

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Studi tentang wanita saat ini semakin menarik untuk dibahas. Menurut Darmawan (2015). Wanita yang memilih untuk bekerja bukan hanya wanita yang masih berstatus lajang, para wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak juga banyak yang memutuskan untuk bekerja dan merintis karier. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi dalam berbagai jabatan mulai dari direktur, manager dan lain sebagainya. Pada dasarnya perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibandingkan dengan laki-laki, hal ini dikarenakan perbedaan peran antara laki-laki dengan perempuan dalam keluarga. Peran ganda yang dimiliki oleh wanita juga berpengaruh terhadap tingkat kelelahan seseorang. Seorang pekerja wanita, dalam kasus ini adalah seorang Dosen wanita dapat menjalankan peran yang berbeda-beda.

Sedangkan pendapat Huda (2020) kombinasi dukungan keluarga dan organisasi tentunya akan lebih baik dalam mengurangi “benturan-benturan” tanggung jawab yang ada. Faktanya beratnya tanggung jawab dalam dunia kerja menjadi tantangan bagi para perempuan yang bekerja. Dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan konflik kepentingan antara pekerjaan

dan keluarga. Karena pada kenyataannya perempuan yang bekerja akan memiliki peran ganda.

Karena merebaknya virus Corona atau biasa disebut dengan istilah COVID'19 di Wuhan pada awal tahun 2020, kehebohan mulai menyeruak secara berangsur- angsur yang bahkan menjangkau seluruh Dunia. Kehebohan ini dipicu oleh semakin meningkatnya jumlah korban yang terjangkit virus Corona dalam waktu yang relatif singkat disertai dengan kegamangan semua pihak menghadapi COVID'19 sehingga menciptakan kehebohan hampir di seluruh Dunia. (Mungkasa; 2020)

Bukan hanya di Wuhan, tetapi virus ini sudah mendunia. Sehingga adanya penyebaran pandemi COVID'19 ini memberikan dampak pada terhadap kesehatan, perekonomian serta pola hidup seluruh masyarakat dibelahan dunia. Hal ini menyebabkan Negara-negara yang terkena dampak virus ini menerapkan karantina dan *lockdown* yaitu yaitu menutup akses jalan, Bandara, Pelabuhan serta tempat-tempat umum seperti sekolah, kantor pusat perbelanjaan, pusat hiburan, kafe dan restoran. (Carolinda dua; 2020)

Sedangkan di Indonesia sendiri kebijakan ini mulai diterapkan sejak awal bulan maret 2020. Kebijakan ini berdampak pada pengalihan pekerjaan yang bisanya dilakukan di kantor, menjadi dilakukan di Rumah dengan memanfaatkan fasilitas teknologi informasi, dan dilaksanakan di semua perusahaan di Indonesia. Hal ini membuat pemerintah

menetapkan suatu kebijakan yaitu memberlakukan kebijakan *work from home*. Guna mengurangi penyebaran virus Corona yang semakin hari semakin menyebar. (Carolinda Dua:2020)

Skema *Work From Home (WFH)* sendiri merupakan salah satu bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang sebenarnya bukanlah hal baru dalam dunia kerja bahkan sudah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan dari rumah-kantor pulang-pergi setiap hari. Walaupun demikian biasanya konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal bukan karena pandemi seperti sekarang ini. Ditambah kondisi sekarang ini akan berlangsung setidaknya sampai ditemukan vaksin yang diperkirakan paling cepat akhir tahun 2021. (Mungkasa; 2020)

Adanya kebijakan *work from home* oleh pemerintah menyebabkan pola kerja karyawan mengalami perubahan, dimana para pekerja bekerja dari rumah tak terkecuali pekerja perempuan sehingga mereka tidak perlu datang ke tempat kerja pada jam kerja seperti biasanya, mereka cukup melakukan pekerjaan-pekerjaan kantornya dari rumah dan membuat laporan kerja harian. (Ahmad; 2020)

Hal ini diterapkannya oleh beberapa perusahaan dan lembaga pendidikan di kota Bangkalan. Salah satunya adalah Universitas Trunojoyo Madura. Universitas Trunojoyo Madura mulai memberlakukan

kebijakan *Work From Home* ini sejak dikeluarkannya Surat edaran keputusan rektor tentang penerapan kebijakan *Work From Home* pada tanggal 17 Maret 2020, dan diperpanjang kembali pada tanggal 15 April 2020. Sehingga Dosen-dosen di FEB UTM mau tidak mau juga harus mengikuti peraturan tersebut.

