

***WORK-LIFE INTEGRATION* PADA PEREMPUAN PERAN
GANDA (STUDI KASUS PADA DOSEN PEREMPUAN DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER)**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
MEI 2025**

***WORK-LIFE INTEGRATION* PADA PEREMPUAN PERAN
GANDA (STUDI KASUS PADA DOSEN PEREMPUAN DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER)**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:
Nadhilah Dinan Lailyna Al-Badri
NIM: 201103050003

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
MEI 2025**

***WORK-LIFE INTEGRATION* PADA PEREMPUAN PERAN
GANDA (STUDI KASUS PADA DOSEN PEREMPUAN DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER)**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh:

Nadhilah Dinan Lailyna Al-Badri
NIM: 201103050003

Disetujui Pembimbing:


Indah Roziah Cholilah, S.Psi., M.Psi
Nip. 198706262019032008

**WORK-LIFE INTEGRATION PADA PEREMPUAN PERAN
GANDA (STUDI KASUS PADA DOSEN PEREMPUAN DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER)**

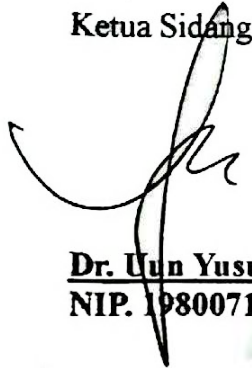
SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari: Rabu
Tanggal: 21 Mei 2025

Tim Penguji

Ketua Sidang



Dr. Uun Yusufa, MA
NIP. 198007162011011004

Sekretaris Sidang



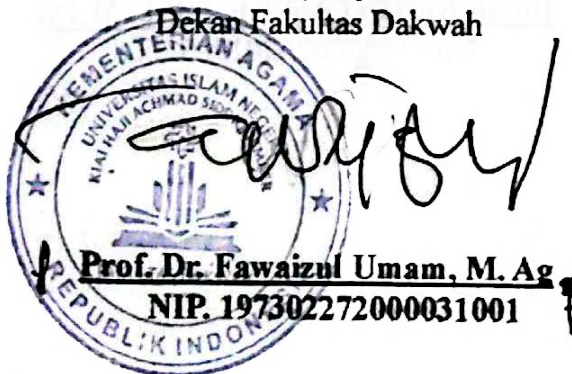
Nurin Amalia Hamid, M.Psi.T
NIP. 199505132022032002

Anggota:

1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, S.Psi., M.A.
2. Indah Roziyah Cholilah, M.Psi.



Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag
NIP. 197302272000031001

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ
نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا
وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا
عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (QS. Al-Baqarah [2]: 286)¹



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahan (Bandung: Syaamil Qur'an, 2012), Al-Baqarah 2, Hal: 49

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya yang telah menyertai setiap langkah penulis hingga terselesaikannya karya tulis ini. Semoga apa yang telah diupayakan menjadi amal jariyah dan bernilai kebaikan di sisi-Nya.

Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan mulia Nabi Muhammad SAW, suri teladan sepanjang masa, yang ajarannya menjadi cahaya dalam menempuh jalan ilmu, kesabaran, dan ketulusan dalam kehidupan. Dengan penuh rasa syukur dan hormat, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, yang telah mencurahkan seluruh pengorbanan selama penulis menempuh pendidikan. Doa-doa yang tak pernah terputus, kesabaran yang tak terhingga, kasih sayang yang tulus yang tak terbalas menjadi kekuatan terbesar dalam menyelesaikan karya ini.
2. Untuk Muhammad Firos Kasyfillah Al-Badri, saudara kandung saya. Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang senantiasa hadir dalam setiap proses perjuangan akademik ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ *Work-Life Integration* pada Perempuan Peran Ganda (Studi Kasus pada Dosen Perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan arahan, petunjuk bimbingan, saran, kritik, dan bantuan. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis menyampaikan apresiasi kepada:

1. Prof. Dr. Hepni, S. Ag, M. M. CPEM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Arrumaisha Fitri, M.Psi. selaku Kepala Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
4. Fuadatul Huroniyah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Indah Roziah Cholilah, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, serta masukan yang sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Segenap dosen Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah berbagi ilmu, membimbing, serta mendidik peneliti sepanjang masa studi perkuliahan.
7. Seluruh civitas akademik Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang turut berperan dalam mendukung proses pendidikan peneliti.
8. Para subjek penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, serta berbagi pengalaman dalam proses penelitian ini.
9. Sahabat-sahabat dan rekan seperjuangan yang telah memberikan semangat dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
10. Serta seluruh pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi dalam bentuk apa pun.

Jember, 17 April 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Penulis

ABSTRAK

Nadhilah Dinan Lailyna Al-Badri, 2025: *Work-Life Integration pada Perempuan Peran Ganda (Studi Kasus pada Dosen Perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember)*

Kata Kunci: *Work-life Integration*, Perempuan Peran Ganda, Dosen Perempuan

Perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai ibu, istri, dan pekerja profesional menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan tanggung jawab domestik dan pekerjaan. Ketidakseimbangan peran tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis, menurunnya kualitas hidup, serta gangguan dalam pelaksanaan fungsi profesional maupun keluarga. Oleh karena itu, dibutuhkan pemahaman mengenai strategi integrasi peran secara harmonis.

Fokus penelitian ini adalah: 1) Bagaimana deskripsi *work-life integration* pada perempuan peran ganda? 2) Apa yang mempengaruhi *work-life integration* pada perempuan peran ganda? 3) Bagaimana bentuk dukungan instansi dalam mendukung *work-life integration* pada perempuan peran ganda?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mendeskripsikan *work-life integration* pada perempuan peran ganda. 2) untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life integration* pada perempuan peran ganda. 3) untuk menganalisis bentuk dukungan instansi dalam mendukung *work-life integration* pada perempuan peran ganda.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pemilihan subjek menggunakan metode *snowball sampling*, dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur, observasi non-partisipan, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis Creswell, dengan uji keabsahan data melalui triangulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen perempuan dengan peran ganda menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga, yang memunculkan dua bentuk *work-life integration*: 1) integrasi tidak disengaja yang menyebabkan konflik waktu, kelelahan emosional, pengurasan energi dan *spillover*. 2) integrasi disengaja yang melibatkan strategi sadar seperti kompensasi, peran instrumental, segmentasi, dan kongruensi. Faktor kepribadian turut mempengaruhi *work-life integration*. Dukungan institusi masih bersifat nonresmi dan belum ada kebijakan resmi yang mendukung optimalisasi peran ganda dosen perempuan.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENMGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Istilah.....	12
F. Sitematika Pembahasan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu.....	15
B. Kajian Teori.....	20
1. <i>Work-life Integration</i>	20
2. <i>Teori Work-life Integration</i>	21
3. <i>Manfaat Work-life Integration</i>	32

4. Hubungan Kepribadian dengan <i>Work-life Integration</i>	34
5. Perempuan Peran Ganda	38
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Subjek Peneliti.....	43
D. Teknik Pengumpulan Data	45
E. Analisis Data	47
F. Keabsahan Data.....	48
G. Tahap-tahap Penelitian	50
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	51
A. Gambaran Obyek Penelitian	51
B. Penyajian Data dan Analisis.....	54
C. Pembahasan Temuan.....	85
BAB V PENUTUP.....	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA.....	121
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Pernyataan Keaslian Tulisan	128
2. Surat Permohonan Tempat Penelitian	129
3. Surat Selesai Penelitian.....	130
4. Matrik Penelitian.....	132
5. Pedoman Wawancara	135

6. Data Verbatim.....	131
7. Dokumentasi	171
8. Jurnal Kegiatan Penelitian.....	174
9. Informed Consent Subjek.....	175
10. Biodata Penulis.....	178



DATAR TABEL

NO	Uraian	Hal
	Tabel 2.1 Orisinalitas Penelitian	19



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Transformasi digital di era modern telah mengubah cara individu bekerja dan berinteraksi, memungkinkan akses terhadap pekerjaan serta komunikasi secara daring yang dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja. Kondisi ini secara signifikan mengaburkan batas antara ranah profesional dan personal, yang idealnya dipisahkan secara tegas. Setelah pandemi COVID-19, praktik bekerja dari rumah (*work from home*) menjadi lebih umum, namun pada saat yang sama menimbulkan tantangan terhadap kemampuan individu untuk beristirahat secara optimal. Data global menunjukkan adanya peningkatan waktu penggunaan aplikasi digital harian, dari rata-rata tiga jam menjadi empat jam per hari.² Selain itu, dengan kaburnya batas antara pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan sosial, banyak individu kini menggunakan antara 10 hingga 19 aplikasi per minggu.³ Fenomena ini secara tidak langsung memperpanjang durasi kerja, mengganggu kehidupan pribadi, serta berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat stres dan kecemasan yang dipicu oleh penggunaan teknologi secara berlebihan.

Laporan Ofcom pada tahun 2017 menyebutkan bahwa sebesar 94% orang dewasa di Inggris telah memiliki ponsel, dengan lebih dari tiga perempat di antaranya menggunakan ponsel pintar. Temuan ini diperkuat oleh hasil

² Chris Porteous, "Work-Life Integration vs Work-Life Balance: Is One Better than The Other?", diakses 17 September 2024, <https://www.lifehack.org/927152/work-life-integration-vs-balance>.

³ Chris Porteous.

survei konsumen yang dilakukan oleh Deloitte, yang mengindikasikan bahwa sekitar 50% pengguna ponsel pintar lebih sering memanfaatkan perangkat tersebut untuk aktivitas digital layaknya komputer seperti mengakses internet, aplikasi, dan media sosial dibandingkan dengan fungsi utamanya sebagai alat komunikasi suara.⁴ Terlepas dari apakah perangkat komunikasi terkait pekerjaan digunakan, bekerja di luar jam kerja reguler dapat meningkatkan gejala depresi, terlepas dari penggunaan perangkat komunikasi.⁵ Hal ini menunjukkan adanya teknologi mampu memberikan fleksibilitas kerja, akan tetapi perlu perhatian khusus karena besar risiko pencampuran antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara tidak sehat.

Tekanan pekerjaan dapat meningkat, terutama bagi pekerja perempuan yang harus menyeimbangkan peran domestik dan publik. Di era modern, tuntutan hidup semakin kompleks, dan perempuan berusaha menggali serta mengembangkan potensi perempuan di dunia kerja.⁶ Perempuan masa kini memiliki akses yang lebih luas terhadap kesempatan untuk mengembangkan karier dan mewujudkan aspirasi pribadi di berbagai bidang kehidupan. Kemampuan dalam menyeimbangkan peran sebagai profesional sekaligus ibu rumah tangga menjadi aspek krusial dalam menciptakan keharmonisan dalam keluarga. Selain itu, kemajuan dalam kesetaraan gender turut membuka

⁴ Emma Dittmer, "The (Short) History of Work-Life Balance and its Effect on Our Happiness", diakses 18 September 2024, <https://blog.trulyexperiences.com/history-of-work-life-balance/>.

⁵ Min-Sun Kim et al., "Association between Work-Related Communication Devices Use during Work Outside of Regular Working Hours and Depressive Symptoms in Wage Workers", *Safety and Health at Work* 15, no. 1 (March 2024): 73–79, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.11.008>.

⁶ Ulya Karima, "Hubungan Burnout Dengan Work Life Balance pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember" (Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Dakwah, 2023).

peluang yang lebih besar bagi perempuan, khususnya dalam sektor pendidikan, sehingga memungkinkan perempuan untuk berperan aktif dalam pembangunan sosial dan ekonomi secara lebih setara.

Peran perempuan sangat signifikan dalam perekonomian.⁷ Tingkat Pada tahun 2021, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan tercatat sebesar 54,03%, dan meningkat menjadi 55,4% pada tahun 2024, menunjukkan keterlibatan yang semakin besar perempuan dalam dunia kerja.⁸ Data ini mencerminkan kontribusi perempuan dalam pasar tenaga kerja dan keterlibatan perempuan di berbagai sektor ekonomi. Tanpa terkecuali, perempuan dengan profesi sebagai dosen dalam menghadapi tantangan unik untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan akademis yang tinggi, peran ibu rumah tangga dan peran di masyarakat. Tanggung jawab dosen dalam pendidikan tinggi mencakup Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta kontribusi kepada masyarakat.⁹ Sebagai akademisi, dosen berperan penting dalam menyampaikan pembelajaran, membimbing mahasiswa, dan menginspirasi pengembangan pengetahuan serta keterampilan.¹⁰

Berdasarkan data terbaru dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti) tahun 2025, jumlah dosen di Indonesia mencapai 351.582 orang, yang

⁷ Ridho et al., “Analisis Peran Ganda dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kabupaten Sumbawa <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium>”.

⁸ Pierre Rainer, “Februari 2024, Angkatan Kerja Perempuan Meningkat”, Good Stats, Mei 2024, <https://shorturl.at/yPNBv>.

⁹ Taridi Kasbi Ridho et al., “Analisis Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kabupaten Sumbawa <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium>” VIII, no. 2 (June 2020): 181–192.

¹⁰ “Peran Penting Dosen Mahasiswa dalam Pengembangan Akademik dan Profesional”, Mei 2023, <https://pp.uma.ac.id/2023/05/17/peran-penting-dosen-mahasiswa-dalam-pengembangan-akademik-dan-profesional/>.

terdiri dari 189.502 dosen laki-laki dan 162.080 dosen perempuan. Komposisi ini menunjukkan bahwa dosen laki-laki mencakup sekitar 53,9%, sedangkan dosen perempuan sebesar 46,1% dari total populasi dosen.¹¹

Kompleksitas peran tersebut semakin nyata pada institusi pendidikan tinggi yang menerapkan sistem Catur Dharma Universitas, seperti yang dijalankan oleh Universitas Muhammadiyah Jember. Dalam sistem ini, dosen tidak hanya berkewajiban menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran, aktif dalam kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pelaksanaan nilai-nilai islam dan kemuhammadiyah¹² Keempat aspek tersebut membutuhkan dedikasi waktu, energi, dan kompetensi yang besar. Pada dosen perempuan, beban ini sering kali bersinggungan dengan tanggung jawab domestik, sehingga memunculkan tantangan dalam mencapai integrasi antara kehidupan profesional dan pribadi.

Kondisi ini menjadi semakin relevan untuk dikaji, mengingat implementasi Catur Dharma tidak hanya mencerminkan tanggung jawab akademik secara struktural, tetapi juga menjadi tolok ukur profesionalisme dosen di berbagai universitas yang mengadopsinya. Oleh karena itu, strategi dalam mengelola work-life integration menjadi hal yang krusial, terutama bagi dosen perempuan, untuk mencegah konflik peran dan mendukung keberlanjutan karier akademik tanpa mengorbankan kualitas kehidupan personal maupun keluarga.

¹¹ PDDikti, “Statistik Perguruan Tinggi Di Indonesia”, <https://pddikti.kemdikbud.go.id/statistik>.

¹² UNMUH Jember, ‘SEJARAH SINGKAT’, n.d., <https://unmuhjember.ac.id/index.php/tentang/selayang-pandang/sejarah-universitas.html>.

Penelitian Elvira Rahmayati menunjukkan bahwa perempuan karir dengan peran ganda mengalami konflik antara peran publik dan peran domestik, seperti mengurus anak dan rumah tangga. Sedangkan dalam peran publik berhubungan dengan beban kerja dan waktu.¹³ Sementara itu, menurut penelitian Tri Yulian Pratiwi dan Ike Betria, konflik ini dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu; pengasuhan anak, beban rumah tangga yang berat, interaksi keluarga, waktu bersama keluarga, manajemen prioritas, serta tekanan konflik dalam keluarga dan karir.¹⁴

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari salah satu informan dosen universitas mengenai peran ganda. Beliau mengungkapkan mengenai konflik peran ganda yang pernah beliau alami salah satu diantaranya yang paling beliau ingat sampai saat ini. Beliau menjelaskan bahwa sejatinya konflik peran ganda memang tidak dapat dihindari, terutama ketika beliau di tugaskan luar kota, sementara beliau harus meninggalkan anaknya yang masih kecil. Disalah satu kondisi yang pernah beliau alami saat sedang menyelesaikan tanggung jawabnya di kantor. Pada saat proses mengajar dan pendampingan ujian PPL kondisi itu semakin sulit ketika anaknya berusia 2 tahun dan jatuh sakit sehingga harus dirawat di rumah sakit. Seketika langsung menghubungi suaminya yang bekerja di luar kota untuk segera pulang. Beruntungnya situasi tersebut dapat dikendalikan, hingga akhirnya ibu satu anak tersebut dalam

¹³ T. Elfira Rahmayati, "Konflik Peran Ganda pada Wanita Karier: Konflik Peran Ganda pada Wanita Karier", *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)* 3, no. 1 (31 January 2020): 152–65, <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10920>.

¹⁴ Tri Yulian Pratiwi and Ike Betria, "Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja pada Karyawan Perempuan", *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 10, no. 2 (29 December 2021): 1–14, <https://doi.org/10.30606/cano.v10i2.1127>.

setiap harinya harus melakukan perjalanan secara berulang kampus - RS untuk melihat kondisi anaknya disaat jam istirahat kerja.¹⁵

Konflik peran ganda memang sudah kental dan umum terjadi di kalangan perempuan, terutama setelah perempuan memiliki tanggung jawab lebih dengan keluarga intinya, konflik peran ganda pasti terjadi. Penelitian Samtharam dan Shathees menunjukkan bahwa *work-life integration* membantu karyawan menjadi lebih produktif dan bahagia dengan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan perlu melibatkan karyawan, karena yang terlibat cenderung bertahan lebih lama dan bekerja lebih keras.¹⁶ *Work-life integration* berdampak positif dan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga mempengaruhi kebahagiaan, produktivitas, dan keseimbangan hidup karyawan secara keseluruhan.¹⁷

Sebagai dampak psikologis akibat terjadinya ketidak seimbangan antara peran di tempat kerja dengan peran sebagai ibu rumah tangga dapat menimbulkan stres.¹⁸ Stres yang dialami perempuan peran ganda dapat mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Studi menunjukkan bahwa individu dengan stres kerja ringan dapat mengelola stres dan mengatur waktu antara

¹⁵ A, diwawancarai oleh penulis, Jember 20 Juli 2024.

