang pekerjaan kantor menjadi terabaikan dengan pekerjaan rumah. Uniknya, meskipun mengalami beban ganda ternyata ada dosen perempuan yang mampu mencapai perolehan sebagai guru besar selama masa pandemik. Tentu saja hal ini menarik untuk diteliti bagaimana mereka menyeimbangkan keduanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan ditandai dengan empat faktor sebagai berikut: *Work Interference with Personal Life* (WIPL), aspek yang paling mendasar yang membedakan mana pekerjaan kantor dan mana pekerjaan individu. *Personal Life Interference with Work* (PLIW), aspek ini membahas bagaimana aspek kehidupan individu mempengaruhi kehidupan pekerjaan. *Personal Life Encancement of Work* (PLEW), aspek ini pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan individu. *Work Encancement of Personal Life* (WEPL) aspek ini lebih pada sejauh mana dunia kerja mempengaruhi kemakmuran atau kesejahteraan bagi individu atau di dalam pekerjaan. Keempat aspek tersebut berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing, kemampuan mengatur waktu dan pekerjaan merupakan kunci agar keduanya menjadi tetap seimbang.

Kata Kunci:

work-life balance, dosen perempuan, pandemic,

Keywords:

work-life balance, female lecturers, pandemic

Abstract

The COVID-19 pandemic outbreak detected in early March 2020 in Indonesia leaves some problems, not least with the balance between life and work where working women will experience a double burden. Being at home, of course, is an atmosphere where all homework demands high priority and even sometimes office work becomes neglected with homework. Uniquely, despite experiencing a double burden, it turns out that there are female lecturers who were able to achieve the acquisition of a professor during the pandemic. Of course, it is interesting to study how they balance the two. The results of this study indicate that work-life balance is characterized by the following four factors: *Work Interference with Personal Life* (WIPL). This most basic aspect distinguishes between office work and individual work. *Personal Life Interference with Work* (PLIW), this aspect is how aspects of an individual's life affect work life. The *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), this aspect is how work affects an individual's life. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) is more about the extent to which the world of work affects prosperity or well-being for individuals or at work. All four aspects work under their respective functions, and the ability to manage time and work is the key to keeping them in balance.



©2024 The Authors. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

PENDAHULUAN

UNESCO memperkirakan bahwa lebih dari 70% populasi pelajar dunia, atau sekitar 1,2 miliar pelajar,

telah terkena dampak baik penutupan sekolah sementara atau pembatasan layanan. Selama krisis sebelumnya, perempuan cenderung mengurangi jam kerja mereka atau mengundurkan diri untuk sementara

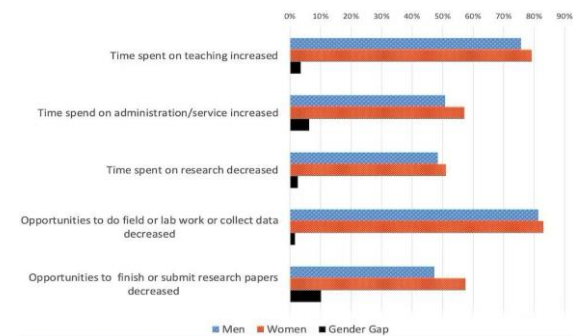
waktu (Alon et al., 2020; Gragnano et al., 2020). Penelitian baru dari Inggris, Kanada, Australia, Italia, dan Amerika Serikat menunjukkan bahwa orang tua telah berada di bawah tekanan waktu yang lebih besar selama beberapa bulan terakhir dan bahwa ibu telah menghabiskan lebih sedikit waktu untuk pekerjaan yang dibayar dan lebih banyak waktu untuk tanggung jawab rumah tangga dibandingkan dengan ayah selama pandemi.

Menyelesaikan pengasuhan anak dan pekerjaan berbayar sangat menantang bagi orang tua, tetapi sekali lagi, ini berarti peningkatan fleksibilitas bagi banyak karyawan, fleksibilitas yang sering dibahas sebagai solusi untuk keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, terutama bagi wanita (Daniel, Wheatley, 2013; Gatrell, C.J., Burnett, S., Cooper, C.L.C and Sparrow, 2014; Sullivan, 2014).

