

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zaman dahulu kedudukan perempuan jauh di bawah posisi laki-laki, hal ini mengakibatkan ruang gerak perempuan menjadi begitu terbatas sehingga mereka tidak bisa melakukan aktivitas di luar sesuka hati. Dalam sejarah peradaban manusia, perempuan seakan *difeta kampli* (untuk menempati posisi belakang) (Amar, 2017). Perempuan diharuskan tinggal di rumah saja. Dan hanya suami yang berhak keluar untuk melakukan kegiatan di luar rumah. Mereka dituntut untuk bisa menjaga nama baik keluarga dan memiliki banyak tanggung jawab yang harus dilakukan di rumah.

Perempuan ditempatkan di wilayah domestik dan laki-laki di wilayah publik yang secara empirik menempatkan perempuan dalam wilayah kecil di bawah kekuasaan seorang laki-laki (Amar, 2017). Zaman dahulu ikut berpendapat tentang urusan suami adalah hal yang langka. Para istri harus terus mendukung suami tanpa banyak bicara. Kadang seorang istri lebih memilih berdiam diri meskipun mengetahui kesulitan yang dialami oleh suaminya. Perempuan dianggap hanya perlu tahu tentang dapur dan rumah tangga serta mengurus suami dan anak. Ketika seorang perempuan sudah berkeluarga, dia akan mempunyai kewajiban yang penting yaitu mengurus kebutuhan suami dan anak-anaknya. Perempuan tersebut harus mengusahakan keluarganya sehat melalui makanan-makanan yang dibuatnya sendiri dan mengerti apa yang suami dan anak-anaknya perlukan. Selain memasak, perempuan juga harus menjaga kebersihan di rumahnya serta memastikan bahwa rumahnya rapi dan layak untuk disinggahi. Tanggung jawab ini membuktikan dedikasi perempuan yang bekerja keras memberikan terbaik untuk keluarganya. Berbeda dengan zaman sekarang, perempuan punya kebebasan memilih untuk meminta pertolongan asisten rumah tangga guna mengurus keperluan rumah tangga. Perempuan zaman dahulu mendapat pendidikan sendiri dari orang tuanya sejak kecil. Banyak dari mereka tidak pergi ke sekolah. Mereka harus bisa membantu menyelesaikan pekerjaan rumah

tangga dan membantu memasak sebagai bekal pengetahuan mereka saat menjadi seorang istri nantinya. Perempuan zaman dulu harus berjuang keras. Mendobrak kebiasaan yang sudah ada.

Pandangan keluarga tradisional menggambarkan bahwa peran utama seorang pria adalah bekerja di luar rumah, sedangkan peran utama wanita dilihat sebagai sosok yang mengurus rutinitas yang berkaitan dengan kegiatan rumah tangga, seperti mengurus anak dan suami, membersihkan rumah, memasak, dan mengurus urusan rumah tangga lainnya. Pada saat ini, konsep keluarga telah mengalami pergeseran dimana mulai muncul fenomena wanita yang sering bekerja di luar rumah dan menjadi wanita karir. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran sosial, dimana jenis pekerjaan yang dilakukan pria, sekarang banyak pula yang dapat dilakukan oleh wanita (Helgeson, Vicki S., 2012).

Pada abad XIX perempuan mulai menuntut hak-hak keadilan dan mempertahankan martabat seperti di Eropa, Inggris, Amerika Serikat, dan di benua Asia. Sehingga tak dapat dipungkiri munculnya gerakan perempuan di belahan dunia lain membawa imbas kedalam nuansa pergerakan perempuan di Indonesia. RA Kartini menjadi ikon pertama yang menyerukan emansipasi wanita, dengan melakukan pergerakan dalam pendidikan pertama untuk kaum perempuan yang pada waktu itu sangat terbelakang dan dikekang oleh adat istiadat (Amar, 2017). Emansipasi wanita bertujuan memberi kesempatan bekerja, belajar, dan berkarya seperti halnya para laki-laki, seimbang dengan kemampuannya. Pengertian sama di sini lebih dipersepsikan pada kata sejajar karena tidak bisa dipungkiri wanita dan laki-laki jelas-jelas berbeda (Afif, 2018).