¹⁶ Samtharam and Shathees Baskaran, "Work-Life Integration and Workplace Flexibility on Life Satisfaction, Work Productivity, and Organization Commitment: Contextual Study Shatish RAO", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 13, no. 2 (20 February 2023): Pages 1276-1289, <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i2/16340>.

¹⁷ Muhammad Ikram Idrus, "Dampak Work-Life Integration Terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas Kerja: A Systematic Literature Riview", *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7, no. 3 (23 April 2024): 6396–6405, <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9821>.

¹⁸ Ayu Sutriani Lingga, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan", *Prosiding Manajemen* Volume 6 (2020): 1134–37, <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.24637>.

keluarga, diri sendiri, dan pekerjaan dengan baik.¹⁹ Dalam penelitian Tait D. Shanafelt dkk, mengungkapkan bahwa *work-life integration* dapat menurunkan akibat kelelahan bekerja.²⁰

Penelitian *work-life integration* juga dilakukan pada dosen kampus lain di Jember untuk memastikan bahwa konflik peran ini dialami oleh semua perempuan dengan profesi dosen. Peneliti mewawancarai dosen dari universitas lain, beliau memberikan pemaparan bahwa pembagian peran antara pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga perlu dipisahkan agar tidak saling mempengaruhi. Upaya tersebut dilakukan dengan penyesuaian waktu. Pekerjaan kantor diusahakan untuk diselesaikan di tempat kerja, kecuali apabila terdapat pekerjaan dengan tenggat waktu yang mendesak. Namun, jika tenggat waktu tidak terlalu dekat, penyelesaian tugas kantor tetap difokuskan di kantor. Di rumah, peran sebagai ibu rumah tangga dan istri dijalankan sepenuhnya. Jika terdapat pekerjaan mendesak, pembagian waktu tetap dilakukan, sehingga setelah tiba di rumah, waktu hingga pukul 9-10 malam dapat dihabiskan bersama keluarga.²¹

Namun, meskipun sudah memisahkan peran, stres dan beban kerja tetap dirasakan. Sehingga terkadang peran dosen dan ibu rumah tangga terpaksa diharmonisasikan sesuai urgensinya. Kondisi ini menunjukkan relevansi yang

¹⁹ Nia Adinda Marselina Panjaitan et al., “Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita dan Kaitannya dengan Stres Kerja”, *Jurnal Prima Medika Sains* 3, no. 2 (31 August 2021), <https://doi.org/10.34012/jpms.v3i2.1840>.

²⁰ Tait D. Shanafelt et al., “Changes in Burnout and Satisfaction with Work-Life Integration in Physicians During The First 2 Years of The COVID-19 Pandemic”, *Mayo Clinic Proceedings* 97, no. 12 (December 2022): 2248–58, <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2022.09.002>.

²¹ LA, diwawancarai oleh penulis, Jember, 13 Agustus 2024.

tinggi terhadap profesi dosen, mengingat beban kerja yang tidak jarang melampaui batas waktu formal dan mengharuskan penyelesaian tugas di luar lingkungan kampus, baik melalui pekerjaan rumah, maupun lembur akibat tuntutan tenggat waktu. Fenomena tersebut menyebabkan batas antara ranah profesional dan personal menjadi semakin kabur, sehingga pemahaman terhadap konsep *work-life integration* menjadi sangat penting, khususnya bagi dosen perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai ibu, istri, dan peran masyarakat.

Meskipun konsep *work-life integration* semakin memperoleh relevansi di era digital, kajian ilmiah terkait topik tersebut di Indonesia masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada masih mengacu pada pendekatan tradisional seperti *work-life balance* dan *work-family conflict*. Penelusuran pada sejumlah database jurnal nasional menunjukkan bahwa *work-life integration* belum banyak diangkat sebagai fokus utama, khususnya dalam konteks perempuan peran ganda pada profesi dosen. Sebagai ilustrasi, penelitian yang dilakukan oleh Tri Yulian Pratiwi serta Nia Adinda Marselina Panjaitan dkk., yang masih berorientasi pada konflik peran ganda dan stres kerja dengan menggunakan pendekatan *work-family conflict*, bukan pendekatan integratif seperti *work-life integration*. Padahal, kompleksitas peran ini dapat memberikan tekanan yang berbeda terhadap proses integrasi kehidupan dan pekerjaan.

Studi juga menunjukkan bahwa kepribadian individu memiliki pengaruh signifikan terhadap strategi dalam mengelola keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa individu mungkin memiliki pendekatan yang lebih fleksibel, yang memungkinkan sehingga lebih mudah beradaptasi dan mengintegrasikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi individu. Sementara itu, individu yang lebih rigid atau kaku, cenderung menjaga batasan yang tegas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meminimalkan konflik antar peran tersebut.²² *Work-life integration* merupakan konsep yang mengharmonisasikan kehidupan pribadi dan pekerjaan secara fleksibel, tanpa memisahkan waktu secara tegas antara keduanya.²³

Work-life integration sering kali berdampak negatif dengan meningkatkan beban pada pekerja, memperbesar potensi konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta mengurangi rasa kekeluargaan, yang dapat merenggangkan hubungan dengan kolega.²⁴ Meskipun terdapat konflik antara kehidupan kerja dan pribadi, keduanya bisa saling memberikan dampak positif jika dikelola dengan baik. Ini membuka peluang bagi pembuat kebijakan untuk menyusun aturan yang lebih tepat.²⁵

Perlunya pemahaman lebih terkait *work-life integration* untuk menghindari dampak psikologis, sebagai upaya menghindari potensi buruk pada mentalitas karyawan, terutama pada dosen perempuan dengan peran

²² Stephan Kaiser et al., eds., *Creating Balance?: International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals* (Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2011), https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-1_93.

²³ Idrus, "Dampak Work-Life Integration terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas Kerja".

²⁴ Emily Ma et al., "When Work and Life Boundaries Are Blurred—P2P Accommodation Hosts' Work-Life Integration and Consequences", *International Journal of Hospitality Management* 99 (October 2021): 103074, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103074>.

²⁵ M. Anto Juliet Mary and Vani Ramesh, "An Empirical Study on the Effect of Work/Family Conflict to Work-Life Integration (WLI)", *Materials Today: Proceedings* 37 (2021): 2279–83, <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.07.721>.

ganda. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “ *Work-Life Integration* pada Perempuan Peran Ganda (Studi Kasus pada Dosen Perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember)”. Tujuan dalam penelitian ini yakni mengeksplorasi *work-life integration* pada perempuan peran ganda yang harapan kedepannya dapat diterapkan di lingkungan kerja mana pun terutama dalam ruang lingkup akademisi. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya stres kerja dan masalah psikologis lainnya.

B. Fokus Penelitian

Dari hasil uraian singkat terkait masalah *work-life integration* ditemukan fokus penelitian berupa:

1. Bagaimana deskripsi *work-life integration* pada perempuan peran ganda?
2. Apa yang mempengaruhi *work-life integration* pada perempuan peran ganda?
3. Bagaimana bentuk dukungan instansi dalam mendukung *work-life integration* pada perempuan peran ganda?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian fokus penelitian diatas ditemukan tujuan penelitian berupa:

1. untuk mendeskripsi *work-life integration* pada perempuan peran ganda.
2. untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life integration* pada perempuan peran ganda.
3. untuk menganalisis bentuk dukungan instansi dalam mendukung *work-life integration* pada perempuan peran ganda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur psikologi terutama dalam fokus studi Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) mengenai *work-life integration* yang efektif pada perempuan peran ganda yang berprofesi di dunia akademik. Penelitian ini juga memberikan kontribusi pemahaman mengenai peran ganda perempuan dalam mengelola tanggung jawab di tempat kerja dan di dalam kehidupannya sebagai individu.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman yang mendalam mengenai strategi yang efektif agar tercapainya *work-life integration* bagi perempuan peran ganda yang bekerja sebagai dosen. Hal ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

b. Bagi Instansi

Sebagai rekomendasi praktis dalam perancangan program kerja. Dengan menerapkan *work-life integration* yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kesejahteraan dosen di kampus. Dengan kesejahteraan yang bagus inilah dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi dosen perempuan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang baik dan citra universitas yang baik.

c. Bagi Dosen

Sebagai kontribusi penting bagi dosen dengan memperdalam pemahaman mengenai pengelolaan peran ganda antara peran publik dan domestik dan mampu mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai keseimbangan dua peran.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat memberikan manfaat berupa referensi selanjutnya yang ingin dikaji dengan topik serupa, yakni *work-life integration* sebagai acuan penelitian lebih lanjut.

E. Definisi Istilah

1. *Work-life Integration* adalah mencampurkan pekerjaan profesi dan kehidupan pribadi dalam satu kesatuan yang lebih fleksibel, tanpa perlu memisahkan waktu secara tegas antara keduanya.
2. Perempuan peran ganda adalah kondisi perempuan dalam menjalani dua peran yang dijalankan dalam secara bersamaan antara tanggung jawab setelah menikah dan sebagai perempuan karir.²⁶

F. Sitematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan struktur yang menggambarkan alur penyusunan skripsi, mulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Sistematika ini disusun dalam bentuk naratif deskriptif yang berbeda dari

²⁶ Muhamad Ganda Saputra, "Hubungan Peran Ganda dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Wanita di Pelayanan Rumah Sakit" Vol 1 No 2 (2020), <http://johc.umla.ac.id/index.html>.

format daftar isi.²⁷ Rincian sistematika pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, bab ini berfungsi sebagai bagian awal yang memuat aspek fundamental penelitian, mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan yang digunakan dalam skripsi ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, bab ini menyajikan tinjauan terhadap penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu, bab ini juga menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian guna membangun landasan konseptual yang kuat.

BAB III METODE PENELITIAN, bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, prosedur analisis data, keabsahan data, serta tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan untuk memastikan validitas hasil penelitian.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, bab ini memuat hasil temuan penelitian yang diperoleh dari lapangan dan dianalisis berdasarkan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Pembahasan dalam bab ini meliputi deskripsi umum objek penelitian, penyajian data, analisis data, serta interpretasi terhadap temuan penelitian yang dikaitkan dengan kerangka teori yang digunakan.

²⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2020), 91.

BAB V PENUTUP, bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang sedang sedang dilakukan, saran-saran, daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang diperlukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah mengungkapkan bahwa *work-life integration* dapat membantu karyawan mengurangi stres dan kelelahan, sekaligus meningkatkan kepuasan hidup serta komitmen terhadap pekerjaan. Untuk menguatkan penelitian ini, disajikan data dari penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Penelitian dari B O Umeh, dkk., pada tahun 2021 yang berjudul “Work-Life Integration And Female Lecturers” Task Performance In Higher Educational Institution In Imo State, Nigeria” memiliki rumusan masalah dari penelitian ini adalah; melihat hubungan antara manajemen diri dengan kinerja tugas dosen perempuan di lembaga pendidikan tinggi milik pemerintah negara Imo, Nigeria, melihat hubungan tujuan kerja dengan kinerja tugas dosen perempuan, integrasi kehidupan kerja dan tujuan kerja berhubungan dengan kinerja tugas dosen perempuan di lembaga tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 406 dosen perempuan. Hasil dari penelitian ini adalah integrasi kehidupan kerja berpengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kinerja tugas dosen perempuan di lembaga pendidikan tinggi di negara bagian Imo.²⁸

²⁸ B O Umeh, S O Oluwuo, and J C Nzokurum, “WORK-LIFE INTEGRATION AND FEMALE LECTURERS’ TASK PERFORMANCE IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN IMO STATE, NIGERIA” 8, no. 5 (2021).

2. Penelitian dari Kee Y Sabariah Kee Moh Yussof dan Dzurizah Ibrahim pada tahun 2020 yang berjudul “Pengurusan Integrasi Kerja-Kehidupan dalam Kalangan Ahli Akademik di Univesiti Malaysia Sabah (UMS) dan UTIM Cawang *Work-Life Integration Management Among Academicians at UMS And UITM Sabah*”. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah: 1) Apakah ada perbedaan atau kesamaan dalam bagaimana staf akademik pria dan wanita memandang pentingnya mengelola *work-life integration*? 2) Bagaimana staf akademik mengelola tanggung jawab kerja mereka di samping kewajiban keluarga? Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan survei. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa staf akademik pria dan wanita memiliki persepsi yang sama mengenai pentingnya manajemen integrasi kehidupan kerja dan organisasi harus secara aktif mengatur program yang terkait dengan manajemen integrasi kehidupan kerja.²⁹
3. Penelitian dari Gargi Godara dan Dr. Kavita Dua yang berjudul “*Work-life integration: Insights from women professionals*”. Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengeksplorasi dan memahami dinamika *work-life integration* secara khusus di antara para profesional wanita di berbagai sektor. Menggunakan metodologi tinjauan literatur untuk mengeksplorasi dinamika *work-life integration* di kalangan perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mencapai *work-life integration*

²⁹ Kee Y Sabariah Kee Mohd Yussof and Dzurizah Ibrahim, “Pengurusan Integrasi Kerja-Kehidupan dalam Kalangan Ahli Akademik di Universiti Malaysia Sabah (Ums) dan Uitm Cawangan Sabah: *Work-Life Integration Management among Academicians at Ums and Uitm Sabah*”, *Jurnal Kinabalu*, 23 December 2020, 217, <https://doi.org/10.51200/ejk.vi.2774>.

untuk profesional wanita memerlukan pendekatan multifaset yang mengatasi lingkungan yang mendukung, tantangan spesifik gender, dan interseksionalitas berbagai faktor demografis. Temuan ini memberikan wawasan yang dapat ditindaklanjuti bagi organisasi yang bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang lebih inklusif dan produktif. Penelitian ini berfokus pada bagaimana tantangan yang dihadapi oleh para profesional wanita dalam mencapai *work-life integration* dan mengidentifikasi strategi efektif yang dapat membantu perempuan peran ganda mengelola komitmen profesional di samping kewajiban pribadi dan keluarga.³⁰

4. Penelitian dari Kerri Cissna dkk yang berjudul “The Life Integration Framework: A Women’s Global View on Work–Life and Work from Home” pada tahun 2021 menunjukkan hasil menawarkan wawasan berharga mengenai pengalaman perempuan mengenai *work-life integration* dan mengusulkan kerangka kerja strategis yang dapat membantu individu menavigasi kompleksitas pekerjaan dan kehidupan rumah di dunia pasca-COVID. Subjek dari penelitian ini yakni perempuan dengan *work-life integration* (WLI) dan bekerja dari rumah (WFH) selama pandemi global di berbagai konteks budaya. Penelitian ini mewawancarai 600 wanita berbagai negara, seperti Kosta Rika, India, Iran, Nigeria, Norwegia, Sri Lanka, Uganda, dan Amerika Serikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan fenomenologis,

³⁰ Gargi Godara and Dr. Kavita Dua, “Work-Life Integration: Insights from Women Professionals”, *International Journal of Home Science* 2024, 2024, 113–15.

wawancara ekstensif dengan wanita dari berbagai latar belakang, dan metodologi perjalanan hidup.³¹

5. Penelitian dari Josephine Naita Waweru dkk., yang berjudul “Faculty and Administrators Working at Tangaza University College (TUC), Catholic University of Eastern Africa (CUEA), Kenya” pada tahun 2022 menunjukkan hasil kompleksitas *work-life integration* bagi perempuan di dunia akademis, terutama dalam konteks perubahan global baru-baru ini yang disebabkan oleh pandemi. Studi ini menekankan pentingnya sistem pendukung dan strategi pribadi dalam mencapai pengalaman kehidupan kerja yang seimbang. Penelitian ini menggunakan kombinasi desain studi kasus, wawancara, dan analisis tematik memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami kompleksitas *work-life integration* di kalangan perempuan di bidang akademisi, terutama dalam konteks perubahan baru-baru ini karena pandemi COVID-19. Fokus penelitian ini adalah bagaimana para perempuan menavigasi kehidupan profesional dan pribadi, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang berkembang yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan pandemi COVID-19.³²

³¹ Kerri Cissna et al., “The Life Integration Framework: A Women’s Global View on Work–Life and Work from Home”, in *Work from Home: Multi-Level Perspectives on the New Normal*, ed. Payal Kumar, Anirudh Agrawal, and Pawan Budhwar (Emerald Publishing Limited, 2021), 57–73, <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-661-220210004>.