Sebagaimana halnya dengan semua pekerjaan yang terdampak COVID peran ibu sebagai dosen juga perlu mendapat perhatian khusus, berdasarkan data PD dikti terdapat 125.000 orang dosen perempuan yang tersebar baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta. Jumlah yang banyak ini tentu mempengaruhi keseimbangan hidup dan pekerjaan dalam rumah tangga. Selama pandemi Covid-19 menginfeksi seluruh dunia banyak yang menjadi korban mulai dari akademisi, politisi dan praktisi. Dampak pandemi ini sangat signifikan bagi setiap orang terutama para perempuan mulai dari ibu rumah tangga hingga pegawai, dosen hingga pejabat. Survei membuktikan bahwa selama pandemic covid-19 beban dan masalah perempuan lebih berat dibanding laki-laki. Ada hal utama yang dialami perempuan selama pandemi, yakni: Mayoritas perempuan mendapatkan penghasilan dari usaha keluarga, dan selama pandemic ini mengalami penurunan hingga 82% meskipun laki-laki juga mengalami penurunan sebanyak 80%. Selama pandemi Covid-19 perempuan mengurangi waktu berkerja berbayar sebanyak 36% sedangkan laki-laki sebanyak 30%. PSBB atau PPKM perempuan banyak menghabiskan aktifitas di rumah serta melakukan pekerjaan rumah tangga sebanyak 69% sedangkan laki-laki 60%. 61% perempuan lebih banyak mengasuh anak sedangkan laki-laki hanya 48%. Selama Pandemi Covid-19 perempuan lebih terdampak terhadap kesehatan mental dan emosional. Karena 57% perempuan selama pandemi mengalami beban kerja ganda dari urusan rumah tangga hingga urusan pekerjaan, menjadi korban PHK serta mengalami kekerasan baik gender atau lainnya, sedangkan laki-laki hanya diangka 47%.

Melihat fakta yang terjadi, pandemic covid-19 memberikan dampak yang besar terhadap kondisi yang mereka alami mulai dari ekonomi hingga beban pekerjaan. Pandemi covid-19 memberikan dampak yang signifikan bagi kesimbangan kerja terutama para perempuan termasuk dosen, peneliti dan akademisi. Selama terjadi lockdown atau PSBB banyak dosen perempuan yang lebih banyak mengajar, urusan administrasi dari pada laki-laki. Sehingga dosen perempuan yang lebih sedikit dalam melakukan

penelitian atau mengirim artikel jurnal yang terakreditasi. Seperti dikutip dari theconversation.com bahwa terjadi gap yang signifikan bagi peneliti dan akademisi perempuan selama pandemic covid 19 yang dilakukan 14 universitas di Kanada dan Australia, dengan total responden sebanyak 11.288 faktanya sebagaimana pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Gap peneliti dan akademisi perempuan selama pandemic covid-19

Pada dasarnya laki-laki juga dipaksa melakukan segala pekerjaannya di rumah mulai dari riset hingga publikasi. Namun yang menjadi perbedaan yang mencolok adalah waktu yang digunakan oleh perempuan dalam melakukan riset hingga publikasi lebih sedikit sebab disibukkan dengan pekerjaan rumah seperti mengurus anak dan lainnya.

Oleh karena itu, sangat penting mengetahui dan memahami sejauh mana keseimbangan kerja dosen perempuan selama pandemic covid-19 ini. Sehingga berakibat pada pekerjaan sebagai dosen atau mempunyai dampak terhadap pencapaian tertinggi seorang akademisi perempuan di dunia kampus di lingkungan PTKIN di seluruh Indonesia.

Work-life balance (WLB) adalah keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan, dan tentang perasaan nyaman dengan komitmen pekerjaan dan keluarga. *Work-life balance* pada dasarnya adalah keseimbangan antara tiga komponen, yaitu pekerjaan yang dibayar, pekerjaan yang tidak dibayar, dan waktu pribadi (Agha et al., 2017). Keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan teknik untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan kehidupan pribadi yang diminta individu untuk rumah dan pekerjaan.

Keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan keluarga memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional (Prerna, 2012)(Benito-Osorio et al., 2014a). Ketidak-seimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat mengakibatkan stres bahkan pada keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Jaharuddin & Zainol, 2019). Penelitian Atiq dkk menunjukkan bahwa wanita berniat meninggalkan pekerjaannya jika keseimbangan hidup dan pekerjaannya terganggu hal ini disebabkan oleh tekanan dan stress (Atiq et al., 2018). Ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa dampak negatif pada sikap dan perilaku karyawan dan akibatnya mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi (Farshad & Marjan, 2015).

Di masa pandemi Covid 19 dalam upaya pencegahan penyebarannya, opsi *work from home* menjadi alternatif terbaik bagi semua organisasi. Namun hal ini tentunya memiliki dampak positif dan negatif baik dari sisi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh (Dua & Hyronimus, 2020) *work from home* memiliki pengaruh terhadap *work-life balance*, yang dapat menyebabkan konflik antara kehidupan kerja dan kepentingan keluarga. Namun di sisi lain, seperti yang telah dikemukakan oleh peneliti sebelumnya seperti (Sumathi & Velmurugan, 2018) *work from home* juga dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi itu sendiri. Praktik *work from home* telah lama dilakukan oleh organisasi-organisasi berkembang sejak tahun 1970-an. Praktik ini dilakukan sebagai upaya mengurangi kemacetan lalu lintas. Namun, praktik ini dilakukan dalam kondisi normal, bukan karena pandemi seperti sekarang ini (Tiroina & Kuala, 2021).

Beberapa penelitian terkait dengan subjek mengungkapkan bahwa perempuan biasanya lebih banyak menghadapi konflik peran daripada laki-laki. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika seorang individu mengalami tuntutan yang tidak sesuai antara keluarga dan peran pekerjaan, menyebabkan partisipasi dalam kedua peran menjadi lebih sulit. Ketidakseimbangan ini menciptakan konflik pada antarmuka kehidupan kerja. Banyak organisasi yang ramah keluarga merasakan kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja yang mencakup perekrutan dan retensi tenaga kerja yang berharga, pengurangan stres karyawan, kepuasan kerja, pengurangan ketidakhadiran, tunjangan kesehatan, dan keseimbangan hidup yang lebih baik, dengan menerapkan beberapa intervensi di area kerja. Jam kerja yang telah berhasil meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, seperti jam kerja yang fleksibel (Sumanarathna & Samarakoon, 2019).

Aspek kedua adalah keseimbangan partisipasi yang mengarah pada komitmen terhadap kegiatan partisipatif. Format kegiatannya sendiri tidak hanya mengacu pada kegiatan dan program, tetapi juga kegiatan seni, olah raga, dan keluarga. Kemudian aspek berikutnya adalah keseimbangan kepuasan. Hudson (2005) berpendapat bahwa di antara kedua aspek tersebut, kepuasan dan kenyamanan merupakan aspek terakhir dari keseimbangan kehidupan kerja. Sebab faktor inilah yang menentukan tingkat stres seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya bergantung pada faktor internal yang disebutkan di atas, namun juga dipengaruhi oleh faktor eksternal. Faktor eksternal yang paling berpengaruh tentunya adalah lingkungan kerja. Rekan kerja yang berpikiran positif tentu akan sangat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja juga akan menentukan tingkat produktivitas karyawan. Namun, faktor utama dalam mencapai *work-life balance* adalah batin karyawan, baik fisik maupun mental (Devi Riandi, 2020). Singh dan Khanna memandang keseimbangan kehidupan kerja sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara "pekerjaan" (karir dan ambisi) dan

"kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Ketika sebagian besar orang memasuki dunia kerja, kehidupan mereka menjadi tidak seimbang. Semakin tinggi jenjang karir mereka atau semakin tinggi pula bisnis yang mereka jalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya, waktu untuk keluarga dan "waktu saya" habis, emosi tidak terkendali, dan kesehatan memburuk. Kepuasan kerja sangatlah penting karena pegawai dalam suatu organisasi merupakan faktor terpenting dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi. Untuk itu perlu diciptakan kepuasan kerja pegawai yang semaksimal mungkin sehingga meningkatkan semangat kerja, dedikasi, kecintaan dan disiplin kerja (Rondonuwu, 2018)