Saat ini wanita tidak hanya menjadi partner dalam rumah tangga namun bisa menjadi teman untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Data dari Badan Pusat Statistik pada Februari 2019 menyatakan bahwa terdapat 54.602.337 jiwa penduduk wanita berumur 15 tahun ke atas yang ada di Indonesia, sebanyak 52.045.163 (96%) jiwa memilih untuk bekerja. Menurut Davis (1991) faktor yang mendorong manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja

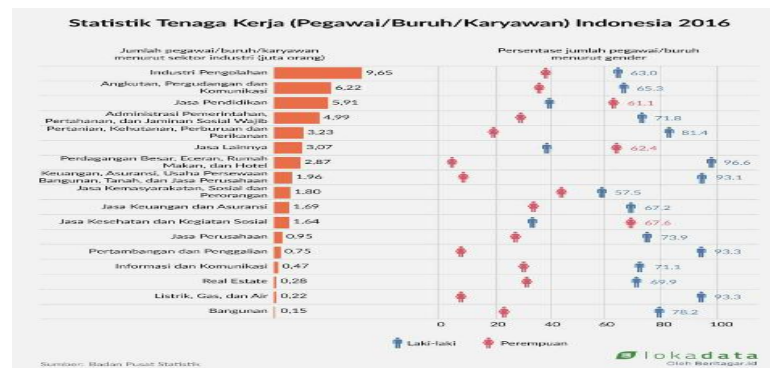
mengandung kegiatan sosial dan menghasilkan sesuatu yang bertujuan untuk memenuhi sandang, pangan, papan sehingga dapat hidup sejahtera. Menurut Ananda (2013) menyatakan bahwa ada berbagai alasan yang mendorong wanita untuk bekerja dan meninggalkan rumah antara lain untuk mandiri secara ekonomi dan tidak tergantung pada suami, menambah penghasilan keluarga, mengisi waktu luang serta untuk mengembangkan prestasi atau keahlian-keahlian yang dimiliki.

Banyak wanita yang memilih bekerja dan sukses dalam dunia kerja yang digeluti. Bahkan mungkin lebih sukses dari suami sehingga terkadang istri yang menjadi penopang keluarga walaupun suami tetap bekerja (Nilakusumawati dan Susilawati, 2012). Hal ini menunjukkan keinginan perempuan yang besar untuk mengembangkan kemampuan diri agar tercipta sebuah keluarga yang harmonis, meskipun kenyataannya menyita waktu yang dimiliki untuk kepentingan rumah tangga. Namun, tidak berlaku untuk semua karena ketika suami memiliki penghasilan yang cukup besar, tetapi kenyataannya istri tetap memutuskan untuk bekerja.

Terjadi perubahan sudut pandang mengenai peran dalam rumah tangga yang berdampak pada sebuah tuntutan sebagai pasangan suami istri sehingga diharapkan satu sama lain bisa saling mendukung dalam menjalankan perannya masing-masing. Peran wanita bekerja tidak berbeda dengan pria yaitu menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian, serta wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (UU Ketenagakerjaan, 2003). Dalam situasi wanita yang bekerja, seorang suami dapat mengambil alih peran dalam rumah tangga, misalnya membantu menjaga buah hati mereka. Namun, tetap ada pandangan yang menuntut wanita untuk tetap bisa melaksanakan tugas rumah tangganya meskipun mereka berada pada situasi yang sibuk dalam sebuah pekerjaan di luar rumah. Situasi tersebut seringkali menimbulkan konflik antara tuntutan dari pekerjaan dengan beberapa tuntutan yang ada dalam tugas rumah tangga. Peran yang dijalani menuntut sebuah tanggung jawab yang lebih maksimal, sehingga mereka cenderung mengalami kebimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Boris

(2010) menyatakan bahwa adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan tuntutan keluarga menjadi hal yang menantang untuk sebagian besar para pekerja.