³² Josephine Naita Waweru, Jacqueline Abuor, and Mercy Kibe, “Work–Life Integration: Experiences of Women Faculty and Administrators Working at Tangaza University College (TUC), Catholic University of Eastern Africa (CUEA), Kenya”, in *Women’s Contribution to Higher Education and Social Transformation*, ed. Lucy A. Wakiaga, Diversity and Inclusion Research (Cham: Springer International Publishing, 2022), 3–20, https://doi.org/10.1007/978-3-030-95622-6_1.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
1	Work-Life Integration and Female Lecturers' Task Performance in Higher Educational Institution in Imo State, Nigeria	a. Memiliki tema yang sama, membahas <i>work-life integration</i> pada dosen perempuan b. Fokus penelitian pada dosen perempuan	a. Membahas performa edukasi institusi b. Lokasi penelitian berada di Nigeria c. Menggunakan kuesioner	a. Membahas peran ganda perempuan b. Lokasi berada di Indonesia c. Menggunakan pendekatan kualitatif
2	Pengurusan Integrasi Kerja-Kehidupan dalam Kalangan Ahli Akademik di Univesiti Malaysia Sabah (UMS) dan UTIM Cawang <i>Work-Life Integration Management Among Academicians at UMS And UITM Sabah</i>	a. Memiliki tema dan fokus yang sama integrasi kerja-kehidupan di kalangan akademisi	a. Subjek penelitian campuran, laki-laki dan perempuan b. Lokasi penelitian berada di Malaysia c. Pengumpulan data berupa survei	a. Subjek perempuan peran ganda b. Lokasi penelitian di Indonesia c. Menggunakan pendekatan kualitatif
3	Work-Life Integration: Insights from Women Professionals	a. Memiliki tema dan fokus yang sama <i>work-life integration</i>	a. Subjek perempuan di berbagai sektor profesional b. Menggunakan studi empiris	a. Subjek perempuan peran ganda b. Menggunakan pendekatan kualitatif

4	The Life Integration Framework: A Women's Global View on Work-Life and Work from Home	a. Memiliki tema yang sama <i>work-life integration</i>	a. Subjek penelitian 600 wanita WFH dari berbagai dunia b. Berfokus pada perempuan WFH	a. Subjek penelitian dosen perempuan peran ganda b. Lokasi penelitian di salah satu kampus di Jember, Indonesia
5	Faculty and Administrators Working at Tangaza University College (TUC), Catholic University of Eastern Africa (CUEA), Kenya	a. Memiliki tema yang sama <i>work-life integration</i> b. Subjek penelitian sama-sama mengambil subjek dosen c. Metode penelitian kualitatif	Lokasi penelitian berada di Kenya, Afrika	Lokasi penelitian berada di Indonesia

B. Kajian Teori

1. *Work-life Integration*

Work-life integration merupakan pengembangan dari *work-life balance*. *Work-life integration* adalah upaya individu dalam mengintegrasikan peran pekerjaan dengan peran pribadi secara bersamaan.³³ Sedangkan menurut Rachmawati dalam penelitiannya

³³ Meida Rachmawati and Ignatius Hari Santoso, "Work - Life Integration Pola Kerja Baru Pemicu Kelelahan Kerja: Adaptasi Baru Pada Masa Pandemi COVID - 19", *Jurnal Manajemen* 18, no. 1 (19 October 2021): 1–11, <https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.2208>.

menyebutkan bahwa *work-life integration* merujuk pada kemampuan karyawan untuk secara optimal menyesuaikan dan menyelaraskan waktu serta peran individu antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kata "integrasi" berarti menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara positif, bukan mencampur keduanya sepenuhnya, tetapi tetap mempertimbangkan pemisahan yang diperlukan.³⁴ *Work-life integration* menekankan pentingnya fleksibilitas waktu dan prioritas, sehingga individu dapat menggabungkan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Konsep ini juga menyoroti perlunya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan diberikan fleksibilitas guna menjaga keseimbangan antara dua peran tersebut.³⁵

2. Teori *Work-life Integration*

Perbedaan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja mendorong berkembangnya *boundary theory*. Teori ini pertama kali dikenalkan oleh Ashforth untuk menjelaskan dua peran yang berbeda yaitu pekerjaan dan pribadi, dalam konteks yang menghubungkan keduanya.³⁶ Terdapat dua strategi untuk menyeimbangkan keduanya: segmentasi dan integrasi. Strategi segmentasi mempertahankan batasan yang kaku dan sulit ditembus, sehingga individu menjaga pemisahan total antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagai contoh, Karyawan

³⁴ Suzan Lewis and Cary L. Cooper, eds., *Work-Life Integration: Case Studies of Organisational Change*, 1st ed. (Wiley, 2005), <https://doi.org/10.1002/9780470713433>.

³⁵ Idrus, "Dampak Work-Life Integration Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dan Produktivitas Kerja".

³⁶ Blake E. Ashforth, Glen E. Kreiner, and Mel Fugate, "All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions", *The Academy of Management Review* 25, no. 3 (July 2000): 472, <https://doi.org/10.2307/259305>.

tidak memikirkan urusan kerja saat libur dan selalu mematuhi jam kerja. Sebaliknya, strategi integrasi menggunakan batasan yang fleksibel, memungkinkan individu menggabungkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya bekerja di akhir pekan atau membawa barang pribadi ke kantor.³⁷

Menurut teori lima bola yang dikemukakan oleh Brian Dyson, CEO Coca-Cola, kehidupan terdiri dari lima aspek penting: pekerjaan, keluarga, teman, kesehatan, dan semangat. Kelima aspek ini sama-sama penting dan memerlukan perhatian, bukan hanya pekerjaan. Meski pekerjaan penting, kebutuhan lain juga harus diperhatikan untuk mencapai tujuan hidup yang seimbang. Sehingga berbeda konsep antara *work-life integration* dengan *work-life balance* yang mana kedua aspek tersebut dipisahkan secara tegas.³⁸

Dalam buku yang berjudul “*Creating Balance?: International Perspectives On The Work-Life Integration Of Professionals*” terdapat beberapa bentuk utama *work-life integration* yang ditemukan oleh beberapa penelitian dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi perempuan peran ganda. Setiap individu memiliki pengalaman yang berbeda dalam menjalankan peranannya, bergantung pada kepribadian, kondisi pekerjaan, dukungan sosial, serta budaya kerja yang dihadapi.

³⁷ Siti Aisyah Panatik et al., “Work-Life Integration and Mental Health Issues among Higher Education Staff”, *Journal of Cognitive Sciences and Human Development* 8, no. 2 (29 September 2022): 139–56, <https://doi.org/10.33736/jcshd.3742.2022>.

³⁸ Sourabh Munjal, “Work-Life-Integration Through Flexible Work Arrangements: A Holistic Approach to Work Life Balance”, *SSRN Electronic Journal*, 2017, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3379084>.

Work-life integration merupakan konsep yang telah berkembang seiring perubahan budaya kerja dan teknologi. Mulanya, pendekatan yang dominan adalah *work-life balance*, yang menekankan pemisahan tegas antara pekerjaan dengan keluarga atau kehidupan pribadi. Namun seiring meningkatnya fleksibilitas kerja dan perkembangan teknologi, muncul *work-life integration* yang mulai dikembangkan dalam literatur manajemen dan psikologi. Dalam perkembangannya, *work-life integration* dapat terbagi menjadi dua bentuk utama, yaitu integrasi yang tidak disengaja (*unintentional integration*) dan integrasi yang disengaja (*intentional integration*). Pembagian ini berdasarkan dari *boundary theory* yang berasal dari teori Ashforth dan *role integration-segmentation continuum* yang berasal dari Nippert-Eng, yang menjelaskan bahwa individu memiliki preferensi dalam mengatur batas antara peran kerja dan keluarga.³⁹ Berikut ringkasan dari beberapa bentuk utama tersebut:

a. Integrasi yang tidak disengaja (*unintentional integration*)

Integrasi tidak disengaja merupakan bentuk integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjadi secara spontan atau alami, tanpa adanya niat atau perencanaan khusus untuk menggabungkannya. Dalam situasi tersebut, batas antara dua ranah tersebut menjadi kabur karena adanya tuntutan atau kebiasaan yang membuat aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi saling tumpang

³⁹ Ellen E. Kossek and Susan J. Lambert, eds., *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, LEA's Organization and Management Series (Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum, 2005).

tindih, meskipun individu tidak secara sadar bermaksud menyatukannya. Contoh kasus: seorang karyawan wanita yang sedang bekerja harus membawa anaknya ke tempat kerjanya karena anaknya pulang sekolah lebih awal. Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwa seseorang karyawan itu harus membawa pulang anaknya ke kantor karena sekolahnya tiba-tiba memulangkan murid-murid lebih awal. Berdasarkan jenis integrasinya, integrasi yang tidak disengaja (*unintentional integration*) ini terbagi menjadi empat yaitu:

- a. Konflik peran, menurut beberapa peneliti seperti Burke, Evans dan Bartolomé, serta Greenhaus dan Beutell konsep ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja di satu peran seperti, pekerjaan, dapat menyebabkan penurunan kinerja di peran lain seperti, kehidupan pribadi. Sehingga ketika individu membagi pada peranan yang berbeda (pekerjaan dan pribadi) akan saling bertentangan dan menimbulkan konflik. Misalnya ketika seorang karyawan wanita yang bekerja harus membawa anaknya ke tempat kerja dikarenakan anaknya pulang sekolah lebih awal. Hal ini membuat penurunan pada peran publik, yang dapat menimbulkan konflik.⁴⁰ Greenhaus dan Beutell membuktikan dalam penelitiannya bahwa tidak ada pemisahan peran yang benar-benar nyata antara peran publik dan peran domestik. Dari

⁴⁰ Stephan Kaiser et al., eds., *Creating Balance?: International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals* (Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2011), 82, <https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5>.

literatur yang berkembang kehidupan keluarga dan pekerjaan saling bergantung. Konflik peran terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak selaras, yang dapat terjadi dalam tiga bentuk utama yaitu:

- 1) *Time-based conflict*, terjadi ketika tuntutan waktu dari satu peran membuat individu kesulitan memenuhi tuntutan peran lainnya. Dalam konteks konflik peran, hal ini dapat terjadi dalam dua bentuk utama: pertama, ketika tekanan waktu dalam satu peran secara fisik membuat individu tidak dapat menjalankan peran lainnya, misalnya ketika lembur atau dinas luar kota; kedua ketika tekanan waktu dari satu peran menyebabkan individu tetap terfokus pada peran tersebut meskipun secara fisik sudah berada dalam peran lainnya.
- 2) *Strain-based conflict*, terjadi ketika tekanan dari satu peran berdampak negatif pada kinerja peran lainnya. Seperti beban pekerjaan berlebih, tuntutan yang tinggi, atau konflik dengan rekan kerja dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, iritabilitas. Begitu pula pertengkaran rumah tangga, tanggung jawab pengasuhan anak, dapat mengurangi fokus dan produktivitas di tempat kerja.
- 3) *Behavior-based conflict*, terjadi ketika perilaku yang seharusnya dilakukan pada peran tertentu tetapi tidak dilakukan. Peran di tempat kerja membutuhkan sikap

dominan, tegas, dan objektif terbawa dalam keluarga sehingga sikap yang dibutuhkan seperti sikap kehangatan, empati dan lembut tidak dilakukan. Individu yang terbiasa bersikap tegas di tempat kerja merasa kesulitan bersikap sabar dan pengertian di rumah, begitu sebaliknya ketika individu terbiasa melakukan sikap lembut di keluarga merasa kesulitan bersikap asertif di tempat kerjanya.⁴¹

- b. Konsep pengayaan (*enrichment*), Greenhaus dan Powell berpendapat bahwa pengalaman positif dalam satu peran dapat menunjang peran lainnya. Meskipun awalnya tidak dimaksudkan untuk memberikan pengaruh positif, terkadang keuntungan tambahan bisa muncul. Contohnya, seorang ibu yang membawa anaknya ke tempat kerja mungkin mendapati bahwa hal tersebut membuatnya lebih termotivasi dan bahagia, yang kemudian meningkatkan produktivitas kerjanya. Artinya, meskipun tidak direncanakan, adanya kedekatan dengan anak dapat memberikan dorongan emosi positif yang memperkaya kinerjanya di tempat kerja.
- c. Pengurasan waktu dan energi (*resource drain*), Edward dan Rothbard; Small dan Riley; Staines; Tenbrunsel dkk, menyatakan bahwa ketika individu menggunakan lebih banyak

⁴¹ Jeffrey H. Greenhaus and Nicholas J. Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *The Academy of Management Review* 10, no. 1 (January 1985): 76, <https://doi.org/10.2307/258214>.

waktu dan energi untuk satu peran, hal ini dapat mengurangi waktu dan energi yang tersedia untuk peran lainnya. Misalnya, karyawan yang harus membagi waktunya antara tugas kerja dan kebutuhan anak di tempat kerja akan merasa lebih cepat lelah atau stres, karena waktu dan energi kognitif dan emosionalnya terbagi, bukan difokuskan pada satu peran saja.⁴² Konsep ini memperluas *time-based conflict* yang di jelaskan oleh Greenhaus dan Beutell karena *resource drain* bukan hanya berkaitan dengan waktu tetapi juga dengan energi dan perhatian yang dapat berkurang akibat tuntutan dari salah satu peran.⁴³

- d. Pemindahan dampak (*spillover*), menurut Edward dan Rothbard; Zedeck dan Mosier, dalam penelitiannya menjelaskan bagaimana perasaan, sikap, atau perilaku dari satu aspek kehidupan seperti, pekerjaan dapat mempengaruhi aspek lain seperti, kehidupan pribadi, sehingga keduanya membentuk hubungan timbal balik.⁴⁴ Penelitian dari Edward dan Rothbard membahas pemindahan dampak (*spillover*) bersifat positif dan negatif. Pemindahan dampak (*spillover*) positif terjadi ketika pengalaman menyenangkan di peran publik atau keluarga memberi dampak positif pada peran lainnya seperti, memberikan ketenangan di tempat kerja atau menunjukkan

⁴² Kaiser et al., *Creating Balance?*, 83.

⁴³ Jeffrey R Edwards and Nancy P Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship between Work and Family Constructs", *Academy of Management Review* 25 No. 1 (2000): 178–99, <https://doi.org/10.2307/259269>.

⁴⁴ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 83.

suasana hati yang bahagia di depan keluarga. Hampir sama dengan konsep pengayaan, perbedaannya terletak pada efek dari salah satu peran terbawa ke peran lain tanpa harus meningkatkan kinerja dan kesejahteraan secara signifikan. Sebaliknya, pemindahan dampak (*spillover*) negatif muncul ketika stres, tekanan, atau kelelahan dalam satu peran menghambat individu dalam menjalankan peran lainnya.⁴⁵ Ketika seorang karyawan wanita membawa anaknya ke tempat kerja, bisa terjadi pemindahan dampak positif atau negatif. Misalnya, stres di tempat kerja mungkin dapat terbawa ke interaksi dengan anak, atau sebaliknya, kehadiran anak bisa mengurangi stres kerja dan membawa kebahagiaan, yang kemudian meningkatkan suasana hati dan kinerja di tempat kerja.

b. Integrasi yang disengaja (*intentional integration*)

Integrasi yang disengaja merupakan bentuk integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang secara sengaja dimanipulasi oleh individu dengan tujuan untuk mencapai keseimbangan peran dan mengelola tuntutan dari kedua peran tersebut. Contoh kasus: seorang karyawan bekerja di pagi hari, sehingga ia bisa memiliki waktu lebih banyak di saat pulang kantor untuk mendampingi anak-anaknya bermain dan belajar di rumah. Selain itu, ia menyelesaikan pekerjaan setelah anak-anaknya tidur.

⁴⁵ Edwards and Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship between Work and Family Constructs", 180.

1) Konsep kompensasi (*compensation concept*) menyatakan bahwa individu akan berusaha menyesuaikan fokus dan keterlibatan individu di satu peran untuk mengatasi kekurangan di peran lain.⁴⁶ Dalam konteks integrasi yang disengaja, karyawan yang merasa kewalahan dalam kehidupan pribadi mungkin secara sadar memilih untuk lebih fokus pada pekerjaan untuk mencapai rasa pencapaian. Atau sebaliknya, karyawan dapat memilih untuk pulang lebih awal dan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga sebagai kompensasi atas tekanan di tempat kerja untuk menjaga keseimbangan. Pilihan waktu kerja yang fleksibel dan penjadwalan yang disengaja adalah bentuk konsep kompensasi. Menurut penelitian Edward dan Rothbard, terdapat dua bentuk utama konsep kompensasi:

- a) *Seeking reward in another domain*, ketika individu tidak mendapatkan kepuasan atau penghargaan di satu peran, kemudian mencari kompensasi di peran lain. Seperti, individu yang kurang dihargai di dalam peran publiknya akan mencari dukungan secara emosional di dalam keluarga.
- b) *Shifting involvement*, ketika individu mengurangi keterlibatan dalam peran tertentu dan meningkatkan di peran lainnya. Seperti, individu yang tidak puas dengan

⁴⁶ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 83.

pekerjaannya akan lebih fokus untuk menghabiskan waktu dengan keluarga.

Konsep kompensasi memiliki sifat reaktif dimana individu dengan sengaja mengusahakan terlibat di suatu peran untuk mengimbangi ketidak seimbangan peran lain.⁴⁷

- 2) Konsep peran instrumental (*instrumental concept*), dikemukakan oleh Zedeck menjelaskan bahwa pekerjaan dan kehidupan saling mendukung satu sama lain. Individu menggunakan pekerjaan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan di kehidupan pribadi, seperti gaji untuk menunjang kebutuhan keluarga. Dalam integrasi yang disengaja, individu secara aktif memanipulasi jadwal, waktu, dan energi pekerjaan untuk mendukung kehidupan pribadi. Misalnya, individu yang bekerja di pagi hari dengan tujuan bisa menghabiskan waktu di sore hari bersama keluarga. Ini menunjukkan bagaimana pekerjaan dapat diatur secara sengaja untuk mendukung peran lain dalam kehidupan.
- 3) Konsep segmentasi (*segmentation concept*), menyatakan bahwa menjaga batas yang tegas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga aktivitas dalam satu peran tidak mempengaruhi peran lainnya.⁴⁸ Contohnya, seorang karyawan

⁴⁷ Edwards And Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship between Work and Family Constructs", 180-181.

⁴⁸ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 83.

yang bekerja dari jam 9 pagi hingga 5 sore kemudian sepenuhnya beralih fokus ke kehidupan keluarga setelah jam kerja selesai. Ini adalah contoh dari upaya sadar untuk menjaga agar kedua peran tidak bercampur. Namun, meskipun ada integrasi, pemisahan waktu yang terstruktur menunjukkan bahwa batasan tetap dipertahankan. Konsep segmentasi digunakan sebagai pemisah antara pekerjaan dengan keluarga, agar keduanya tidak saling mempengaruhi. Namun, seiring berjalannya waktu segmentasi yang dianggap sebagai pembagian alami antara pekerjaan dengan keluarga karena perbedaan waktu, tempat, dan fungsi yang perempuan peran ganda miliki, saat ini berubah akibat pandangan penelitian yang menunjukkan bahwa pekerjaan dan keluarga sebenarnya saling berkaitan dalam kehidupan manusia. Akibatnya, segmentasi saat ini dipandang sebagai proses aktif di mana individu dengan sengaja menjaga batasan antara pekerjaan dan keluarga sebagai strategi untuk mengatasi stres dari salah satu peran tersebut. Individu dapat melakukan secara sadar menekan pikiran, perasaan, perilaku terkait pekerjaan saat berada di lingkungan keluarga atau lingkungan pekerjaan sebagai cara menjaga keseimbangan yang sesuai antara pekerjaan dan keluarga.⁴⁹

⁴⁹ Edwards and Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship between Work and Family Constructs", 181.