Dengan penerapan *work from home* para pekerja bahkan tetap dapat melakukan pekerjaan rumahnya sambil mengerjakan pekerjaan kantor. Di awal penerapan kebijakan ini, banyak karyawan atau pekerja perempuan yang menyambut antusias kebijakan ini, karena mereka merasa bisa lebih lama di rumah secara *full time* untuk mengurus rumah tangga sambil menyelesaikan tugas-tugas dari tempat kerja.

Namun, dengan penerapan *work from home* ini diperkirakan akan memiliki dampak positif dan negatif tersendiri khususnya terhadap tingkat *work life balance*. Terlebih pekerja perempuan, dimana perempuan yang bekerja akan memberikan peran ganda pada dirinya sendiri yaitu perannya dalam keluarga sebagai ibu rumah tangga dan perannya dalam pekerjaan. Menurut pendapat Huda (2020) Peran ganda pada seorang wanita dapat menimbulkan persoalan baru yang bahkan lebih rumit dalam pekerjaan maupun rumah tangga.

Dalam hal ini peneliti ingin mengungkap bagaimana pengaruh *Work From Home* terhadap *work life balance*. Dalam salah satu penelitian tentang *work from home* terhadap kinerja karyawan

menyatakan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat seiring berjalannya penerapan *work from home* ini. Namun pada penelitian ini tidak membedakan informan laki-laki dan perempuan. Jika penerapan *work from home* tidak begitu terpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah *work from home* juga akan tidak begitu berpengaruh terhadap *work life balance*? ataukah sebaliknya?. Terlebih pekerja perempuan yang faktanya pekerja perempuan yang sudah berkeluarga akan memiliki peran ganda.

Dengan adanya peran ganda pada perempuan ketika penerapan *work from home* mungkin akan membuat para pekerja perempuan akan merasa bisa lebih dekat dengan keluarga atau mungkin para pekerja perempuan akan merasa kurang fokus ketika bekerja dari rumah. Terlebih para pendidik yang tugasnya adalah mengajar, yang mana ketika mengajar secara daring tenaga pendidik harus membagi waktu dengan siswa atau mahasiswa, dan disamping itu mereka juga harus mengurus anak yang kadang anak-anak membuat sedikit masalah yang juga akan mempengaruhi fokus sang ibu.

Fenomena-fenomena tentang *work life balance* pekerja perempuan sudah banyak diteliti. Namun penelitian ini sebelum adanya penerapan *work from home*. Ketika mereka masih bekerja ke kantor banyak perempuan yang merasa tingkat *work life balance* mereka rendah. Karena ketika mereka pulang dari kantor mereka juga harus melaksanakan tugas sebagai ibu rumah tangga, apalagi yang memiliki

anak kecil, harus mengurus anak. Karena mereka sudah lelah dengan pekerjaan kantor ditambah lagi harus mengurus rumah tangga sehingga mereka merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya tidak seimbang. Dan ketika diterapkannya kebijakan *work from home* oleh pemerintah ini apakah ketika pekerja perempuan merasakan ada keseimbangan antara pekerjaan dan urusan pribadinya? Hal ini perlu dikaji lebih lanjut.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2018) yang berjudul Hubungan antara *relation oriented leadership behaviour* terhadap *work life balance* memperoleh hasil bahwa semakin tinggi relation-oriented leadership, maka work-life balance pada pegawai wanita di UIN Sunan Ampel yang dicapai juga semakin tinggi. Tuntutan dari diri sendiri dan sosial menyerukan hal yang sama yaitu keberhasilan dalam dua peranan tersebut. Konflik peran muncul ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks dan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran yang lain.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bintang (2016) mengatakan bahwa pekerja wanita mudah mengalami imbalance. Keadaan imbalance terlihat dari adanya faktor-faktor pengganggu work- life balance yang menyebabkan work-life balance rendah bersumber dari lingkungan pekerjaan dan sosial seperti, kesulitan dalam mengatur waktu kerja dengan waktu berkegiatan adat dan kesulitan dalam meminta ijin cuti. Subjek juga melakukan problem