Dilansir dari Badan Pusat Statistik berikut adalah persentase statistik tenaga kerja laki-laki dan perempuan (pegawai/ buruh/ karyawan) Indonesia pada tahun 2016.



Gambar 1. 1 Persentase Statistik Tenaga Kerja Laki-Laki dan Perempuan (Pegawai/ Buruh/ Karyawan) Indonesia pada Tahun 2016

Bidang pendidikan menempati urutan ke tiga dalam persentase statistik tenaga kerja laki-laki dan perempuan (pegawai/ buruh/ karyawan) Indonesia pada tahun 2016, dan tenaga kerja terbanyak adalah perempuan. Hal ini terlihat dari gambar di atas yang menggambarkan tenaga kerja perempuan di bidang pendidikan sebanyak 61,1 sedangkan laki-laki 38,9. Pendidikan adalah sebuah pilar utama dalam sistem sebagai penyangga sumber daya manusia yang berkualitas, dan dimiliki oleh perguruan tinggi (Sumarjoko, 2010).

Perguruan tinggi merupakan salah satu bentuk dari organisasi. Sebagai penyedia jasa pendidikan, perguruan tinggi berperan besar dalam menyukseskan program pemerintah yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Ketatnya persaingan antar perguruan tinggi membuat perguruan tinggi harus memperhatikan kualitas lulusannya agar tetap mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Sebagaimana layaknya organisasi, lembaga pendidikan mempunyai kelengkapan unit-unit organisasi, seperti; Direktorat, Fakultas, Departemen, Program Studi, dan Unit

Pelaksana Teknis, lainnya yang semuanya bertanggung jawab untuk dapat terselenggaranya proses belajar mengajar secara baik dan lancar. Fakultas, sebagai salah satu unsur penunjang dari suatu universitas, menjadi sangat penting peranannya karena berkewajiban untuk dapat melaksanakan penyelenggaraan aktivitas akademik secara tertib, tepat waktu dan lancar, seperti penyelenggaraan belajar mengajar, riset dan publikasi, pengabdian kepada masyarakat, pelayanan administrasi akademik, kerjasama-kerjasama dengan pihak luar dan alumni untuk pengembangan pendidikan (Sarikit, 2016).

Salah satu perguruan tinggi yang menarik untuk diteliti adalah Universitas Trunojoyo Madura (UTM). Saat ini Universitas Trunojoyo Madura menjadi satu-satunya Perguruan Tinggi Negeri di Madura (fisib.trunojoyo.ac.id). Universitas Trunojoyo Madura merupakan kelanjutan dari Universitas Bangkalan Madura (Unibang) yang berubah statusnya dari Perguruan Tinggi Swasta menjadi Perguruan Tinggi Negeri berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia nomor 85 Tahun 2001 pada tanggal 5 Juli 2001 dan peresmian berlangsung pada tanggal 23 Juli 2001. Universitas Trunojoyo Madura sebagai salah satu penyelenggara pendidikan tinggi yang terus menerus berupaya untuk menjadi penyedia paling unggul, baik dalam persiapan mahasiswa yang bersifat formal maupun non-formal. Sesuai dengan visinya, Universitas Trunojoyo Madura berupaya untuk menjadi Perguruan Tinggi yang unggul di bidang pendidikan dan riset. Universitas Trunojoyo Madura memiliki tujuh fakultas yaitu fakultas hukum, fakultas ekonomi dan bisnis, fakultas pertanian, fakultas teknik, fakultas ilmu pendidikan, fakultas keislaman, serta fakultas ilmu sosial dan ilmu budaya.