Berdasarkan paparan di atas, tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan *work-life balance* bagi dosen perempuan yang memperoleh predikat guru besar dalam kurun waktu tertentu.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Untuk memperoleh validitas data, peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan narasumber yang relevan dengan isi penelitian. Wawancara terstruktur dilakukan untuk memperoleh informasi dari semua objek penelitian. Jenis data terbagi dua, data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara langsung dengan objek penelitian sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan penelitian terdahulu mengenai *work-life balance* selama masa pandemic dan new normal. Objek penelitian dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan, dosen perempuan di bawah PTKIN yang menjalani proses guru besar selama masa pandemi terdiri atas wilayah Jakarta, Yogyakarta, Surabaya dan Makassar. Objek dipilih berdasarkan data kepegawaian kementerian agama. Objek penelitian dipilih berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Agama berupa data dosen yang memperoleh gelar guru besar pada rentang awal 2020 sampai dengan pertengahan 2022. Kemudian data tersebut diolah lagi dengan menyaring jumlah dosen perempuan yang telah mendapatkan gelar Guru Besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Work life balance yang dalam Bahasa Indonesia kita sebut dengan keseimbangan hidup itu artinya bahwa adanya keseimbangan dalam setiap kehidupan baik dalam pekerjaan, keluarga, dan berbagai kegiatan sehingga tidak tumpang tindih atau terbangkalai bahkan tidak mampu mengatur setiap kegiatan yang berakibat pada tidak berjalannya setiap pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan atau institusi kepada karyawan. Pada dasarnya konsep *work life balance* ini ditujukan pada setiap karyawan dengan harapan setiap karyawan atau pekerja mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kantor (Anugrah & Priyambodo, 2021)

Oleh karena itu, keseimbangan kerja membutuhkan keteraturan dan konsistensi sehingga tidak terjadi benturan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang pada akhirnya akan menimbulkan imbalance atau ketidakseimbangan (Rondonuwu, 2018). Sebab keberadaan *Work life balance* mempunyai tujuan utama agar kehidupan kerja dan rumah menjadi seimbang (Cahyadi & Prastyani, 2020) *Work life balance* adalah kemampuan karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan dan kehidupann pribadi atau rumah secara seimbang dan tidak menyempuradukkan antara keduanya (Ramdhani & Rasto, 2021)

Untuk mengukur tercapainya *work-life balance* ada empat aspek utama yang mempengaruhi terhadap kinerja para karyawan dalam penelitian kinerja para dosen diantaranya (Anugrah & Priyambodo, 2021). Penjelasan mengenai dimansi dari *work-life balance* sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, aspek yang paling mendasar yang membedakan mana pekerjaan kantor dan mana pekerjaan individu.
2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, aspek ini bagaimana aspek kehidupan individu mempengaruhi kehidupan pekerjaan.
3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, aspek ini pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan individu.
4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* aspek ini lebih pada sejauh mana dunia kerja mempengaruhi kemakmuran atau kesejahteraan bagi individu atau di dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini menjelaskan empat aspek di atas terhadap keseimbangan hidup dan pekerjaan para dosen perempuan dalam upaya meningkatkan kapasitas keilmuan dan kinerja di kampus tanpa harus mengesampingkan kebutuhan pribadi dan kebutuhan pekerjaan sebagaimana yang dijelaskan sebagai berikut.

1. Work Interference with Personal Life (WIPL)

Aspek yang paling mendasar yang membedakan mana pekerjaan kantor dan mana pekerjaan individu. Para objek penelitian mampu membedakan dan mengatur mana yang merupakan pekerjaan kantor dan yang mana merupakan pekerjaan individu. Kesadaran mengenai hal ini dapat dilihat dari pengaturan masa kerja selama pandemic, mereka mampu mengatur pekerjaan rumah dengan baik sekaligus pekerjaan kantor meskipun mereka selama pandemic berada di rumah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khalil Omar et al., n.d.) bahwa keseimbangan kehidupan kerja sebagai persepsi individu tentang seberapa baik peran hidup yang seimbang.