- 4) Konsep kongruensi (*congruence concept*), Edward dan Rothbard menjelaskan bahwa keselarasan antara peran publik dengan peran domestik dipengaruhi oleh karakteristik individu dengan sifat tertentu (kontrol diri, optimisme, atau resiliensi). Individu yang memiliki kepribadian terstruktur mungkin lebih cenderung merancang rutinitas yang mungkin cenderung membantu individu menjaga keseimbangan antara kedua peran tersebut pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik. Misalnya, individu yang menghargai waktu keluarga mungkin secara sadar memilih pekerjaan dengan jam kerja fleksibel agar dapat lebih banyak hadir di rumah. Cara individu memandang keseimbangan ini dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi individu, seperti pentingnya hubungan keluarga atau kepuasan kerja.⁵⁰

3. Manfaat *Work-life Integration*

a. Manfaat bagi individu

1) Hasil kesehatan fisik dan psikologis

Work-life integration yang sukses dapat mengurangi keluhan fisik, seperti penyakit dan kelelahan, serta masalah psikologis seperti depresi, juga menurunkan penyalahgunaan zat seperti obat-obatan dan alkohol.

⁵⁰ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 85.

2) Kepuasan kerja dan kualitas hidup

Work-life integration yang sukses umumnya membuat hidup, peran publik dan peran domestik lebih memuaskan.

3) Mengurangi stres

Menurut studi literatur yang disampaikan Allen Mengurangi konflik antara kehidupan kerja dan keluarga dapat menurunkan persepsi stres dan mencegah dampak negatif pada kesehatan, tidak hanya bagi para profesional. Meskipun demikian, karakteristik individu, kepribadian, dan tahap kehidupan mempengaruhi persepsi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, umumnya setiap individu berusaha mencari solusi untuk mengintegrasikan peran pekerjaan dan pribadi sesuai dengan kebutuhannya.⁵¹

b. Manfaat bagi organisasi

Dari kesehatan fisik dan psikologis yang baik, berkurangnya stres, dan kepuasan hidup terbukti dapat meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan komitmen, dan kinerja karyawan. Selain itu, manfaat bagi organisasi lainnya, seperti mengurangi ketidakhadiran, dan meningkatkan reputasi organisasi.⁵²

⁵¹ Kaiser et al., 18-21.

⁵² Brad Harrington and Jamie J. Ladge, "Work-Life Integration", *Organizational Dynamics* 38, no. 2 (April 2009): 148-57, <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.02.003>.

4. Hubungan Kepribadian dengan *Work-life Integration*

Sebagian besar penelitian mengenai *work-life integration* lebih banyak menitikberatkan pada faktor-faktor eksternal, seperti tuntutan waktu kerja, kebijakan organisasi yang mendukung keluarga, serta karakteristik keluarga seperti jumlah anak dan dukungan pasangan. Namun, aspek penting lain yang masih jarang diteliti secara mendalam adalah pengaruh kepribadian individu terhadap kemampuan mereka dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.⁵³

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Michel dan Clark menemukan bahwa terdapat dua cara utama bagaimana kepribadian mempengaruhi *work-life integration*. Pertama, kepribadian membentuk cara seseorang memandang dan menilai situasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kedua, kepribadian juga mempengaruhi cara mereka bertindak atau merespons tekanan dan tuntutan dari dua ranah kehidupan tersebut. Dengan menggunakan teori *Five Factor Model of Personality*, pengaruh kepribadian terhadap *work-life integration* dapat dipahami melalui lima dimensi utama, yaitu neurotisisme (*neuroticism*), ekstrasversi (*extraversion*), kehati-hatian (*conscientiousness*), keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*), dan kesesuaian (*agreeableness*). Masing-masing dimensi tersebut memainkan peran berbeda dalam membentuk persepsi individu

⁵³ Jesse S. Michel and Malissa A. Clark, 'Personality and Work-Life Integration', in *Creating Balance?* (Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2011), 81–99, https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5_5.

terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan, serta strategi yang digunakan dalam menghadapi konflik maupun harmoni antara keduanya.⁵⁴

Model lima faktor kepribadian (*Five Factor Model of Personality*) merupakan teori kepribadian yang telah terbukti kuat secara ilmiah dan banyak digunakan hingga saat ini. Lebih dari dua dekade yang lalu, lima peneliti berbeda menganalisis berbagai ciri kepribadian manusia. Meskipun dilakukan secara terpisah, mereka semua sampai pada kesimpulan yang sama yaitu kepribadian dapat dijelaskan secara menyeluruh melalui lima ciri utama.⁵⁵

Meski terdapat perbedaan dalam cara menafsirkan kelima ciri tersebut, tetap dianggap sebagai model yang paling lengkap dan dapat diandalkan dalam memahami kepribadian. Oleh karena itu, model ini sering digunakan dalam berbagai penelitian, termasuk untuk melihat bagaimana kepribadian berpengaruh terhadap kemampuan seseorang menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

- a. Kepribadian mempengaruhi persepsi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

Berdasarkan penelitian, kepribadian memiliki peran penting dalam individu melihat persepsi pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi persepsi individu terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yaitu

⁵⁴ Michel and Clark, "Personality and Work-Life Integration".

⁵⁵ J M Digman, "Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model", *Annual Review of Psychology* 41, no. 1 (January 1990): 417–40, <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>.

kecenderungan afektif, seberapa sering individu mengalami emosi positif atau negatif dalam kehidupannya. Individu yang sering mengalami emosi negatif seperti stres, cemas, khawatir maka akan lebih rentan terhadap konflik dalam pekerjaan ataupun keluarga karena menganggap tantangan sebagai stres. Sedangkan individu yang sering mengalami emosi positif seperti optimisme dan kebahagiaan, lebih mampu melihat tantangan kerja sebagai peluang untuk berkembang, sehingga individu lebih sedikit mengalami konflik di tempat kerja maupun keluarga.

Model lima faktor kepribadian (*Five Factor Model of Personality*) dapat digunakan untuk menjelaskan kepribadian individu mengenai persepsinya terhadap *work life integration*. Individu dengan tingkat neurotisisme (*neuroticism*) yang tinggi lebih rentan terhadap stres dan lebih sering mengalami konflik antara kehidupan pribadi, pekerjaan, dan keluarga. Hal ini terjadi karena karakteristik pribadi neurotisisme sendiri mudah gugup, cemas, dan tidak percaya diri. Individu ekstrasversi (*extraversion*) lebih mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi karena memiliki keterampilan sosial yang baik. Lebih cenderung melihat pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan sosial individu, sehingga dapat mengharmonisasikan peran domestik dan peran publiknya.

Kepribadian memainkan peran penting dalam mengelola *work-life integration*. Sifat seperti *conscientiousness* dan *locus of control internal* membantu mengurangi konflik karena orang dengan sifat ini lebih terorganisir dan proaktif untuk menghadapi tantangan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kepribadian proaktif mempermudah penanganan konflik, terutama bagi pekerja profesional dan memiliki fleksibilitas lebih tinggi.⁵⁶

Individu yang memiliki kesadaran tinggi akan keteraturan dan tanggung jawab umumnya memiliki kepribadian berhati-hati dan penuh pertimbangan (*conscientiousness*) dengan karakteristik positif seperti bertanggung jawab tinggi, dapat diandalkan, dan tekun, lebih cenderung memiliki persepsi yang lebih baik antara peran domestik dan peran publik karena lebih disiplin lebih dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan individu. Individu yang terbuka terhadap pengalaman baru (*openness to experience*) cenderung fleksibel karena karakteristik individu yang penasaran dan berpikir luas, sehingga mudah menerima perubahan apa pun yang ada dalam peran apa pun entah pribadi, domestik atau peran publik. Sedangkan individu dengan sifat (*agreeableness*) mudah mengiyakan untuk menghindari konflik akan cenderung menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, sehingga lebih sedikit mengalami konflik dalam persepsi *work-life integration*.

⁵⁶ Michel and Clark, "Personality and Work-Life Integration", 86-90.

Pekerja profesional butuh sikap proaktif dan percaya diri lebih dari buruh untuk menghadapi tantangan. Emosi negatif dan sifat mudah cemas bisa meningkatkan stres dan konflik, sedangkan emosi positif dan sifat ekstrasversi justru membantu menjaga keseimbangan. Oleh karena itu untuk melihat tekanan hidup dan konflik juga dipengaruhi oleh suasana hati dan kepribadian individu. Dengan begitu berdasarkan penelitian model lima faktor kepribadian (*Five Factor Model of Personality*) dan hubungannya dengan *work-life integration* menunjukkan bahwa pribadi penuh pertimbangan (*conscientiousness*) dan mudah mengiyakan atau patuh (*agreeableness*) berhubungan dengan lebih sedikit konflik kerja-kehidupan. Sedangkan pribadi neurotisisme (*neuroticism*) meningkatkan kemungkinan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara ekstrasversi (*extraversion*) dan individu yang terbuka terhadap pengalaman baru (*openness to experience*) memiliki hubungan yang lebih fleksibel dengan *work-life integration*, tergantung pada faktor situasional.⁵⁷

5. Bentuk Dukungan Organisasi terhadap *Work-life Integration*

Dalam upaya memahami bagaimana institusi dapat berperan dalam mendukung integrasi antara kehidupan kerja dan pribadi, terutama bagi perempuan yang menjalankan peran ganda, penting untuk menelaah

⁵⁷ “Teori Kepribadian Model Lima Besar (Big Five Personality)”, https://ipqi.org/teori-kepribadian-model-lima-besar-big-five-personality/#4_Agreeableness_Mudah_Akur_atau_Mudah_Bersepakat, diakses 12 Maret 2025.

berbagai bentuk dukungan kelembagaan yang tersedia. Dukungan semacam ini tidak cukup hanya bersifat simbolik atau normatif, tetapi perlu diwujudkan dalam bentuk kebijakan dan praktik nyata yang mampu menjawab kebutuhan spesifik para pekerja.

- a. *Flexible working hour*, dalam hal ini dukungan organisasi harus diwujudkan melalui bentuk-bentuk konkret yang aplikatif. Salah satu bentuknya adalah jadwal kerja yang fleksibel, yang memungkinkan pegawai untuk menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga. Dengan fleksibilitas ini, para perempuan pekerja memiliki ruang untuk memenuhi peran domestik tanpa harus mengorbankan tanggung jawab profesional mereka.
- b. *Remote/hybrid working (kerja jarak jauh)*, sistem kerja jarak jauh atau hybrid juga menjadi salah satu alternatif kebijakan yang sangat relevan di era digital saat ini. Kemampuan untuk bekerja dari rumah memberi ruang kontrol yang lebih besar terhadap waktu dan energi, yang penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan peran keluarga.
- c. *Supportive workplace resources* (ruang laktasi, daycare, mentoring), Bentuk dukungan kelembagaan juga bisa diwujudkan melalui fasilitas pendukung keluarga, seperti ruang laktasi untuk ibu menyusui, layanan daycare di lingkungan kampus atau kantor, serta program mentoring khusus bagi perempuan pekerja.⁵⁸

⁵⁸ Harrington and Ladge, 'Work-Life Integration'.

6. Perempuan Peran Ganda

a. Definisi Peran Ganda

Pada tahun 1985, Barnett dan Baruch meneliti tekanan psikologis yang dialami perempuan peran ganda sebagai pekerja, istri, dan ibu. Individu menemukan bahwa jika penghargaan dalam suatu peran lebih besar daripada kekhawatiran yang dialami peran tertentu, hal ini berkaitan dengan rendahnya tingkat kelebihan peran, konflik peran, dan kecemasan.⁵⁹ Peran ganda perempuan mencakup tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Dalam hal ini, Perempuan menghadapi konflik peran karena harus menyeimbangkan antara mengurus rumah tangga dan bekerja mencari nafkah.

b. Faktor Penyebab Peran Ganda

Beberapa faktor yang mempengaruhi peran ganda perempuan antara lain:

- 1) Faktor ekonomi: Tekanan keuangan sering mendorong perempuan untuk bekerja di luar rumah.
- 2) Dukungan lingkungan: Dukungan dari lingkungan sosial dapat mendorong perempuan untuk berperan aktif di dalam dan luar rumah.
- 3) Norma sosial: Ekspektasi masyarakat terhadap peran gender mempengaruhi cara perempuan menjalani tanggung jawabnya.⁶⁰

⁵⁹ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 28.

⁶⁰ Qori Kartika and Rabial Kanada, "Peran Ganda Perempuan pada Keluarga Masyarakat Petani: Kasus Istri Petani di kecamatan Merapi Selatan Kabupaten Lahat" 12 (2017).

c. Dampak Peran Ganda

Peran ganda perempuan memiliki beberapa dampak, yakni:

- 1) Kelelahan dan stres, perempuan yang menjalankan peran ganda sering kali menghadapi beban kerja yang berat, baik di rumah maupun di tempat kerja.
- 2) Konflik peran, sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, saling bertentangan, perempuan mungkin mengalami konflik peran, sehingga merasa sulit untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional dan keluarga.
- 3) Kesehatan mental dan emosional, beban kerja peran ganda dapat menyebabkan gangguan emosional seperti depresi, kecemasan, dan kelelahan mental yang berdampak negatif pada hubungan keluarga dan kepuasan hidup.
- 4) Produktivitas menurun, karena tuntutan yang berat di dua peran, perempuan peran ganda mungkin merasa kesulitan untuk memberikan performa optimal di tempat kerja maupun di rumah.
- 5) Pengurangan kualitas kehidupan keluarga, keterbatasan waktu dan energi untuk berinteraksi dengan keluarga bisa menurunkan kualitas hubungan dengan anggota keluarga lainnya, khususnya anak-anak.⁶¹

⁶¹ Dinnul Alfian Akbar, "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja", *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak* 12 (2017): 33–48.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif, yang fokus pada penggambaran fenomena secara mendalam tanpa melibatkan perhitungan angka atau data statistik. Pendekatan ini menekankan pemahaman konteks, makna, dan pengalaman subjektif individu dalam situasi tertentu. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami keadaan sebenarnya, realitas sosial, dan cara pandang manusia.⁶² Untuk itu pendekatan kualitatif sangat sesuai dengan tujuan penelitian ini yang mana ingin berfokus pada pengalaman unik individu yang mungkin tidak bisa dijelaskan melalui pengukuran formal atau pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya.

Studi kasus adalah penelitian mendalam tentang individu, kelompok, organisasi, atau program dalam waktu tertentu untuk fenomena secara mendalam melalui pengamatan terhadap satu kasus yang spesifik dan bermakna.⁶³ Studi kasus digunakan untuk menyelidiki kegiatan atau proses kompleks yang terkait erat dengan konteks sosial di mana fenomena tersebut terjadi.⁶⁴

⁶² Basri Bado, *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah dalam Metode Penelitian Ilmiah* (TAHTA MEDIA GROUP, 2022), 224-225 [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eprints.unm.ac.id/32293/1/EBOOK%20BUKU%20METODE%20PENELITIAN.pdf](https://eprints.unm.ac.id/32293/1/EBOOK%20BUKU%20METODE%20PENELITIAN.pdf).

⁶³ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Syakir Media Press, 2021), 90.

⁶⁴ Bado, *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah dalam Metode Penelitian Ilmiah*, 302.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Universitas Muhammadiyah Jember. Dengan mengambil lokasi tersebut, peneliti dapat mengurangi bias yang mungkin muncul jika dilakukan penelitian di lingkungan dekat peneliti secara profesional dalam pengumpulan dan analisis data. Dalam observasi yang peneliti lakukan sebelumnya, peneliti menemukan keunikan dari Institusi tersebut. dosen perempuan di Institusi ini wajib berpartisipasi dalam organisasi kemuhammadiyah. Keterlibatan dalam organisasi tersebut memungkinkan individu menjalankan berbagai peran secara simultan, baik sebagai istri, ibu, dosen, maupun anggota organisasi. Hal ini menjadikan Universitas Muhammadiyah Jember sebagai lokasi penelitian.

C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, konsep populasi dan sampel dikenal sebagai subjek penelitian atau unit analisis.⁶⁵ Subjek penelitian ini adalah dosen perempuan yang mengintegrasikan dalam menjalankan peran ganda, yaitu bertanggung jawab dalam peran pekerjaannya dan peran pribadi. Dalam penentuan subjek, digunakan teknik *Snowball Sampling*.

Teknik *Snowball Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian kualitatif di mana sampel pertama yang dipilih kemudian digunakan untuk menemukan sampel lainnya.⁶⁶ Teknik ini sering digunakan ketika populasi yang ingin diteliti sulit diidentifikasi atau sulit

⁶⁵ Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 139.

⁶⁶ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Kedua (Bandung: Alfabeta, 2022).

diakses, di mana peneliti mulanya memilih satu subjek dengan kasus yang relevan dengan penelitian. Kemudian subjek tersebut diminta untuk merujuk atau merekomendasikan individu atau kasus lain yang memiliki karakteristik serupa.

Peneliti memilih dosen perempuan yang sesuai dengan kriteria penelitian, dengan mewawancarai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jember. Kemudian mahasiswa tersebut merekomendasikan dosen perempuan yang juga berperan sebagai ibu di rumah, yakni sebagai subjek pertama. Kemudian subjek pertama merekomendasikan dosen perempuan lainnya yang serupa sehingga meluas seperti membentuk bola salju yang kecil kemudian membesar. Metode ini dipilih agar lebih memudahkan peneliti dalam mendapatkan subjek yang relevan dan memiliki tantangan yang serupa dalam menghadapi *work-life integration*.