Dosen adalah komponen penting yang menjadi penentu maju tidaknya sebuah perguruan tinggi dalam bidang akademik. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia pasal 1 ayat 1 nomor 37 (2009) menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Idealnya seorang dosen memiliki jam

mengajar mulai hari senin hingga jumat, namun mereka memiliki wewenang untuk mengganti mata kuliah di hari sabtu atau minggu serta bisa mengajar ketika malam hari. Dosen memiliki kewajiban untuk merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, selain itu juga harus meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (pasal 4 ayat 2 dan 3 Peraturan Rektor Universitas Trunojoyo Madura, 2016).

Berikut adalah rasio dosen dan mahasiswa yang ada di Universitas Trunojoyo Madura:

Tabel 1. 1 Rasio Dosen dan Mahasiswa

Data Pelaporan Tahun 2018/2019		
Jumlah Dosen Tetap	Jumlah Mahasiswa	Rasio Dosen dan Mahasiswa
478	14972	1:31.3

Selain dosen, tata usaha merupakan salah satu bagian yang memiliki fungsi pendukung terwujudnya misi institusi. Dukungan ini dilakukan lewat pelayanan yang mendukung aktivitas pengajaran dan administrasi di perguruan tinggi, seperti dalam bentuk pengelolaan KRS (Kartu Rencana Studi) dan KHS (Kartu Hasil Studi), informasi beasiswa sekaligus pengelolaan administrasinya, dan lain-lan (Muzakiyah dkk, 2011). Pegawai tata usaha adalah orang yang bekerja untuk urusan tulis menulis dalam sebuah instansi (kamus besar bahasa indonesia). Tugas pegawai tata usaha berwujud dalam enam pola yaitu menghimpun, mencatat, mengolah, mengganda, mengirim, serta menyimpan. Sasaran yang terkait dengan enam pola sebagaimana tersebut di atas merupakan informasi. Informasi adalah pengetahuan tentang sesuatu hal atau peristiwa yang diperoleh melalui pembacaan dan pengamatan. Informasi ini yang dibutuhkan oleh pimpinan dalam rangka pengambilan keputusan. Enam pola kegiatan tersebut merupakan isi dan ruang lingkup TU (staff.uny.ac.id).

Dosen dan pegawai tata usaha memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga yang memiliki resiko tersendiri. Peran seorang ibu dalam rumah tangga

sangatlah kompleks. Tiap pagi ibu harus sudah mempersiapkan segala yang diperlukan anggota keluarga, diantaranya adalah sarapan, rumah yang bersih dan sebagainya. Belum lagi ibu yang masih memiliki anak balita akan menambah tugas penting yaitu mulai dari memandikan serta menyuapi balita tersebut. Di era globalisasi saat ini seorang ibu rumah tangga memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Peran ganda wanita yaitu boleh memasuki bidang dan tugas yang seharusnya untuk laki-laki dan tetap menjalankan tugas-tugas ibu rumah tangga, seperti hamil, melahirkan, menyusui, merawat anak dan mengurus rumah serta melayani suami. (Dahri, 1993).

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban pekerjaan serta waktu, contohnya seperti pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai jadwal. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga buah hati. Permasalahan tersebut mengakibatkan adanya keadaan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dari situasi peran ganda yang dimiliki oleh pria maupun wanita. Tuntutan pekerjaan tersebut merujuk pada aspek fisik, psikologis, dan sosial atau organisasi dari pekerjaan yang terus-menerus memerlukan usaha atau sebuah keterampilan fisik dan psikologis (Bakker, 2007). Tuntutan yang tidak terpenuhi menimbulkan konflik.