2. Personal Life Interference with Work (PLIW)

Aspek ini bagaimana aspek kehidupan individu mempengaruhi kehidupan pekerjaan. Objek penelitian menyatakan bahwa kehidupan pribadi mempengaruhi kehidupan pekerjaan. Menciptakan suasana yang nyaman di rumah, saling memahami pekerjaan dengan pasangan masing-masing merupakan aspek paling mendasar yang berpengaruh terhadap pekerjaan mereka di kantor.

Senada dengan penelitian (Benito-Osorio et al., 2014b) bahwa kehidupan pribadi dan keluarga harus seimbang sehingga dapat menghindari stress atau konflik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh STM bahwa selama menjabat sebagai salah satu dekan di kampusnya, beliau mendapat dukungan penuh dari keluarga sehingga beliau mampu menyelesaikan tugas kantor dengan baik.

3. Personal Life Enhancement of Work (PLEW)

Aspek ini menjelaskan pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan individu. Rasa kebanggaan dan kesyukuran objek penelitian menjadi pendidik menjadi hal yang mempengaruhi kehidupan mereka dalam kehidupan. Pekerjaan menjadi pendidik yang dianggap mulia dan menghasilkan amal jariah mampu mendukung kepuasan batiniah objek penelitian dalam menerima dan memahami tugas-tugasnya. Adanya gaji dan tunjangan yang memadai tentu saja dapat mendukung berjalannya kehidupan rumah tangga yang harmonis meskipun rata-rata objek penelitian memiliki pasangan yang juga memiliki profesi yang sama ataupun memiliki penghasilan yang memadai. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Destry & Ramdhani, 2021) bahwa untuk mencapai kehidupan yang seimbang seorang pegawai harus memiliki gaji yang memadai sehingga bisa fokus pada apa yang mereka kerjakan dan capai dalam perusahaan atau lembaga.

4. Work Enhancement of Personal Life (WEPL)

Aspek ini lebih pada sejauh mana dunia kerja mempengaruhi kemakmuran atau kesejahteraan bagi individu atau di dalam pekerjaan. Objek penelitian yang merupakan Guru Besar di kampus masing-masing dengan tunjangan yang memadai merupakan pendukung bagi kesejahteraan dan kemakmuran bagi mereka sendiri dan juga bagi keluarga. Taraf status sosial yang dianggap kelas menengah juga merupakan support bagi mereka untuk tetap dapat berkarya.

selain empat aspek yang ditanyakan dalam wawancara dengan dosen tersebut beberapa temuan tambahan dari penelitian ini sebagai berikut. Dari aspek penghasilan atau gaji menurut objek penelitian mereka bersyukur dengan gaji yang mereka dapatkan. Bahkan salah satu dari objek penelitian tersebut menyatakan bahwa terkadang harus mengeluarkan uang pribadi untuk kepentingan umum misalnya rapat dll. Lebih lanjut lagi bahkan jika ada mahasiswa yang belum mampu membayar uang kuliah mereka membantu sebagai salah bentuk pengabdian kepada masyarakat luas.

Terkait dengan promosi jabatan, rata-rata objek penelitian ini memangku jabatan misalnya kaprodi S2 atau Dekan dan ada juga yang memilih untuk menjadi dosen biasa karena merasa bahwa tugas mengurus mahasiswa lebih penting dan mereka telah melalui fase tersebut.

Terkait dengan kepemimpinan di kampus masing-masing, objek penelitian mengungkapkan bahwa pemimpin itu tidak ada yang sempurna, dibalik kelebihanannya tentu ada kekurangannya, namun mereka dapat menerima hal tersebut dan merasa puas dengan kinerja pimpinan mereka masing-masing. Support terbesar yang mereka dapatkan adalah ketika proses

pengajuan guru besar yang tentu saja harus mendapatkan rekomendasi pimpinan dan mereka mendapatkan hal tersebut sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Tentu saja ini juga menjadi pemicu yang menyebabkan proses untuk mengajukan kenaikan pangkat tidak ada kendala yang berarti.