solving bila mengalami gangguan work-life balance pada kehidupan kerja dan kehidupan sosial.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Purba (2015) menyatakan Bagi wanita yang memilih berkarir wanita akan menyesuaikan rencana karirnya dengan mempertimbangkan situasi atau kondisi keluarga yang sedang dihadapi. Namun, mereka tidak merasakan *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan karir mereka.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Carolinda Dua(2020) dengan judul Pengaruh *work from home* terhadap *work life balance* pekerja wanita di kota Ende menunjukkan hasil bahwa *work from home* memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan, yaitu dapat menimbulkan konflik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Pekerja perempuan yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga di masa bekerja dari rumah akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya bahkan stres kerja karena tuntutan peran yang harus dilakukan disaat bersamaan.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu dkk, (2018) menyatakan program work-life balance membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalan-jalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan.

Sedangkan pada penelitian Ashal (2020) menunjukkan hasil bahwa Work from Home berjalan baik dan lancar, faktor penghambat dalam pelaksanaan Work from Home adalah penggunaan teknologi yang terkadang mengalami gangguan saat digunakan dalam melaporkan kegiatan saat berdinras di rumah dan juga beberapa perangkat dalam bekerja yang tidak ada di rumah, sehingga hanya pegawai yang mendapat jadwal dinas di Kantor yang bisa mengerjakan pekerjaan tertentu dan pengaruh Work from Home sendiri adalah meningkatnya rasa kesetiaan dan integritas Aparatur Sipil Negara sehingga secara tidak langsung meningkatkan semangat kinerja individu karena bekerja di rumah lebih menyenangkan dan lebih menenangkan bagi pegawai yang biasa memiliki rutinitas harus berangkat pagi dan pulang ke rumah di sore ataupun malam hari.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sundari dkk (2020) mengungkapkan *“The present study has revealed that the women educators are unable to manage their personal and professional life, unlike software professionals. They have experienced stress not only from their work but also unable to draw a line between the two.”* Penelitian ini mengungkapkan bahwa pendidik wanita tidak dapat mengatur kehidupan pribadi dan profesional mereka, mereka banyak yang mengalami stres tidak hanya dari pekerjaan mereka tetapi juga menyeimbangkan antara keduanya.

Berdasarkan penjabaran diatas peneliti tertarik untuk mengkaji

terkait pengaruh *work from home* dengan *work life balance* pekerja, khususnya pekerja perempuan dimana perempuan memiliki tanggung jawab tidak hanya di tempat kerja, namun juga memiliki tanggung jawab dalam rumah tangga (sektor domestik). Dan adanya peran ganda pada perempuan ini akan memiliki dua dampak baik itu positif atau negatif. Maka penulis membuat sebuah penelitian dengan judul “ **Kajian Work From Home terhadap Work Life Balance pekerja perempuan studi pada Dosen dan Karyawan FEB UTM**”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini mengacu pada uraian latar belakang seperti yang telah diuraikan diatas yaitu:

1. Bagaimana penerapan *work from home* di FEB UTM?
2. Bagaimana pengaruh *work from home* terhadap *work life balance* pekerja perempuan di FEB UTM?”

1.3 Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work from home* terhadap *work life balance* pekerja perempuan di FEB UTM.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini dapat di klasifikasikan dalam beberapa kategori, antara lain:

- a. Bagi akademis, menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terkait kajian *work from home* terhadap *work life balance*

pekerja perempuan. Dan dapat dijadikan bahan informasi bagi mahasiswa yang akan meneliti permasalahan serupa.

- b. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan manajemen sumber daya manusia utamanya tentang kajian *work from home* terhadap *work life balance* pekerja perempuan. Serta menjadikan motivasi bagi peneliti untuk semakin semangat dalam melakukan penulisan dan semakin memperkaya karyanya dalam kepenulisan.
- c. Bagi Universitas, dengan adanya penelitian ini peneliti berharap penelitian ini dapat menambah literatur serta referensi keilmuan yang dapat dijadikan bahan informasi bagi sivitas akademika yang lainnya mengenai kajian *work from home* terhadap *work life balance* pekerja perempuan.