Seorang pekerja wanita, dalam hal ini dosen dan pegawai tata usaha dapat menjalankan peran yang berbeda-beda dari masing-masing peran. Diferensiasi dalam beberapa peran itu dapat menumbuhkan kompetisi dalam hal menggunakan waktu, energi, perhatian dan komitmen. Semua ini dapat menimbulkan konflik peran wanita yang berkaitan dengan kelelahan akibat beban kerja yang berat (Nurastuti, 2008). Sejalan dengan salah satu model teori dalam *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher (2001) yaitu *role theory* yang menyebutkan bahwa manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam hidupnya, termasuk peran dilingkungan keluarga dan peran di lingkungan kerja. Adanya berbagai peran terjadi ketika tekanan dari dua atau lebih peran terjadi dalam satu waktu, dan satu peran menghambat pelaksanaan dari peran yang lain.

Istilah *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pertama kali digunakan di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program *work life balance* sebenarnya sudah dilaksanakan di Amerika sebelum perang dunia kedua yaitu tahun 1930, walaupun masih dalam cara yang sederhana. Konsep ini mulai marak digunakan pada organisasi Amerika tahun 1986, untuk mengatasi pilihan para pekerja Amerika yang seringkali mengabaikan keluarga, relasi dan waktu luang demi mengejar tujuan organisasi (Risna dkk, 2016).

Peneliti melakukan survei kepada lima dosen dan lima pegawai tata usaha yang ada di Universitas Trunojoyo Madura mengenai *work life balance*. Berikut adalah hasil dari survei.

Tabel 1. 2 Hasil Survei Dosen di UTM

Aspek-aspek <i>Work Life Balance</i>	Persentase		
	Baik	Cukup	Kurang
Keseimbangan keterlibatan	60%	40%	0%
Keseimbangan waktu	80%	20%	0%
Keseimbangan kepuasan	40%	40%	20%

Melalui tabel di atas menunjukkan hasil bahwa terdapat 60% dosen merasa baik dalam keseimbangan keterlibatan. Para dosen menyadari peran sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anaknya dengan segala tanggung jawab yang dimiliki oleh ibu rumah tangga pada umumnya, terlepas dari status di kampus sebagai dosen yang diwajibkan untuk bisa memberikan yang terbaik bagi almamater. Mereka bisa menempatkan diri untuk pribadi, keluarga, dan sosial walaupun banyak pekerjaan yang dimiliki. Dosen tersebut tetap memiliki waktu untuk menyalurkan hobi, olahraga, dll yang disukai tanpa mengganggu tanggung jawab lainnya.

Sementara 40 % dosen merasa cukup dalam keseimbangan keterlibatan. Beberapa Dosen membutuhkan asisten rumah tangga untuk meringankan tugas-tugas yang ada di rumah, meskipun asisten rumah tangga tersebut hanya bekerja paruh

waktu, itu sudah cukup membantu dosen yang memiliki pekerjaan dengan tanggung jawab yang kompleks. Selain itu peran keluarga besar juga masih diperlukan, misalnya menitipkan anak yang masih balita pada orang tua atau mertua.

Pada kolom keseimbangan waktu menunjukkan hasil bahwa terdapat 80% dosen bisa menyeimbangkan waktu, meliputi waktu yang dipergunakan untuk bekerja, keluarga, pribadi, serta sosial. Pagi hari diawali dengan menyiapkan segala keperluan anggota keluarga meliputi sarapan hingga mengantarkan anak-anak ke sekolah, setelah itu berangkat ke kampus. Jika sudah selesai baru bisa pulang dan fokus pada keluarga sehingga mereka tidak menggunakan gawainya ketika sedang bercengkrama dengan keluarga. Mereka juga masih memiliki waktu untuk menyalurkan hobi yang dimiliki walaupun tidak bisa sesering dahulu ketika belum menikah. Para dosen juga berusaha untuk tetap bercengkrama dengan tetangga ketika sore hari dan bertemu dengan teman-teman ketika *weekend*.

Sedangkan 20% dosen merasa cukup dalam hal keseimbangan waktu. Hal ini dikarenakan adanya lembur yang mengharuskan dosen lebih lama di kampus. Hal ini mengakibatkan berkurangnya waktu untuk keluarga, sosial, serta pribadi. Menjadi pembicara pada sebuah seminar pada hari libur juga menjadikan dosen mengurangi intensitas berlibur bersama keluarga ataupun sekedar bercengkrama dengan teman-teman ataupun tetangga.