Diperoleh 5 narasumber yang akan peneliti gunakan untuk mendapatkan data secara mendalam. Berikut narasumber penelitian yang telah ditetapkan:

1. LR (inisial) merupakan dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Jember
2. LA (inisial) merupakan dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Jember
3. R (inisial) merupakan dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Jember

4. Rosyida merupakan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember (Triangulasi sumber)
5. Yogi merupakan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember (Triangulasi sumber)

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data merupakan langkah utama untuk mendapatkan data.⁶⁷ Untuk itu, diperlukan teknik pengumpulan data yang tepat untuk mendapatkan data yang sesuai. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat fenomena yang diteliti secara sistematis dan terencana. Informasi yang bisa didapatkan dalam teknik ini menurut Spradley yaitu ruang, pelaku, dan kegiatan.⁶⁸ Dari hasil observasi peneliti dapat mengamati secara langsung perilaku dan interaksi dosen perempuan dengan peran ganda di lingkungan kerjanya.

Teknik observasi dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan mendalam mengenai bagaimana perempuan peran ganda mengelola peran publik dan pribadi secara nyata. Teknik ini dipilih karena peneliti dapat memahami dinamika keseharian yang dialami subjek penelitian dalam menghadapi tantangan *work-life integration*.

⁶⁷ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Kedua (Bandung: Alfabeta, 2022), 296.

⁶⁸ Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 156.

Jenis observasi yang dipilih peneliti yakni observasi non partisipan yang mana peneliti hanya datang di lokasi kegiatan partisipan untuk sekedar mengamati, namun tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang dilakukan partisipan.

2. Wawancara/*Interview*

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab antara dua orang untuk mendapatkan informasi sehingga mendapatkan konsep makna pada topik tertentu. Susan Stainback menyatakan bahwa dengan wawancara, peneliti dapat memahami lebih dalam bagaimana partisipan menafsirkan situasi dan fenomena yang terjadi, sesuatu yang tidak bisa didapatkan hanya melalui observasi.⁶⁹ Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan dosen perempuan berperan ganda untuk memahami pengalaman perempuan peran ganda dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Wawancara ini menggunakan teknik wawancara semi terstruktur, fungsinya agar partisipan tetap merasa bebas dalam menjelaskan pandangannya namun tetap mengikuti kerangka pertanyaan yang telah disiapkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan mengenai peristiwa yang telah terjadi, dan dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental individu. Dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, serta berasal dari dokumen atau

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 305.

rekaman.⁷⁰ Dokumentasi tertulis dapat berupa catatan harian, laporan kegiatan, undang-undang atau lainnya. Teknik partisipasi dianggap sebagai metode paling efektif dalam pengumpulan data lapangan karena memungkinkan peneliti bertatap muka langsung dengan partisipan untuk menanyakan mengenai pelaksanaan mediasi, fakta-fakta yang ada, serta pendapat dan saran dari partisipan.⁷¹

E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan model Creswell. Langkah-langkah analisis data menggunakan model Creswell dimulai dengan menyediakan data yang berupa transkrip, catatan lapangan, atau pandangan peneliti. Selanjutnya mengorganisasikan dan menyajikan data yang akan dianalisis berdasarkan tanggal pengumpulan data, sumber data, jenis data, deskripsi data, dan sifat data. Kemudian membaca seluruh data yang terkumpul agar dapat mengetahui data apa saja yang telah diperoleh, sumber data, dan maknanya. Setelah itu dilanjutkan dengan membuat koding dan menggunakan koding sebagai bahan untuk membuat deskripsi. Dalam proses ini, peneliti diminta untuk mendeskripsikan setiap tema yang ditemukan sesuai hasil koding. Langkah selanjutnya yaitu menghubungkan antar tema. Dan yang terakhir yakni menginterpretasikan dan memberikan makna pada tema yang telah disusun.⁷²

⁷⁰ Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 159.

⁷¹ Bado, *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah*, 362.

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 344-347.

F. Keabsahan Data

1. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas dilakukan dengan berbagai metode pengujian. Triangulasi adalah penggunaan berbagai metode dalam sebuah penelitian untuk mempelajari satu fenomena tertentu dengan membandingkan data dari satu sumber atau metode tertentu dengan data yang diperoleh dari sumber atau metode lain.⁷³

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah uji kredibilitas data yang dilakukan dengan memverifikasi data yang didapatkan dari berbagai sumber.⁷⁴ Dengan menggunakan triangulasi sumber peneliti dapat membandingkan data yang peneliti diperoleh dari berbagai perspektif, seperti kolega subjek, mahasiswa, atau keluarga subjek. Teknik ini membantu peneliti mendapatkan data dengan lebih objektif, hal ini memungkinkan verifikasi informasi dari berbagai pihak sehingga data yang dikumpulkan lebih akurat.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik merupakan uji kredibilitas dengan memverifikasi data didapatkan dengan menggunakan teknik observasi, dan dokumentasi.⁷⁵ Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat memperoleh perspektif yang lebih menyeluruh. Selain

⁷³ Bado, *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah*, 65.

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 369.

⁷⁵ Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 199-200.

menggunakan teknik wawancara, dengan observasi dan dokumentasi dapat menangkap interaksi dan perilaku nyata dari setiap subjek. Sehingga, hasil dari penelitian ini dapat dipercaya.

2. Validitas

Transferability merupakan uji validitas eksternal yakni jika dalam penerapan pada penelitian kuantitatif menunjukkan derajat ketepatan dan hasil penelitian dapat diterapkan pada populasi di mana sampel diambil. Pada teknik ini peneliti memberikan uraian secara rinci, secara mendalam, dan jelas atas hasil penelitian agar pembaca atau peneliti lain dapat menentukan apakah temuan tersebut relevan dan dapat diterapkan di lingkungan lain.

3. Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan melakukan audit jejak penelitian yang jelas dan transparan. Apabila dalam proses penelitian peneliti tidak melakukan penelitian namun datanya ada, maka penelitian tersebut tidak disebut *dependability*. Untuk itu dalam pengujian ini umumnya dilakukan oleh auditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit seluruh aktivitas peneliti mulai dari menentukan fokus masalah hingga dalam pembuatan kesimpulan.

4. Uji Objektivitas

Uji konfirmabilitas bertujuan untuk menguji hasil penelitian dengan melihat keterkaitannya pada proses yang telah dilalui. Jika hasil penelitian mencerminkan keseluruhan tahapan yang dilakukan, maka

penelitian tersebut memenuhi standar konfirmabilitas. Uji ini serupa dengan uji dependabilitas, sehingga pengujian keduanya dapat dilakukan secara bersamaan. Uji konfirmabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa hasil mengenai *work-life integration* pada dosen perempuan dengan peran ganda benar-benar mencerminkan seluruh tahapan proses penelitian yang telah ditempuh. Jika hasil yang diperoleh memang merefleksikan langkah-langkah penelitian secara konsisten, maka penelitian ini dianggap memenuhi standar konfirmabilitas.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Pra penelitian, dimana tahap ini dilakukan sebelum penelitian. Yang harus dilakukan yakni; Melaksanakan observasi dan wawancara singkat kepada subjek, Menyusun proposal sebagai rancangan penelitian.
2. Tahapan penelitian, pada tahap ini peneliti melakukan pengumpulan data sesuai dengan teknik yang telah dipilih.
3. Pasca penelitian, pada tahap ini merupakan tahap terakhir yakni melakukan analisis data dan menyusun data untuk disajikan menjadi laporan penelitian.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Universitas Muhammadiyah Jember

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu perguruan tinggi milik Persyarikatan X yang berdiri atas inisiatif tokoh dan warga X di Jember pada 11 Maret 1981. Berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi X Nomor: 047/III-JTM.81/81, universitas ini diresmikan pada 1 September 1981 dan memperoleh pengakuan resmi dari Pemerintah melalui SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 0172/Q/1982 pada 10 Mei 1982.

Pada awal berdirinya, Universitas Muhammadiyah Jember menyelenggarakan tiga fakultas, yaitu Fakultas Hukum, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, serta Fakultas Pertanian. Seiring waktu dan meningkatnya kebutuhan masyarakat, fakultas-fakultas baru pun dibuka, yakni Fakultas Ekonomi (1982), Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (1983), serta Teknik (1984), sehingga dalam tiga tahun pertama, universitas ini memiliki enam fakultas. Upaya peningkatan mutu dilakukan melalui pengembangan akademik, sarana prasarana, laboratorium, dan perpustakaan. Peningkatan kualitas dosen juga menjadi prioritas melalui program studi lanjut S2 dan S3, baik di dalam maupun luar negeri. Selain itu, universitas ini juga mengembangkan program diploma, antara lain Akademi Keperawatan (1993) yang kemudian

diakreditasi B, dan Akademi Pariwisata (1998) dengan program studi Perhotelan jenjang D-I dan D-III.

Perluasan bidang studi terus berlanjut dengan dibukanya Fakultas Psikologi (2000), program D-III Manajemen Informatika, serta program S1 Ilmu Komunikasi (2001). Di tahun 2005, Universitas Muhammadiyah Jember membuka Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) di bawah koordinasi Kopertais Wilayah IV. Pada 2006, Prodi S1 Ilmu Keperawatan diresmikan, sekaligus meleburkan Akademi Keperawatan menjadi Fakultas Ilmu Kesehatan. Pengembangan lainnya meliputi pembukaan Prodi S1 Teknik Informatika (2008), Magister Ilmu Manajemen (S2), dan PG-PAUD (2007/2008). Sementara itu, Prodi Diploma PGTK ditutup pada tahun ajaran 2009/2010 seiring kebijakan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Saat ini, Universitas Muhammadiyah Jember memiliki total 8 fakultas di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan 18 program S1, 2 program D-III, 1 program Magister (S2), serta 1 fakultas di bawah Kementerian Agama yang menaungi Program Studi Pendidikan Agama Islam, dan 1 akademi, yakni Akademi Pariwisata dengan program studi D-III Perhotelan.

2. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Jember

Visi dari Universitas Muhammadiyah Jember tersebut yakni unggul dalam Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Seni (IPTEKS)

bernafaskan nilai-nilai keislaman. Sedangkan misi dari Universitas Muhammadiyah Jember ini yakni:

- a. Menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, kompetitif, dan inovatif.
- b. Menghasilkan IPTEKS untuk meningkatkan kesejahteraan umat.
- c. Terwujudnya tata kelola universitas yang produktif, efektif, efisien, transparan, akutable, dan keberlanjutan.
- d. Terwujudnya civitas akademika yang mampu menjadi teladan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara berdasarkan nilai-nilai keislaman dan kemuhammadiyahan.
- e. Terlaksananya jalinan kerja sama dengan berbagai pihak sebagai implementasi Catur Dharma Universitas

Tujuan dari Universitas Muhammadiyah Jember yakni:

- a. Menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, kompetitif, dan inovatif.
- b. Menghasilkan IPTEKS untuk meningkatkan kesejahteraan umat.
- c. Terwujudnya tata kelola universitas yang produktif, efektif, efisien, transparan, akuntabel dan berkelanjutan.
- d. Terwujudnya civitas akademika yang mampu menjadi teladan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
- e. Terlaksananya jalinan kerja sama dengan berbagai pihak sebagai implementasi Catur Dharma universitas.⁷⁶

⁷⁶ “SEJARAH SINGKAT”, UNMUH Jember, <https://unmuhjember.ac.id/index.php/tentang/selayang-pandang/sejarah-universitas.html>, diakses Desember 24, 2024.

B. Penyajian Data dan Analisis

Bab ini menyajikan hasil penelitian mengenai *work-life Integration* pada dosen perempuan serta analisis data yang dilakukan berdasarkan pendekatan kualitatif dengan metode Creswell. Penyajian data dilakukan dengan mengorganisir hasil wawancara semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi ke dalam beberapa tema yang digunakan oleh subjek dalam menyeimbangkan peran domestik dan peran publik. Adapun data ini akan diuraikan berdasarkan fokus penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Bagaimana deskripsi *Work-life Integration* pada Perempuan Peran Ganda?

Dosen perempuan yang menjalani peran ganda sebagai ibu, istri, dan pekerja menghadapi berbagai tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik. Subjek dituntut untuk membagi waktu antara pekerjaan akademik dan kewajiban keluarga, yang sering kali menyebabkan perasaan kurang optimal dalam menjalankan kedua peran tersebut. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga dipandang sebagai peran yang memerlukan strategi yang efektif. Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan, ditemukan bukti bahwa dosen perempuan dengan peran ganda menerapkan *work-life integration* sebagai upaya untuk mengharmonisasikan peran domestik dengan peran publik.

Seperti yang dialami oleh subjek (LA), subjek (LR), dan subjek (R). Subjek merupakan dosen-dosen dengan peran ganda bahkan lebih.

Ketika subjek (LA) di wawancara, subjek terlihat sangat antusias dalam memberikan respon pertanyaan yang diajukan. Subjek merupakan dosen tetap perserikatan, selain itu subjek juga membagikan pengalaman hidupnya dengan peran yang ganda. Dalam wawancara yang diambil pada hari Selasa di kampus tempat subjek bekerja diperoleh informasi sebagai mana berikut.

“Beban kerja yang saya rasakan cukup berat, terutama dalam menjalani peran ganda.”

“Selain tugas sebagai dosen, saya juga memiliki tanggung jawab besar sebagai kepala program studi. Oleh karena itu, dalam beberapa situasi, jika anak saya mengalami sakit yang tidak terlalu parah, saya memilih membawanya ke kantor atau menitipkannya di rumah neneknya. Saya merasa pilihan tersebut lebih aman dibandingkan menitipkannya di tempat penitipan anak (TPA).”⁷⁷

Saat wawancara subjek menjelaskan mengenai pengalaman hidupnya yang kompleks dalam menjalani peran gandanya. Tanggung jawab yang besar membuat subjek harus membagi waktu antara peran sebagai dosen dengan peran sebagai orang tua. Merasa terbebani pula ketika subjek (LA) dihadapkan dengan problem kesehatan anaknya. Sehingga di beberapa situasi saya merasa pilihan tersebut lebih aman dibandingkan menitipkannya di tempat penitipan anak (TPA), subjek (LA) membawa anaknya ke kantor atau melibatkan orang lain untuk membatunya dalam menjalankan peran gandanya. Subjek merasa bahwa langkah tersebut lebih aman dibandingkan menitipkan anak di tempat penitipan anak (TPA).

⁷⁷ Subjek (LA), diwawancarai penulis, Jember 13 Agustus 2024

Situasi serupa juga dirasakan oleh subjek (LR) yang berprofesi sebagai dosen sekaligus menjabat sebagai sekretaris program studi. Ketika di wawancarai di ruang konseling, subjek (LR) yang memiliki posisi sebagai dosen perserikatan memberikan pembawaan sedikit lebih santai, namun ekspresi kelelahan dapat diamati dengan jelas pada wajahnya. Pertemuan pertama peneliti dengan (LR) memberikan data sebagai berikut.

“Penuntasan tugas bergantung pada jenis tugas yang diberikan. Jika memungkinkan, saya akan menyelesaikannya di kantor. Namun, jika tugas tersebut memerlukan perhatian lebih atau tidak dapat dikerjakan di kantor, saya biasanya menyelesaikannya di rumah pada malam hari setelah anak saya tidur. Bagi saya, mengerjakan tugas saat anak masih terjaga kurang efektif, karena anak tidak dapat berinteraksi dengan saya secara optimal, dan saya pun tidak dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Hal ini disebabkan oleh adanya kemungkinan saya harus bermain dengannya atau setidaknya memperhatikan dia.”⁷⁸

Subjek (LR) menerapkan manajemen waktu dalam menuntaskan tugas yang diberikan. Subjek beranggapan akan kurang efektif jika menuntaskan tugas dalam keadaan anak masih terjaga. Interaksi antara orang tua dengan anak menjadi terbatas, sementara fokus dalam menuntaskan tugas juga terganggu. Supaya kondisi tetap ideal, subjek menggunakan waktunya di malam hari setelah anaknya tidur untuk menyelesaikan tugas yang belum tuntas dari kantornya.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa dosen perempuan dengan peran ganda menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik, yang sering kali memicu konflik peran.

⁷⁸ Subjek (LR), diwawancarai penulis, Jember 26 Agustus 2024

Kompleksitas permasalahan ini, dialami oleh subjek (LR) yang memiliki anak berusia 15 bulan, sehingga harus mengelola tuntutan pekerjaan sekaligus merawat anak pada fase perkembangan awalnya dengan bijak mengelola waktu.

Untuk memperkaya data penelitian, peneliti mengambil inisiatif menambahkan subjek dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Subjek tambahan dipilih dari fakultas lain dengan harapan memperoleh perspektif yang lebih beragam. Dalam wawancara, subjek (R), seorang dosen di Fakultas Teknik, juga menyampaikan bahwa subjek kerap mengalami konflik peran antara peran domestik dan peran publiknya.

“Jadi ibu rumah tangga dan bekerja. Gimana ya bukan hal yang mudah gitu ya... Selalu ada hal-hal yang terkadang kita tidak maksimal gitu ya. Salah satu contohnya di pagi hari, ketika terdapat keterbatasan waktu untuk tiba di tempat kerja sesuai jadwal, sementara anak-anak masih memerlukan pendampingan dan persiapan sebelum beraktivitas. Situasi ini menjadi semakin kompleks ketika anak saya yang ketiga masih balita, yang pertama sudah SD. Iya jadi yang balita itu terkadang sedikit rewel, yang nomor dua sudah sekolah, sekolah PAUD. Kondisi ini membuat saya bingung antara saya harus menyiapkan diri saya sendiri, di sisi lain juga harus mengondisikan anak-anak juga.”
 “Jadi gimana ya, ini sih pinter-pinter mengondisikan aja itu mengondisikan waktu juga.”⁷⁹

Menghadapi tantangan peran ganda sebagai seorang ibu dan juga sebagai pekerja, setiap pagi subjek (R) menghadapi keterbatasan waktu ketika harus bersiap untuk bekerja secara bersamaan memastikan persiapan yang anak butuh kan untuk beraktivitas. Situasi tersebut semakin kompleks karena perbedaan usia anak-anaknya yang cukup

⁷⁹ Subjek (R), diwawancarai penulis, Jember 24 Oktober 2024

dekat. Kondisi ini menuntut subjek untuk mengelola waktu dengan sebaik mungkin sebagai upaya untuk membagi tugas selain harus menyiapkan dirinya sendiri, subjek harus mempersiapkan anak-anaknya terutama anak terkecil yang membutuhkan pendampingan lebih.