Jikapun ada, para pimpinan tersebut dengan tangan terbuka bersedia membantu dan menyiapkan fasilitas yang dibutuhkan. Terkait dengan tunjangan atau penghasilan tambahan, objek penelitian mengatakan bahwa mereka puas dengan apa yang mereka dapatkan sekarang. Besaran yang berbeda-beda tentu juga dipengaruhi oleh masa kerja masing-masing objek penelitian. Fasilitas lain yang didapatkan selain menjadi Guru Besar karena mereka menjadi pejabat juga merupakan kepuasan tersendiri bagi mereka.

Untuk penghargaan, para objek penelitian merasa sangat bersyukur karena apa yang mereka dapatkan akan menambah semangat jika diberikan penghargaan bahkan salah satu dari mereka mendapatkan penghargaan sebagai dosen teladan mutu.

Aturan-aturan yang memudahkan tentu saja menjadi bagian yang disukai dalam sebuah organisasi. Menurut salah satu objek penelitian bahwa ketika mereka harus menempuh prosedur yang berat tentu saja ini dapat menjadi kendala bagi mereka. Namun demikian, menurut salah satu objek penelitian bahwa prosedur yang sulit tersebut tetap harus dilalui untuk kepentingan pribadi dan institusi. Secara umum aturan kampus dapat dipahami dan dijalani dengan baik. Jika ada yang melanggar aturan akan disampaikan dengan persuasif sehingga aturan tetap berjalan dan kinerja semua orang tidak terganggu.

Organisasi yang baik tentu harus didukung dengan kerjasama yang baik pula. Rekan kerja yang menyenangkan dan mampu saling menerima adalah kondisi yang diharapkan oleh semua orang yang bekerja pada umumnya, karena dengan rekan kerja yang baik tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Bahkan ada salah satu objek penelitian yang merancang kegiatan DO Zero dimana program tersebut merupakan upaya agar tidak ada mahasiswa yang DO baik secara akademik maupun finansial dibantu dengan program tersebut. Para dosen mengumpulkan dana untuk membantu mahasiswa yang tidak dapat menyelesaikan pembayaran supaya kegiatan akademik berjalan lancar dan mahasiswa dapat keluar dari kesulitan tersebut.

Sifat pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan mulia dan menghasilkan amal jariah tentu saja menjadi hal yang disenangi dan motivasi yang kuat untuk segera dapat mencapai GB mereka masing-masing. Secara umum masa kerja objek penelitian tersebut di atas 20 tahun yang tentu saja sudah banyak mengalami masalah baik terkait pribadi maupun dengan akademik. Seperti yang penelitian (Rondonuwu, 2018) bahwa didekasi terhadap pekerjaan adalah modal utama dalam untuk mencapai target.

Pola komunikasi yang dibangun antar individu maupun pimpinan dirasakan sebagai salah satu cara agar semua

masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik. Komunikasi yang efektif akan membawa suasana yang sangat nyaman agar setiap orang mau bekerjasama dan saling membantu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Apalagi selama masa pandemic, komunikasi yang efektif betul-betul sangat dirasakan sebagai cara untuk memperlancar kinerja setiap orang, tidak itu saja komunikasi yang baik terhadap bawahan dan atasan akan menciptakan suasana nyaman dalam bekerja.

KESIMPULAN

Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan ditandai dengan empat factor sebagai berikut: *Work Interference with Personal Life* (WIPL), aspek yang paling mendasar yang membedakan mana pekerjaan kantor dan mana pekerjaan individu. *Personal Life Interference with Work* (PLIW), aspek ini bagaimana aspek kehidupan individu mempengaruhi kehidupan pekerjaan. *Personal Life Encancement of Work* (PLEW), aspek ini pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan individu. *Work Encancement of Personal Life* (WEPL) aspek ini lebih pada sejauh mana dunia kerja mempengaruhi kemakmuran atau kesejahteraan bagi individu atau di dalam pekerjaan. Keempat aspek tersebut berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing, kemampuan mengatur waktu dan pekerjaan merupakan kunci agar keduanya menjadi tetap seimbang.