Paada kolom keseimbangan kepuasan terdapat 40% dosen merasa puas mengenai kontribusinya terhadap kampus, keluarga, sosial dan pribadi. Mereka merasa bahagia bisa menjadi bagian dari pendidik di UTM walaupun memiliki tanggung jawab yang besar. Para dosen merasa bahagia bisa menghadiri seminar-seminar tanpa mengabaikan keluarga, sehingga hasil dari seminar tersebut bisa maksimal untuk di *share* kepada para mahasiswa.

Sementara 40% dosen merasa cukup puas karena belum merasa menggali semua bakat yang beliau miliki, dan itu menjadikan mereka giat untuk terus menambah kuantitas untuk belajar. Beberapa hal yang menjadi tanggung jawab di

rumah juga ada yang tidak bisa dikerjakan dengan maksimal dikarenakan kerjaan yang padat.

Sementara 20% dosen merasa kurang puas dalam hal pekerjaan. Hal ini dikarenakan belum bisa membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, sosial serta pribadi. Dosen yang baru mulai bekerja masih harus beradaptasi dengan berbagai kegiatan dari kampus serta tuntutan-tuntutan keseimbangan di luar pekerjaan.

Tabel 1. 3 Hasil Survei Pegawai Tata Usaha di UTM

Aspek-aspek Work Life Balance	Persentase		
	Baik	Cukup	Kurang
Keseimbangan keterlibatan	80%	20%	0%
Keseimbangan waktu	60%	40%	0%
Keseimbangan kepuasan	80%	20%	0%

Melalui tabel di atas menunjukkan hasil bahwa terdapat 80% pegawai tata usaha mampu merasakan keseimbangan keterlibatan. Menjadi seorang istri dan ibu bagi keluarga dengan segala tanggung jawab mengharuskan mereka untuk bangun lebih awal dan tidur lebih larut dari pada anggota keluarga lainnya demi terciptanya keseimbangan keterlibatan antara kedua peran yang dimiliki. Sementara 20% pegawai tata usaha merasa cukup mengenai keseimbangan keterlibatan. Hal ini dikarenakan perasaannya yang kurang maksimal dalam mengemban amanah sebagai ibu rumah tangga sehingga membutuhkan bantuan dari orang lain (asisten rumah tangga) untuk mengurangi pekerjaan di dalam rumah.

Pada kolom keseimbangan waktu menunjukkan hasil bahwa 60% pegawai tata usaha merasakan keseimbangan waktu. Mereka fokus pada pekerjaan yang saat ini dilaksanakan, contoh jadwal dari salah satu pegawai tata usaha adalah pada pukul 16.00 sampai pagi pukul 08.00 berusaha seminimal mungkin untuk tidak memegang gawai, tidak mengerjakan pekerjaan kantor di rumah, fokus dengan anak dan suami.

Sementara 40% merasakan cukup mengenai keseimbangan waktu. Hal ini sesuai dengan pernyataan pegawai tata usaha yang menyatakan akan tetap mengerjakan tugas kantor ketika di rumah. Pada kolom keseimbangan kepuasan menunjukkan hasil bahwa 80% pegawai tata usaha merasa puas mengenai kehidupan kerja, keluarga, sosial, serta pribadi. Sementara 20% merasa cukup puas mengenai kehidupan kerja, keluarga, sosial, serta pribadi.

Berdasarkan hasil survei yang peneliti lakukan terdapat perbedaan yang signifikan mengenai *work life balance* antara dosen dan pegawai tata usaha wanita di Universitas Trunojoyo Madura. Hal ini terlihat dari tiga aspek *work life balance* pegawai tata usaha yang memiliki hasil baik lebih tinggi daripada dosen. Darmawan dkk (2015) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan, maka akan semakin rendah *work life balance* dan semakin rendah tingkat kelelahan, maka semakin tinggi *work life balance*. Hal ini sesuai dengan tanggung jawab dosen yang lebih banyak dan kompleks terkait dengan tugas Tridarma Perguruan Tinggi.