Universitas Muhammadiyah Jember memiliki kebijakan untuk para dosen wajib mengikuti organisasi kemasyarakatan Islam. Kebijakan ini diterapkan karena universitas berada di bawah naungan salah satu organisasi masyarakat Islam. Kewajiban tersebut menambah beban kerja bagi dosen sekaligus menciptakan konflik peran dalam pembagian waktu antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Subjek (LA) yang menjabat sebagai sekretaris organisasi merasa bahwa organisasi tersebut mengurangi jadwal libur bersama keluarga meskipun hanya satu kali dalam sebulan.

“Kegiatan organisasi Aisyiyah dilaksanakan satu kali dalam sebulan pada hari Minggu. Hal ini berdampak pada berkurangnya waktu libur saya yang seharusnya berlangsung pada hari Sabtu dan Minggu. Akibatnya, waktu bersama keluarga menjadi terbatas. Selain itu pada hari Sabtu, ketika anak saya juga memiliki waktu libur, saya tetap harus bekerja sehingga dengan terpaksa anak saya harus dititipkan.”⁸⁰

Kewajiban untuk terlibat dalam organisasi kemasyarakatan Islam berdampak pada kehidupan keluarga Dosen perempuan peran ganda. Kewajiban untuk ikut serta kegiatan organisasi berlangsung satu kali dalam sebulan pada hari Minggu, menyebabkan berkurangnya waktu libur yang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk berkumpul bersama

⁸⁰ Subjek (LA)

keluarga. Selain itu, jadwal kerja pada hari Sabtu semakin mempersempit kesempatan untuk menghabiskan waktu bersama anak, yang pada hari tersebut sedang menikmati masa liburnya. Kondisi ini mengharuskan subjek (LA) untuk menitipkan anaknya, sementara subjek menjalankan tugas profesionalnya. Pada akhirnya, subjek menambah tantangan konflik peran dengan upaya mengelola peran sebagai ibu sekaligus pengajar profesional.

Subjek (LA) juga menunjukkan beberapa dokumentasi kegiatan yang telah dilakukannya selama mengikuti organisasi. Dalam penjelasannya subjek menyampaikan sebagaimana berikut.

“Iya mbak, kalau untuk dokumentasi ada sih, tapi nggak banyak, ya ada di grup itu, seperti kegiatan baksos pemeriksaan kesehatan gratis, dan baksos kegiatan ramadhan ini sih mbak yang saya punya. Kalau yang lainnya ada gak ya mbak, saya coba liat lagi nanti ya.”⁸¹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa subjek memang aktif dalam berbagai kegiatan sosial, seperti bakti sosial dan kegiatan Ramadhan, namun tidak selalu terdokumentasikan dengan lengkap. Hal ini wajar terjadi, mengingat kesibukan dan banyaknya peran yang dijalani, membuat dokumentasi sering kali tidak menjadi prioritas utama. Subjek pun tampak ragu, mencoba mengingat kembali dan terbuka untuk mencari dokumen lainnya jika diperlukan, yang sebagian besar tersimpan dalam grup WhatsApp organisasi.

⁸¹ Subjek (LA)

Selain terlibat dalam kegiatan organisasi subjek (LA) dalam wawancara juga menyebutkan bahwa subjek mengikuti beberapa kegiatan di masyarakat.

“Kalau di rumah saya ikut Dasawisma itu sih mbak, kebetulan saya menjabat sebagai bendahara, kalau di ranting saya sebagai sekretaris. Untuk pembagian waktunya bagaimana? Untuk pembagian waktunya di Dasawisma saya hadirnya setiap tiga bulan sekali meskipun di adakan setiap bulan sekali. Kalau di ranting cuman satu bulan sekali ya, tapi karena saya sebagai sekretaris jadi saya lebih sering hadir, itu sih mbak.”

Subjek menunjukkan keterlibatan aktifnya dalam dua organisasi kemasyarakatan di lingkungan tempat tinggalnya. Subjek (LA) berperan sebagai bendahara dalam kelompok Dasawisma, serta menjabat sebagai sekretaris Aisyiyah di tingkat ranting. Dalam pembagian waktunya ketika menjalankan kedua tanggung jawab tersebut, subjek menjelaskan bahwa kegiatan Dasawisma dihadapinya setiap tiga bulan sekali, meskipun kegiatan dilakukan sebulan sekali. Sementara, kegiatan di ranting lebih sering dihadapinya dikarenakan subjek (LA) merupakan sekretaris didalam kepengurusan tersebut. Sehingga membutuhkan keterlibatan yang lebih rutin dari dirinya.

Saat diwawancarai, subjek (R) menyatakan bahwa kegiatan organisasi bergantung pada kebijakan ranting wilayah masing-masing. Semakin aktif seseorang dalam organisasi, semakin baik pula penilaian kinerjanya. Semakin aktif seseorang dalam organisasi, semakin baik pula penilaian kinerjanya. Selain itu, individu yang menjabat sebagai pengurus organisasi akan memperoleh poin tambahan dalam evaluasi kinerja. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, subjek telah terbiasa

menerapkan strategi manajemen waktu yang efektif, sehingga tantangan tersebut dapat diatasi dengan lebih baik. Sebagai anggota kepengurusan, subjek sangat aktif dalam mengikuti kegiatan organisasi seperti hasil wawancara berikut.

“Terkait dengan hal ini, di wilayah ranting saya pengajian rutin dilaksanakan sekali dalam seminggu. Malam Ahad, minggu pertama juga ada pengajian bulanan yang diadakan di masjid pusat ranting, namun sifatnya tidak rutin. Itu ada pengajian di masjid pusat ranting.”

“Jika sekiranya tidak ada tugas apa pun di kampus, saya berangkat pengajian. Namun jika di kampus memang ada sesuatu yang tidak dapat ditinggal, saya tidak ikut pengajian, akhirnya saya tetap pada pekerjaan saya.”⁸²

Subjek (R) menjelaskan bahwa di wilayah rantingnya, kegiatan pengajian rutin dilaksanakan sekali dalam seminggu, sementara terdapat pula kegiatan pengajian lainnya yang bersifat tidak rutin, seperti pengajian bulanan pada malam Ahad di minggu pertama yang diadakan di masjid pusat ranting. Subjek (R) juga menyampaikan bahwa kehadiran dalam kegiatan pengajian bergantung pada kewajiban pekerjaan di kampus. Jika tidak terdapat tugas atau tanggung jawab yang mendesak, subjek dapat menghadiri pengajian. Namun, apabila terdapat pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan, subjek (R) memilih untuk tetap menjalankan tugas akademiknya dan tidak menghadiri pengajian.

“Saat ini saya sedang mendampingi kelompok tani perempuan, jadi banyak mengikuti kegiatan pendampingan juga di sana. Seperti contohnya lomba Gerakan Lumbung Hidup, ini alhamdulillah juara satu nasional untuk ranting saya.”⁸³

⁸² Subjek (R), diwawancarai penulis, Jember 23 Januari 2025

⁸³ Subjek (R)

Subjek (R) menyampaikan bahwa saat ini subjek sedang mendampingi kelompok tani perempuan di wilayahnya. Kegiatan pendampingan melibatkan program pemberdayaan masyarakat, dengan mengikuti lomba Gerakan Lumbung Hidup. Subjek (R) mengungkapkan rasa bangga karena kelompok yang didampinginya berhasil meraih juara satu tingkat nasional, sebuah pencapaian yang turut mengharumkan nama Aisyiyah rantingnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang melalui wawancara dengan salah satu mahasiswa dari subjek (LA) dan (LR). Rosyida menceritakan bahwa kedua dosen tersebut menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugas akademik subjek. Meskipun subjek (LA) juga menjabat sebagai ketua program studi, subjek (LA) tetap menjalankan tanggung jawab utamanya dalam mengajar meskipun dalam beberapa kesempatan mengalami keterlambatan.

“Sebagian besar perkuliahan berlangsung sesuai jadwal. Namun, terdapat beberapa kesempatan di mana terjadi keterlambatan, terutama pada sesi pagi. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kesibukan subjek (LA) dalam mengurus anak-anak sebelum berangkat ke kampus. Sementara itu, pada jadwal perkuliahan siang, keterlambatan umumnya terkait dengan tugas tambahan sebagai ketua program studi, seperti menangani kebutuhan mahasiswa.”⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa sebagian besar jadwal perkuliahan yang diampu oleh subjek berlangsung sesuai dengan

⁸⁴ Yogi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember, diwawancarai penulis, Jember 19 Desember 2024.

waktu yang telah ditetapkan. Namun, pada beberapa kesempatan, keterlambatan tetap terjadi, terutama pada sesi perkuliahan pagi. Kondisi ini diduga berkaitan dengan tanggung jawab subjek dalam mengurus anak-anak sebelum berangkat ke tempat kerja. Sementara itu, pada sesi perkuliahan siang, keterlambatan lebih sering disebabkan oleh keterlibatan subjek dalam tugas administratif sebagai ketua program studi, seperti menangani berbagai kebutuhan mahasiswa.

Peneliti juga melakukan triangulasi melalui observasi tidak langsung, bahwa subjek (LA) mengalami keterlambatan dalam memasuki kelas akibat urgensi tugas di ruang kepala program studi. Meskipun memiliki jadwal kegiatan yang padat, subjek tetap berupaya melaksanakan tanggung jawabnya sebagai dosen.⁸⁵

“Ya, tetapi hanya sebentar berada di kelas. Subjek (LA) hanya memberikan tugas kepada mahasiswa. Dalam mata kuliah ini, terdapat tiga dosen pengampu, salah satunya adalah Bu Isti.”⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan mahasiswa setelah perkuliahan yang diampu oleh subjek (LA) berlangsung, Rosyida menyampaikan bahwa subjek (LA) hanya hadir di kelas dalam waktu singkat dan memberikan tugas kepada mahasiswa. Mata kuliah tersebut diajarkan oleh tiga dosen pengampu, salah satunya adalah Bu Isti.

Fenomena serupa juga dialami oleh subjek (R), sebagai dosen perserikatan yang juga menjabat sebagai ketua LPM. Berdasarkan keterangan salah satu mahasiswa subjek (R), diketahui bahwa apabila

⁸⁵ Subjek (LA), diobservasi pada tanggal 19 Desember 2024

⁸⁶ Yogi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

subjek terlibat dalam kegiatan administrasi kampus, maka pelaksanaan tugas mengajar dapat mengalami penyesuaian. Dalam situasi tertentu, subjek mengajukan izin keterlambatan apabila terdapat kepentingan administratif yang harus diselesaikan, serta melaksanakan kegiatan pembelajaran secara daring sebagai alternatif.

“Subjek (R) memiliki peran sebagai pengurus, sehingga apabila terdapat agenda rapat, kemungkinan besar tidak dapat mengajar secara langsung. Dalam satu bulan, pertemuan tatap muka diperkirakan hanya berlangsung sekitar dua atau tiga kali, sementara selebihnya pertemuan dilakukan secara online.”

“Tidak, subjek (R) umumnya menginformasikan terlebih dahulu apabila mengalami keterlambatan, mengingat jadwal mengajar berdekatan dengan waktu shalat Dhuhur.”⁸⁷

Mengacu pada data yang telah di sajikan di atas, subjek (LA) menyadari akan beratnya beban kerja, meskipun ibu dan suaminya mau membantu namun beliau berusaha untuk mandiri. Subjek (LR) juga menyadari akan beban kerja sehingga anaknya harus di titipkan kepada ibunya. Subjek (R) mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara ketiga peran dalam hidupnya dikarenakan jumlah anak dan umur anak yang juga saling berdekatan, meskipun ada bantuan dari suami dan ibunya.

Ketiga subjek dari penelitian ini mengalami hal yang sama, yaitu konflik peran. Subjek-subjek menghadapi kesulitan dalam membagi waktu secara seimbang, terutama ketika harus menghadiri rapat akademik, mengajar, atau menangani administrasi kampus, sementara di

⁸⁷ Yogi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember, diwawancarai penulis, Jember 19 Desember 2024.

sisi lain, subjek juga harus memastikan bahwa keluarga tetap mendapatkan perhatian yang memadai. Konflik ini menjadi semakin kompleks dengan adanya keterlibatan dalam organisasi, sebagaimana dialami oleh beberapa subjek dalam penelitian ini. Sesuai dengan konsep konflik peran yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell, tekanan dari pekerjaan, organisasi, dan tanggung jawab domestik dapat memicu stres serta berpotensi menurunkan kinerja dalam salah satu peran.⁸⁸

“Dalam artian, pada akhirnya waktu saya dan anak menjadi berkurang. Sepulang kerja, terkadang saya merasa kurang sehat, sehingga intensitas serta kualitas kebersamaan dengan anak pun menurun. Ada rasa lelah akibat aktivitas yang padat dan mobilitas tinggi turut mempengaruhi kondisi tersebut.”⁸⁹

Konflik peran yang dialami dosen perempuan tidak hanya menghadirkan tantangan dalam mengelola waktu, tetapi juga berdampak pada meningkatnya beban kerja dan pengurusan sumber daya waktu maupun energi. Dalam upaya menjalankan berbagai peran secara bersamaan, subjek mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sebagian besar subjek harus mengalokasikan waktu kerja hingga malam hari setelah menyelesaikan tanggung jawab domestik atau mengurangi waktu istirahat guna menyelesaikan kewajiban profesional. Kondisi ini dialami oleh subjek (LR), yang mengalami kelelahan fisik sehingga berdampak pada keterbatasan waktu dan penurunan kualitas interaksi dengan anak. Kesibukan dalam ranah profesional menyebabkan

⁸⁸ Greenhaus and Beutell, “Sources of Conflict between Work and Family Roles”.

⁸⁹ Subjek (LR)

alokasi energi untuk keluarga menjadi terbatas, sehingga intensitas dan kualitas interaksi dengan anak tidak dapat berlangsung secara optimal.

Kutipan tersebut mengindikasikan bahwa subjek (LR) mengalami kelelahan akibat tingginya beban kerja dan mobilitas yang padat, yang berdampak langsung pada interaksi dengan anak. Dampak yang dirasakan tidak hanya berupa berkurangnya waktu bersama, tetapi juga menurunnya kualitas hubungan karena kondisi fisik yang tidak optimal. Hal serupa juga dirasakan oleh subjek (R). Karena kesibukan di ruang publik membuat subjek merasakan kelelahan sehingga tidak dapat menjalankan tugas domestik secara maksimal. Untuk mengatasinya, terkadang meminta bantuan suaminya yang memiliki pekerjaan fleksibel atau meminta ibu untuk membantu dalam menemani anak.

“Terkadang iya masih saya lanjutkan di rumah, namun apabila sudah mengalami kelelahan, pekerjaan tersebut sering kali tidak terselesaikan. Contohnya seperti kemarin itu membawa pekerjaan ke rumah, tetapi pada akhirnya harus membawanya kembali ke tempat kerja tanpa sempat diselesaikan.”⁹⁰

Kutipan wawancara tersebut menjelaskan sebuah bukti, bahwa subjek masih berusaha melanjutkan pekerjaannya di rumah. Namun ketika mengalami kelelahan, pekerjaan tersebut sering kali tidak terselesaikan. Kondisi ini mencerminkan dampak beban kerja terhadap keterbatasan energi subjek, yang pada akhirnya menyebabkan pekerjaan yang telah dibawa pulang tetap harus diselesaikan di tempat kerja.

⁹⁰ Subjek (R)

Hal serupa juga dialami oleh subjek (R), sebagaimana disampaikan oleh salah satu mahasiswanya, Yogi, yang menyatakan bahwa.

“Sebulan 2-3 kali doang mungkin mengajarnya, sisanya online.”⁹¹

Berdasarkan pernyataan Yogi, subjek (R) lebih sering melaksanakan perkuliahan secara online dibandingkan dengan tatap muka. Subjek (R) mengindikasikan bahwa sumber daya waktu yang terbatas sehingga subjek harus mengambil upaya demikian.

Berdasarkan data yang disajikan, kondisi ini sejalan dengan konsep pengurusan energi dan waktu, di mana individu mengalami tekanan akibat tuntutan kerja dan tanggung jawab keluarga yang berlebihan. Situasi tersebut berpotensi menurunkan efisiensi serta kesejahteraan individu. Selain itu, pengurusan energi ini juga berdampak pada menurunnya efektivitas dalam menjalankan peran, baik dalam dunia kerja maupun dalam kehidupan keluarga.

Data menunjukkan bahwa beberapa subjek menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran domestik dan peran publik. Tekanan kerja tidak hanya mempengaruhi produktivitas di lingkungan kerja, tetapi juga berdampak pada kondisi psikologis individu di luar pekerjaan. Subjek (LA) mengungkapkan bahwa rutinitas kerja yang berulang serta keterbatasan waktu bersama keluarga menyebabkan munculnya perasaan ketidakpuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan.

⁹¹ Yogi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember, diwawancarai penulis, Jember

“Konflik emosional merupakan hal yang umum dialami. Rutinitas kerja yang monoton memunculkan perasaan jenuh dan mempertanyakan makna dari aktivitas yang dijalani setiap hari. Contoh seperti, *‘Saya merasa pekerjaan saya hanya berulang setiap hari tanpa perubahan. Pergi ke kantor, pulang, lalu bertemu anak hanya sebentar.’* Perasaan tersebut masih sering muncul dan menimbulkan refleksi mengenai tujuan hidupnya. (Tertawa).”⁹²

Konflik emosional yang dialami subjek (LA) mencerminkan dampak dari rutinitas kerja yang monoton terhadap kesejahteraan psikologisnya. Subjek merasa bahwa aktivitas yang dijalani sehari-hari bersifat repetitif, sehingga menimbulkan kejenuhan dan refleksi mengenai makna hidupnya. Selain itu, keterbatasan waktu bersama keluarga, terutama dengan anak, semakin memperkuat perasaan tersebut.