Temuan tambahan juga diuraikan bahwa indikator gaji, promosi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, serta pola komunikasi yang baik menjadi dasar yang mendukung secara psikologis dan materil sehingga tujuan pribadi untuk mendapatkan penghargaan tertinggi sebagai dosen yaitu menjadi Guru Besar dapat tercapai pada masa pandemic dan new normal. Administrasi dan tata kelola yang baik akan mendukung semua pencapaian baik secara individu maupun institusi. Penghargaan sebagai Guru Besar akan memberikan poin tersendiri bagi institusi masing-masing.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M)-PUSLITPEN UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, narasumber dan Tim peneliti.

REFERENSI

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). *Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman*. 7(3). <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.7.3.813>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-rumsey, J., & Olmstead-rumsey, J. (2020). *The Impact of The Impact of COVID-19 on Gender Equality * Titan Alon*. 163.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work from Home (WFH) di

- Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19 (April), 340–349.
- Atiq, S., Iqbal, S., & Rasheed, Mamoon. (2018). *WORK LIFE BALANCE AND INTENTION TO QUIT AMONG FEMALE WORK FORCE*. 4(1). <https://doi.org/10.25275/apjabssv4i1bus12>
- Benito-Osorio, D., Muñoz-Aguado, L., & Villar, C. (2014a). *The Impact of Family and Work-Life Balance Policies on the Performance of Spanish Listed Companies*. 17, 214–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.3917/mana.174.0214>
- Benito-Osorio, D., Muñoz-Aguado, L., & Villar, C. (2014b). *The Impact of Family and Work-Life Balance Policies on the Performance of Spanish Listed Companies*. 17, 214–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.3917/mana.174.0214>
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). *Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja*. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>
- Daniel, Wheatley. (2013). *Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household*. 41(6), 813–831. <https://doi.org/10.1108/00483481211263764>
- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As A Factor Affecting Employee Performance)* (Vol. 20, Issue 1). <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). *Pengaruh Work from Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(2), 247–258.
- Farshad, A., & Marjan, F. (2015). *The impact of work-life balance on employees' job satisfaction and turnover intention: the moderating role of continuance commitment*. 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.51.33>
- Gatrell, C.J., Burnett, S., Cooper, C.L.C and Sparrow, P. (2014). *Parents, perceptions and belonging: Exploring flexible working among UK fathers and mothers*. *British Journal of Management*, 473–487.
- Gragano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). *Work – Life Balance: Weighing the Importance of Work – Family and Work – Health Balance*. 9–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Hjálmsdóttir, A. (2021). *I have turned Into a foreman here at Home" Families and work-life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise*. June 2020, 268–283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). *Work from Home: Measuring Satisfaction between Work – Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia*. 9(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). *The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention*. 13(1).
- Kerdipitak, C., & Jermittiparsert, K. (2020). *The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand*. 11(2). <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Khalil Omar, M., Husna Mohd, I., & Shafiq Ariffin, M. (n.d.). *Workload, Role Conflict and Work-Life Balance Among Employees of An Enforcement Agency In Malaysia*. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2).
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance as a Factor Affecting Employee Performance)*. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Rondonuwu, F. A. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sullivan, C. (2014). *Article “Bad Mum Guilt ”: The Representation of ‘ Work-Life Balance ’ in UK Women ’ s Magazines*. 29 October. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13668803.2014.970128>
- Sumanarathna, B., & Samarakoon, S. M. A. K. (2019). *The Effect of Work-life Balance Policies on the Retention Intention of Executive Women Employee in Information Technology (IT) Industry in Sri Lanka*. 14(01), 1–16.
- Sumathi, V., & Velmurugan, R. (2018). *Work Life Balance of Female Faculty in Arts and Science Colleges in Coimbatore District*. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(15), 1395–1406.
- Tiroina, S. De, & Kuala, U. (2021). *ON WORK-LIFE BALANCE AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE*. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(02), 55–63.