Bagi pria dan wanita yang bekerja, keseimbangan antara kerja dan keluarga menjadi hal yang penting, dimana kedua hal tersebut tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya. Jika diantara keduanya tidak saling mendukung, maka dapat memengaruhi kinerja individu terhadap sebuah instansi sehingga menimbulkan dampak yang tidak baik terhadap instansi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. *Work life balance* memainkan peranan yang penting untuk menanggapi fenomena wanita yang bekerja karena secara umum setiap pekerja menginginkan adanya pencapaian positif dan pemenuhan antara kehidupannya pada pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Clark (2010) mendefinisikan *work life balance* dengan sebuah keadaan ketika individu menemukan kepuasan dalam peran dirumah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja dengan konflik yang minimal.

Seseorang akan mengalami adanya konflik dan *enhancement* ketika menjalankan berbagai peran yang dimilikinya. Hal ini pula yang menimbulkan penghayatan yang berbeda-beda pada setiap individu. Individu yang memiliki peran ganda, baik di pekerjaan maupun di lingkungan keluarga tidak selalu mengalami

konflik dalam menjalankan perannya, hal ini memiliki arti bahwa individu mampu menjalankan perannya secara optimal dan memperoleh energi dari peran yang ia jalankan (Rantanen, 2008).

Work life balance sebagai pemenuhan tuntutan kepuasan dari tiga kebutuhan mendasar dalam hidup, yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi, sebuah pekerjaan menuntut jam kerja, intensitas kerja dan proporsi jam kerja yang dihabiskan dalam pekerjaan. Jam kerja tambahan akan mengurangi intensitas waktu yang dihabiskan di rumah, sementara intensitas kerja yang tinggi atau tekanan kerja dapat mengakibatkan kelelahan, kecemasan atau konsekuensi fisiologis yang akan merugikan kualitas kehidupan di rumah dan kehidupan keluarga. *Work life balance* juga didefinisikan sebagai bentuk penyeimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pegawai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2011) bahwa *work life balance: balancing their work and personal lives*.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa adanya perbedaan *work life balance* pada dosen dan pegawai tata usaha. *Work life balance* merupakan hal yang penting untuk dimiliki dalam menjalankan tugasnya sebagai individu yang memiliki peran ganda, sehingga hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai perbedaan *work life balance* pada dosen dan pegawai tata usaha wanita di Universitas Trunojoyo Madura.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah apakah ada perbedaan *work life balance* pada dosen dan pegawai tata usaha wanita di Universitas Trunojoyo Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari rumusan masalah diatas adalah untuk mengetahui perbedaan *work life balance* pada dosen dan pegawai tata usaha wanita di Universitas Trunojoyo Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi cabang ilmu psikologi Industri dan Organisasi, serta psikologi positif mengenai terkait *work life balance*.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Dosen

Diharapkan penelitian ini mampu memberi informasi bagi dosen untuk memahami *work life balance*, baik dalam pekerjaan, keluarga, sosial, dan pribadi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dan performa kerja dalam menjalankan setiap peran yang dimiliki.

b. Bagi Pegawai Tata Usaha

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna dalam memperhatikan kehidupan rumah tangga dan pekerjaan sehingga dapat menjalani peran ganda dengan selaras.

c. Bagi Rektor

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kerja tentang *work life balance* pada dosen dan pegawai tata usaha wanita di Universitas Trunojoyo Madura.

d. Bagi Dekan

Penelitian diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kegiatan, pemetaan beban kerja, maupun mempertimbangkan pemberian fasilitas yang diterima dosen dan pegawai tata usaha

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangsih sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian mengenai *work life balance*, dosen, dan pegawai tata usaha.