Hasil observasi terhadap subjek (R), ditemukan bahwa subjek menunjukkan tanda-tanda kelelahan yang terlihat dari ekspresi wajahnya. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Yogi saat di wawancarai peneliti dalam kutipan berikut:

“Tapi jika melihat subjek (R) kelelahan pernah”⁹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek (R), peneliti mengamati adanya tanda-tanda kelelahan yang tampak pada ekspresi wajah subjek, yang diduga disebabkan oleh padatnya jadwal kegiatan pada hari tersebut. Meskipun dalam kondisi demikian dan di luar waktu

⁹² Subjek (LA)

⁹³ Yogi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

yang telah disepakati sebelumnya, subjek tetap meluangkan waktu untuk bertemu dengan peneliti guna melaksanakan wawancara.⁹⁴

Pernyataan tersebut merefleksikan konsep pemindahan dampak (*spillover*), yaitu kondisi ketika tekanan dalam lingkungan kerja mempengaruhi aspek kehidupan pribadi individu.⁹⁵ Subjek (LA) dan (R) tidak hanya mengalami ketidakpuasan dalam menjalankan peran publiknya, tetapi juga mengalami refleksi eksistensial terkait makna kehidupannya secara lebih luas. Pemindahan dampak ini berimplikasi pada penurunan motivasi kerja serta ketidakseimbangan psikologis individu. Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun pekerjaan merupakan aspek esensial dalam kehidupan seseorang, ketimpangan dalam distribusi waktu dan energi antara tuntutan profesional dan kehidupan personal dapat menimbulkan konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan emosional serta kepuasan hidup individu.

Strategi adaptif yang diterapkan oleh subjek (LA), (LR), dan (R) mencerminkan upaya dalam menyesuaikan pola kerja agar lebih fleksibel serta tidak terikat pada struktur kerja yang rigid. Subjek mengimplementasikan berbagai mekanisme penyesuaian, seperti berpindah tempat bekerja guna meminimalisasi kejenuhan, penetapan skala prioritas dalam penyelesaian tugas akademik dan administratif, serta optimalisasi manajemen waktu untuk meningkatkan efisiensi kerja

⁹⁴ Subjek (R), diobservasi peneliti 23 Januari 2025

⁹⁵ Kaiser et al., *Creating Balance?*

sekaligus mempertahankan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan peran domestik.

“Ya saya tidak menyukai bekerja dalam kondisi statis dan lebih memilih bekerja yang dinamis. Oleh karena itu, saya cenderung berpindah tempat saat mengerjakan tugas untuk menghindari kejenuhan. Jika merasa bosan, saya akan berpindah ke ruang samping atau ruang dosen. Orang-orang di sekitar saya juga sudah terbiasa melihat kebiasaan tersebut.”⁹⁶

Subjek (LA) menunjukkan preferensi terhadap lingkungan kerja yang dinamis sebagai mekanisme dalam mengatasi kejenuhan akibat rutinitas. Ketidaknyamanan dalam bekerja dalam kondisi statis mendorong subjek untuk berpindah tempat guna mempertahankan tingkat konsentrasi dan efektivitas kerja. Sebagai upaya yang dilakukan subjek (LA) dengan memilih lokasi seperti ruang samping atau ruang dosen. Adaptasi ini dilakukan untuk menciptakan variasi lingkungan kerja yang sudah di ketahui oleh rekan kerjanya.

Subjek (LA) melakukan penyesuaian dalam pola kerja dengan menetapkan skala prioritas dalam penyelesaian tugas. Dengan mengutamakan tugas berdasarkan tingkat urgensinya, subjek dapat mengalokasikan waktu dan energi secara lebih efektif, sehingga meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

“Saya biasanya menentukan prioritas pekerjaan berdasarkan urgensi yang saya rasakan saat itu. Saya sadar bahwa pendekatan ini tidak selalu ideal karena seharusnya pekerjaan lebih terjadwal dengan baik. Namun, saya merasa lebih nyaman dengan cara kerja yang fleksibel dibandingkan dengan sistem yang terlalu

⁹⁶ Subjek (LA)

terstruktur. Kadang, ketika ada ide baru yang muncul, saya cenderung langsung mengerjakannya terlebih dahulu, meskipun itu berarti ada beberapa tugas lain yang tertunda. Saya juga bukan orang yang sangat sistematis atau rinci dalam mengatur pekerjaan, tetapi saya melihat ini sebagai kelebihan karena saya bisa lebih mudah menyesuaikan waktu dan tugas sesuai dengan kebutuhan.”⁹⁷

Berdasarkan kutipan tersebut subjek (LA) menjelaskan bahwa, dalam menentukan prioritas pekerjaan, subjek menerapkan pendekatan yang adaptif dan tidak selalu mengikuti jadwal yang terstruktur secara ketat. Subjek (LA) cenderung menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat urgensi yang dirasakan pada saat tertentu, meskipun menyadari bahwa strategi ini dapat mengurangi konsistensi dalam manajemen waktu. Selain itu, subjek (LA) mengakui bahwa gaya kerja yang tidak sepenuhnya sistematis dapat berdampak pada ketidakteraturan dalam penyelesaian tugas. Namun, subjek juga menilai bahwa pendekatan ini memiliki keunggulan, yaitu fleksibilitas dalam menyesuaikan tugas dengan kondisi yang dinamis serta kemampuan untuk merespons ide-ide baru yang muncul secara spontan. Hal ini sesuai dengan konsep kompensasi yang mana individu meningkatkan keterlibatan suatu peran untuk menyeimbangkan ketidakpuasan pada peran lainnya.

Strategi serupa diterapkan oleh subjek (R) dalam menyeimbangkan perannya dalam organisasi. Subjek mengatur waktu untuk mengikuti kegiatan pengajian rutin dengan tetap

⁹⁷ Subjek (LA)

mempertimbangkan tanggung jawab dan kewajiban profesional di tempat kerja.

“Saya membagi waktu berdasarkan skala prioritas. Karena kebetulan pengajian rutin dijadwalkan setiap hari Jumat sehabis dzuhur, yang masih termasuk dalam hari kerja efektif. Meskipun jam kerja di sini berlangsung hingga pukul 15.00, sebagian masyarakat di lingkungan pengajian mengasumsikan bahwa hari Jumat memiliki fleksibilitas waktu kerja, seperti yang dialami oleh profesi tertentu, misalnya guru yang selesai bekerja sebelum waktu dzuhur. Oleh karena itu, pengajian di tingkat ranting dijadwalkan pada hari Jumat dan Sabtu. Akhirnya saya menyesuaikan kehadirannya dalam pengajian dengan mempertimbangkan tanggung jawab di kampus. Jika tidak terdapat tugas yang mendesak, saya menghadiri pengajian. Namun, apabila terdapat kewajiban yang tidak dapat ditinggalkan, saya memilih untuk tetap bekerja dan tidak menghadiri kegiatan pengajian. Dengan demikian, saya memprioritaskan tanggung jawab profesional dibandingkan dengan keterlibatannya dalam organisasi.”⁹⁸

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa subjek (R) menerapkan strategi pembagian waktu berdasarkan skala prioritas dalam menjalankan peran publik dan partisipasi dalam kegiatan organisasi keagamaan. Pengajian rutin yang diikuti oleh subjek (R) dijadwalkan setiap hari Jumat setelah dzuhur, yang masih termasuk dalam hari kerja efektif karena tempat subjek bekerja menetapkan jam kerja hingga pukul 15.00. Terdapat persepsi di lingkungan pengajian bahwa hari Jumat memiliki fleksibilitas waktu kerja, sebagaimana dialami oleh profesi tertentu, seperti guru yang umumnya selesai bekerja sebelum dzuhur. Oleh karena itu, pengajian di tingkat ranting tempat subjek melakukan kegiatan organisasi, dijadwalkan pada hari Jumat dan Sabtu untuk menyesuaikan

⁹⁸ Subjek (R)

dengan kondisi tersebut. Dalam hal ini, subjek (R) menyesuaikan kehadirannya dalam kegiatan pengajian dengan mempertimbangkan kewajiban di tempat kerja. Jika tidak terdapat tugas mendesak, subjek dapat menghadiri pengajian. Namun, apabila terdapat tanggung jawab yang tidak dapat ditinggalkan, subjek memutuskan untuk tetap bekerja dan tidak menghadiri pengajian. Dengan demikian, subjek (R) lebih memprioritaskan tanggung jawab profesional dibandingkan dengan keterlibatannya dalam organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh, temuan ini konsisten dengan pernyataan Yogi, mahasiswa dari subjek (R), yang menjelaskan bahwa subjek (R) senantiasa memberikan informasi terlebih dahulu apabila mengalami keterlambatan dalam mengajar.

“Tidak, namun apabila subjek (R) mengalami keterlambatan, beliau selalu memberikan informasi terlebih dahulu mengenai kondisinya, termasuk alasan keterlambatan.”⁹⁹

Di sisi lain, subjek (LR) berupaya menyesuaikan jadwal kerja guna meminimalkan gangguan terhadap interaksi dengan keluarga. Salah satu strategi yang diterapkan adalah mengalokasikan waktu yang lebih kondusif untuk menyelesaikan tanggung jawab profesional.

“Kalau tugas, menyesuaikan waktu pengerjaan tugas berdasarkan jenis dan urgensinya. Jika memungkinkan, tugas diselesaikan di tempat kerja. Namun, apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan di tempat kerja, saya memilih untuk mengerjakannya pada malam hari setelah anak tertidur. Menurut saya, mengerjakan tugas saat anak masih terjaga itu kurang efektif, karena dapat mengurangi kualitas interaksi dengan anak serta menghambat konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini dapat menyebabkan

⁹⁹ Yogi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

kurangnya fokus baik bagi saya maupun anak, sehingga mengganggu keseimbangan antara peran publik dan peran dalam keluarga.”¹⁰⁰

Kutipan tersebut mengilustrasikan bahwa subjek (LR) menerapkan strategi penyesuaian waktu kerja berdasarkan tingkat urgensinya. Apabila tugas yang seharusnya diselesaikan di tempat kerja tidak dapat diselesaikan, subjek memilih untuk melanjutkannya di rumah pada malam hari setelah anaknya tertidur. Subjek (LR) mempertimbangkan bahwa menyelesaikan pekerjaan saat anak masih terjaga berpotensi mengurangi efektivitas kerja dan menghambat kualitas interaksi dengan anak. Oleh karena itu, penyesuaian waktu ini dilakukan sebagai upaya untuk menjaga keseimbangan antara peran publik dan peran dalam keluarga. Hal ini juga di perkuat dengan kutipan berikut ini oleh Rosyida sebagai mahasiswa dari subjek (LR):

“Terkadang tepat waktu. Namun seumpamanya mengalami keterlambatan, subjek (LR) memberikan informasi terlebih dahulu di grup atau menghubungi penanggung jawab mata kuliah (PJMK) mata kuliahnya, misalnya ‘*saya masih telat ada urusan*’. Seperti itu.”¹⁰¹

Subjek (LR) umumnya hadir tepat waktu dalam kegiatan mengajar. Namun, dalam situasi tertentu ketika mengalami keterlambatan, subjek selalu memberikan informasi terlebih dahulu melalui grup atau menghubungi penanggung jawab mata kuliah (PJMK). Tindakan ini dilakukan untuk memberitahukan kepada mahasiswa atas keterlambatan serta alasan yang mendasarinya. Pernyataan dari Rosyida

¹⁰⁰ Subjek (LR)

¹⁰¹ Yogi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

menunjukkan bahwa dalam menghadapi kendala waktu, subjek (LR) melakukan komunikasi asertif.

Dalam beberapa keadaan, penyesuaian jadwal tidak selalu menjadi strategi yang cukup efektif bagi subjek penelitian dalam menyeimbangkan peran publik dan domestik. Subjek (R), misalnya, memerlukan dukungan dari individu terdekat untuk memastikan bahwa tanggung jawab domestiknya tetap terlaksana dengan optimal. Oleh karena itu, keterlibatan pasangan menjadi faktor krusial dalam pembagian peran, khususnya dalam pengasuhan anak. Sehingga memungkinkan subjek untuk tetap menjalankan kewajiban profesional tanpa mengabaikan peran dalam keluarga.

“Iya, saya menuntut untuk membantu, minimal menjaga anaknya. Misalkan ketika saya memasak atau sedang melakukan kegiatan lain, akan tetapi sebenarnya dia sendiri juga sibuk.”¹⁰²

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa subjek tidak hanya menyesuaikan jadwal kerja, tetapi juga mengandalkan dukungan dari orang lain dalam menjalankan tanggung jawab domestik. Hal ini selaras dengan konsep peran instrumental, di mana individu menerima bantuan dari pihak lain guna mengoptimalkan pelaksanaan berbagai peran yang dijalankan.

Selain membagi tanggung jawab dengan pasangan, subjek (R) juga memperoleh dukungan dari keluarga besar, khususnya ketika harus melakukan perjalanan dinas ke luar kota. Bantuan dari orang tua dan

¹⁰² Subjek (R)

mertua memungkinkan subjek (R) untuk tetap menjalankan tugas publiknya tanpa mengabaikan kebutuhan anak-anak di rumah.

“Apabila saya harus melakukan dinas ke luar kota, kedua neneknya di rumah semua (tertawa). Sehingga ketika saya pergi, suami juga sering pergi-pergi. Sehingga neneknya di rumah semua, yang satu mengasuh kakaknya sementara yang lainnya mengasuh adiknya. Karena tidak bisa jika hanya satu, karena ibu yang bersama saya usianya sudah renta dan tidak dapat mengendarai motor. Jika saya luar kota, ibu dan bapak saya tinggal di rumah. Sehingga tidak khawatir dapat pergi kemanapun.”¹⁰³

Berdasarkan kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa subjek (R) memperoleh dukungan keluarga yang signifikan dalam menjalankan peran ganda. Ketika harus melakukan perjalanan dinas ke luar kota, subjek mengandalkan keluarganya untuk menjaga anak-anak. Kondisi ini mencerminkan konsep peran instrumental, di mana individu dapat tetap memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan adanya bantuan dari keluarga.

Subjek (LR) juga memperoleh dukungan keluarga dalam mengasuh anak, khususnya dari ibu dan suaminya. Meskipun tetap berperan aktif dalam pengasuhan, keberadaan anggota keluarga lainnya di rumah memberikan rasa aman bagi subjek, baik dari aspek fisik maupun psikologis.

“Kebetulan anak saya masih kecil dan di rumah saya ada ibu. Ketika pulang bersama saya namun, secara psikologis saya mendapat bantuan dari ibu saya, meskipun saya yang melakukannya. Hal itu memberikan rasa aman bagi saya. Suami juga melakukan tugasnya sebagai orang tua.”¹⁰⁴

¹⁰³ Subjek (R)

¹⁰⁴ Subjek (LR)

Berdasarkan data yang diperoleh, subjek (LR) menerima dukungan dari ibu dan suaminya dalam menjalankan peran ganda sebagai orang tua dan dosen. Kehadiran keluarga subjek (LR) di rumah berkontribusi terhadap rasa aman secara psikologis bagi subjek, meskipun subjek tetap berperan aktif dalam mengasuh anak. Selain itu, keterlibatan suami dalam pengasuhan mencerminkan adanya pembagian tanggung jawab dalam keluarga. Ketiga subjek ini sejalan dengan konsep peran instrumental, di mana individu dapat menjalankan tanggung jawab profesionalnya dengan adanya sistem dukungan dalam keluarga.¹⁰⁵

Salah satu dari tiga subjek juga menerapkan konsep segmentasi dalam mengelola peran publik dan domestik. Konsep ini diterapkan dengan memisahkan kedua peran tersebut, sehingga permasalahan dalam ranah domestik tidak berdampak pada kinerja di tempat kerja, begitu pula sebaliknya.¹⁰⁶ Subjek (LA) mengimplementasikan konsep ini dengan menjaga profesionalisme dalam menjalankan tanggung jawabnya, meskipun sedang menghadapi tantangan dalam kehidupan pribadinya.

“Tugasnya memang memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. (tertawa) Saya harus benar-benar bisa memisahkan. Selama ini saya tidak pernah mencampurkan persoalan emosional. Secara emosional tidak pernah. Apabila seumpama saya terdapat masalah di rumah, saya tetap harus berusaha profesional di sini. Maksudnya terus jadi tidak bisa mengerjakan apa-apa. Fokus saya mungkin sedikit berkurang. Tetapi saya tetap harus bisa melakukan itu. Jadi, namanya profesionalitas ya. Sehingga kemudian tidak mau mengerjakan sesuatu, tetap harus melakukan

¹⁰⁵ Kaiser et al., *Creating Balance?*

¹⁰⁶ Edwards and Rothbard, ‘Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs’.

sesuatu. Saya biasa melakukan pembagian antara perasaan di rumah, misalnya saya sedang kesal dengan suami. Akan tetapi selama di kantor, tidak mungkin saya biarkan pekerjaan saya begitu saja. Tetap tanggung jawab saya di kantor, tetap harus saya lakukan. Meskipun dalam kondisi apa pun, harus ada pemisahan.”¹⁰⁷

Berdasarkan kutipan hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa subjek (LA) menerapkan pemisahan emosional antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Subjek menegaskan bahwa permasalahan dalam ranah domestik tidak boleh menghambat pelaksanaan tanggung jawab profesional, meskipun dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi. Strategi ini mencerminkan konsep segmentasi, yaitu upaya individu untuk membatasi interaksi dan pengaruh antara peran dalam kehidupan pribadi dan peran dalam pekerjaan guna mempertahankan efektivitas di kedua domain tersebut.

Pernyataan yang disampaikan oleh Rosyida menguatkan bahwa subjek (LR) menerapkan konsep segmentasi dalam menjalankan perannya sebagai akademisi. Subjek secara konsisten menetapkan batasan antara kehidupan pribadi dan profesional dengan tidak mengizinkan anaknya memasuki ruang kelas saat proses pembelajaran berlangsung. Hal ini diperjelas melalui pernyataan berikut:

“Anak dari subjek (LA) ketika diperkenalkan masuk kelas, dia selalu berucap *‘aku tidak diperkenalkan masuk kelas oleh mama’*.”¹⁰⁸

¹⁰⁷ Subjek (LA)

¹⁰⁸ Yogi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa subjek (LR) berupaya menjaga profesionalisme dalam pekerjaannya dengan memastikan bahwa peran sebagai ibu tidak mengganggu tanggung jawabnya sebagai dosen. Bukan hanya subjek (LA), subjek (R) juga menerapkan strategi segmentasi untuk memisahkan peran domestik dan profesional. Hal ini diperkuat oleh pernyataan salah satu mahasiswanya, Yogi:

“Selama ini subjek (R) tidak pernah mengajar dengan membawa anak.”¹⁰⁹

Pernyataan ini mencerminkan bahwa subjek (R) berusaha untuk menjaga batasan yang tegas antara kehidupan keluarga dan pekerjaan guna mengoptimalkan kedua peranannya. Hal ini selaras dengan konsep segmentasi oleh kedua subjek menunjukkan bahwa subjek menetapkan pemisahan yang jelas antara tanggung jawab profesional dan pribadi agar tidak saling mengganggu serta tetap dapat menjalankan kedua peran tersebut secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa beberapa subjek mampu mengintegrasikan peran publik dan peran keluarga secara harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan dalam dunia kerja tidak selalu berkonflik dengan kehidupan keluarga, dapat berjalan secara selaras dan memberikan dukungan timbal balik.

“Saya paham anak-anak juga butuh liburan, mesti saya sempatkan dalam sebulan itu ada waktu jalan-jalan.”¹¹⁰

¹⁰⁹ Yogi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

¹¹⁰ Subjek (R)

Subjek (R) menyadari bahwa di tengah kesibukannya sebagai akademisi dan aktif dalam organisasi, subjek tetap harus meluangkan waktu untuk anak-anaknya. Meskipun memiliki banyak tanggung jawab, subjek memastikan bahwa setiap bulan ada waktu khusus yang dihabiskan bersama keluarga. Pernyataan ini menunjukkan bahwa subjek (R) berusaha menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dengan menyisihkan waktu berkualitas untuk anak-anaknya. Subjek tidak membiarkan kesibukan di ruang publik menghalangi keterlibatannya dalam kehidupan keluarga, sehingga tetap mengupayakan kebersamaan.

“Ya, sehingga dalam situasi tertentu apabila saya tidak dapat menjemput, saya meminta bantuan kepada suami saya untuk mengambil alih tugas tersebut.”¹¹¹

Selain subjek (R) yang memastikan adanya waktu untuk keluarga, keseimbangan antara peran publik dengan peran domestik juga dapat terwujud ketika ada dukungan dari pasangan dalam menjalankan peran domestik. Dalam kutipan yang disampaikan oleh subjek (LA) memberikan bukti bahwa dalam situasi tertentu, subjek (LA) dapat mengandalkan suaminya untuk membantu mengurus anak. Hal ini mencerminkan bahwa dalam keluarganya, peran domestik tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab satu pihak, tetapi dapat dibagi sesuai kebutuhan.

Subjek (R) mengelola keseimbangan antara peran domestik dan domestiknya dengan mengintegrasikan aktivitas kerja dan kehidupan

¹¹¹Subjek (LA)

pribadi secara harmonis. Kesadaran akan pentingnya pemenuhan kebutuhan keluarga, seperti menyediakan waktu berkualitas untuk berlibur bersama anak-anaknya setiap bulan, menunjukkan bahwa subjek tidak hanya berorientasi pada tuntutan pekerjaan, tetapi juga mengakomodasi aspek kesejahteraan keluarga. Strategi ini mencerminkan upaya dalam menjaga kesejahteraan keluarga tanpa mengabaikan tanggung jawab profesional. Subjek (LA) memperoleh dukungan dari pasangan dalam menjalankan perannya sebagai akademisi sekaligus anggota keluarga. Fleksibilitas pekerjaan yang dimiliki oleh pasangan memungkinkan adanya pembagian tanggung jawab yang lebih adaptif, sehingga subjek dapat menyeimbangkan antara tuntutan profesional dan peran dalam keluarga secara lebih optimal. Kondisi ini mencerminkan konsep kongruensi, di mana peran dalam ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak bersifat kontradiktif, akan tetapi saling melengkapi dan memberikan dampak positif satu sama lain.

2. Apa yang mempengaruhi *work-life integration* pada perempuan peran ganda?

Pada bagian ini, peneliti menyajikan hasil analisis ditemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life integration* pada dosen perempuan dengan peran ganda adalah kepribadian. Kepribadian mempengaruhi baik persepsi individu terhadap konflik dan keseimbangan peran, maupun strategi perilaku yang digunakan untuk mengelola dua peran tersebut.

“Saya harus benar-benar bisa memisahkan. Selama ini saya tidak pernah mencampurkan persoalan emosional. Apabila seumpama saya terdapat masalah di rumah, saya tetap harus berusaha profesional di sini.”

“Saya tidak menyukai bekerja dalam kondisi statis dan lebih memilih bekerja yang dinamis. Oleh karena itu, saya cenderung berpindah tempat saat mengerjakan tugas untuk menghindari kejenuhan”¹¹²

Subjek (LA) memiliki kontrol diri yang tinggi, berusaha menjaga profesionalisme dalam pekerjaan meskipun ada masalah pribadi, dan mampu memisahkan peran rumah dan pekerjaan dengan tegas. Subjek juga lebih menyukai bekerja dalam kondisi tidak tetap di ruangan yang sama, sehingga lebih suka berpindah pindah tempat.

“Penuntasan tugas bergantung pada jenis tugas yang diberikan. Jika memungkinkan, saya akan menyelesaikannya di kantor. Namun, jika tugas tersebut memerlukan perhatian lebih... saya biasanya menyelesaikannya di rumah pada malam hari setelah anak saya tidur”

“Kalau bekerja sih mungkin ada ya tapi bagi saya halah ya.. soalnya saya orangnya ya ini pasti terlewat gitukan, yawes selesaikan. Nggak saya pikirkan gimana-gimana gitukan.”¹¹³

Subjek (LR) memiliki tanggung jawab dan kesadaran waktu yang tinggi. Subjek tidak menunda-nunda pekerjaan, melainkan menyesuaikan strategi kerja dengan kondisi rumah tangganya. Subjek juga tidak terlalu terpengaruh secara emosional meskipun memiliki beban peran yang mana sebagai bukti bahwa kepribadian mempengaruhi perilaku. Subjek (LR) menunjukkan kemampuan untuk mengelola tekanan dengan tenang, tidak dramatis atau reaktif. Hal ini menggambarkan kepribadian mempengaruhi persepsi.

¹¹² Subjek (LA)

¹¹³ Subjek (LR)

“Membaginya ya gini sih saya tergantung yang prioritas dulu. Kalau memang nggak ada tugas apapun di kampus, baru saya berangkat pengajian. Tapi kalau ada hal yang nggak bisa ditinggal, ya saya bolos.”

“Saya tuntutan untuk membantu, minimal menjaga anaknya. Misalkan pas saya masak atau apa, tapi dia sendiri juga sibuk sebenarnya.”

“Strateginya dulu karena saya sering di rumah, waktu antar jemput kakaknya itu saya selalu bawa. Sambil saya kenalkan, saya bawa antar jemput sekolah kakaknya. Saya soundingkan, ini sekolah... jadi waktu pertama kali sekolah, langsung ditinggal.”¹¹⁴

Subjek (R) mampu mengatur prioritas sesuai dengan urgensinya.

Subjek juga memiliki kecenderungan untuk membangun kerja sama yang seimbang dalam hubungan keluarga. Meskipun subjek memiliki ekspektasi terhadap pasangan untuk turut membantu dalam pengasuhan anak, subjek tetap memahami kondisi dan kesibukan pasangan. Dari pernyataan tersebut menunjukkan gambaran kepribadian mempengaruhi persepsi. Subjek (R) juga memiliki kemampuan dalam merancang pendekatan yang fleksibel dan strategis dalam menjalankan peran sebagai ibu. Subjek menggunakan waktu secara efektif untuk membiasakan anak dengan lingkungan sekolah melalui pengalaman langsung, sebelum akhirnya ditinggal saat hari pertama sekolah. Hal ini menjelaskan bahwa kepribadian mempengaruhi perilaku.

3. Bagaimana bentuk dukungan instansi dalam mendukung *work-life integration* pada perempuan peran ganda?

Pada bagian ini, peneliti menyajikan data yang berkaitan dengan bentuk dukungan organisasi. Dukungan tersebut mencakup fasilitas, kebijakan,

¹¹⁴ Subjek (R)

maupun fleksibilitas yang disediakan organisasi untuk membantu menciptakan integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Seperti hasil wawancara yang telah dilakukan, subjek (LR) menyatakan bahwa:

“Awalnya saya itu sempet pumping karena kebetulan di fakultas ada tempat itu memfasilitasi saya untuk pumping. Walaupun itu bukan tempat untuk pumping ya, tapi itu tempat ada space bagi saya saya masih bisa pumping disitu. Misalkan ditempat ini atau di ruangan laborat itu saya masih bisa pumping gitu.”¹¹⁵

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa meskipun tidak tersedia ruang laktasi secara khusus, instansi tempat subjek bekerja tetap menyediakan ruang alternatif yang memungkinkan subjek (LR) menjalankan peran sebagai ibu menyusui.

Bentuk dukungan lainnya juga di rasakan oleh subjek (R), memanfaatkan lingkungan kampus sebagai alternatif ruang rekreatif bagi anak-anaknya. Hal ini mencerminkan bentuk strategi integrasi peran di mana subjek menggabungkan aktivitas pekerjaan dengan kehadiran anak-anak di tempat kerja. Respons positif anak-anak terhadap pengalaman tersebut menunjukkan bahwa ruang kampus dipersepsi sebagai tempat yang menyenangkan dan berbeda dari rutinitas rumah.

“Bawa apa anak-anak? anak-anak senang. senang karena jarang-jarang dibawa ke kampus jadi ketika dibawa itu kayak merasa liburan di sini. kayak tempat baru apa gitu. terus ada TV, jadi senang mereka. Kalau di rumah itu kan kemarin TV-nya saya batasi.”¹¹⁶

Hal ini mencerminkan bentuk *work-life integrasion* dimana menggabungkan aktivitas pekerjaan dengan kehadiran anak-anak di

¹¹⁵ Subjek (LR)

¹¹⁶ Subjek (R)

tempat kerja. Respons positif anak-anak terhadap pengalaman tersebut menunjukkan bahwa ruang kampus dipersepsi sebagai tempat yang menyenangkan dan berbeda dari rutinitas rumah.

C. Pembahasan dan Temuan

Bab ini menyajikan pembahasan mendalam mengenai hasil data yang telah dikumpulkan selama penelitian. Data yang telah didapatkan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi, dianalisis kemudian dihubungkan dengan teori yang relevan dengan topik penelitian. Seperti yang dijelaskan dalam bab II kajian teori, setiap individu memiliki pengalaman yang berbeda dalam menjalankan peranannya, bergantung pada kepribadian, kondisi pekerjaan, dukungan sosial, serta budaya kerja yang dihadapi. Berdasarkan fokus penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Bagaimana deskripsi *work-life integration* pada perempuan peran ganda?

Dalam konsep *work-life integration*, integrasi kerja terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu integrasi yang tidak disengaja (*unintentional integration*) dan integrasi yang disengaja (*intentional integration*). Integrasi yang tidak disengaja (*unintentional integration*) terjadi ketika batas antara peran kerja dan kehidupan pribadi menyatu tanpa adanya kontrol penuh dari individu. Beberapa konsep yang umum digunakan individu dalam kondisi tersebut seperti; 1) Konflik peran; 2) Konsep pengayaan (*enrichment*); 3) Pengurasan waktu dan energi (*resource drain*); dan 4) Pemindahan dampak (*spillover*). Sedangkan integrasi yang disengaja (*intentional integration*)

merupakan bentuk adaptasi yang lebih terstruktur, di mana individu secara aktif mengelola batas antara peran kerja dan kehidupan pribadinya. Beberapa konsep yang umum digunakan individu dalam kondisi tersebut ialah terbagi menjadi beberapa konsep seperti; 1) Konsep kompensasi (*compensation concept*); 2) Konsep peran instrumental (*instrumental concept*); 3) Konsep segmentasi (*segmentation concept*); dan 4) Konsep kongruensi (*congruence concept*). Klasifikasi ini didasarkan pada *boundary theory* yang dikembangkan oleh Ashforth serta konsep role integration-segmentation kontinum dari Nippert-Eng. Kedua teori tersebut menjelaskan bahwa setiap individu memiliki preferensi dalam menetapkan batas antara peran kerja dan keluarga.¹¹⁷

Berdasarkan penyajian data dan analisis data berikut merupakan pola dan strategi dalam mengelola *work-life integration*, yang telah disusun berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun konsep tersebut meliputi:

1. Konflik peran

- a. Konflik peran merupakan peningkatan kinerja di satu peran seperti, pekerjaan, dapat menyebabkan penurunan kinerja di peran lain seperti, kehidupan pribadi. Sehingga ketika individu membagi pada peranan yang berbeda (pekerjaan dan pribadi) akan saling bertentangan dan menimbulkan konflik.¹¹⁸ Konflik peran terjadi

¹¹⁷ Kossek and Lambert, *Work and Life Integration*.

¹¹⁸ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 82.

ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak selaras, yang dapat terjadi dalam tiga bentuk utama yaitu:

- 1) *Time-based conflict*, terjadi ketika tuntutan waktu dari satu peran membuat individu kesulitan memenuhi tuntutan peran lainnya. Dalam konteks konflik peran, hal ini dapat terjadi dalam dua bentuk utama: pertama, ketika tekanan waktu dalam satu peran secara fisik membuat individu tidak dapat menjalankan peran lainnya, misalnya ketika lembur atau dinas luar kota; kedua ketika tekanan waktu dari satu peran menyebabkan individu tetap terfokus pada peran tersebut meskipun secara fisik sudah berada dalam peran lainnya.
- 2) *Strain-based conflict*, terjadi ketika tekanan dari satu peran *berdampak* negatif pada kinerja peran lainnya. Seperti beban pekerjaan berlebih, tuntutan yang tinggi, atau konflik dengan rekan kerja dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, iritabilitas. Begitu pula pertengkaran rumah tangga, tanggung jawab pengasuhan anak, dapat mengurangi fokus dan produktivitas di tempat kerja.
- 3) *Behavior-based conflict*, terjadi ketika perilaku yang seharusnya dilakukan pada peran tertentu tetapi tidak dilakukan. Peran di tempat kerja membutuhkan sikap dominan, tegas, dan objektif terbawa dalam keluarga sehingga sikap yang dibutuhkan seperti sikap kehangatan, empati dan lembut tidak dilakukan. Individu

yang terbiasa bersikap tegas di tempat kerja merasa kesulitan bersikap sabar dan pengertian di rumah, begitu sebaliknya ketika individu terbiasa melakukan sikap lembut di keluarga merasa kesulitan bersikap asertif di tempat kerjanya.¹¹⁹

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen perempuan dengan peran ganda sering mengalami konflik peran, sebagaimana yang dialami oleh subjek (LA), subjek (LR), dan subjek (R). Ketiga subjek memiliki tanggung jawab profesional sebagai dosen, sekaligus tanggung jawab domestik sebagai seorang ibu, istri, dan sebagai bagian dari organisasi masyarakat. Dalam hasil wawancara terlihat bahwa masing-masing subjek memiliki cara berbeda dalam mengelola konflik peran.

Subjek (LA), yang juga menjabat sebagai kepala program studi, sering kali harus membawa anak ke kantor atau menitipkannya kepada keluarga demi memastikan keamanan dan kenyamanan anaknya. Hal ini menunjukkan bahwa pilihan pengasuhan menjadi bagian dari strategi subjek (LA) dalam mengatasi konflik peran. Strategi ini menjadi bagian dari usahanya dalam mengatasi konflik peran antara tanggung jawab profesional dan peran sebagai ibu. Sementara itu, subjek (LR), yang menjabat sebagai sekretaris prodi, memilih untuk menyelesaikan pekerjaan pada malam hari setelah anaknya tidur agar dapat tetap memberikan perhatian penuh kepada keluarga. Subjek (R), yang memiliki tiga anak, menghadapi tantangan besar dalam membagi waktu

¹¹⁹ Greenhaus and Beutell, 'Sources of Conflict between Work and Family Roles'.

pada pagi hari, di mana subjek (R) harus mempersiapkan diri untuk bekerja sambil memastikan kebutuhan anak-anaknya terpenuhi sebelum subjek berangkat bekerja.

Selain tanggung jawab akademik, kebijakan universitas yang mewajibkan dosen untuk berpartisipasi dalam organisasi keagamaan semakin menambah beban kerja para dosen. Subjek (LA) merasakan bahwa keterlibatan dalam organisasi mengurangi waktu berkualitas bersama keluarga, sementara subjek (R) menyatakan bahwa kegiatan organisasi turut mempengaruhi penilaian kinerja dosen. Hal ini menuntut subjek untuk memiliki strategi pengelolaan waktu yang efektif agar tidak mengorbankan peran lainnya.

Berdasarkan perspektif mahasiswa, dari ketiga subjek tersebut membuktikan bahwa meskipun para dosen menghadapi tekanan tinggi, subjek tetap menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan proses perkuliahan berlangsung. Subjek (LA) tetap berupaya memenuhi tanggung jawab mengajarnya meskipun terkadang mengalami keterlambatan akibat urusan administrasi sebagai kaprodi. Begitu pula subjek (R), yang tetap menjalankan tanggung jawab akademiknya meskipun harus mengajar secara daring karena kesibukan administratif.

Temuan ini selaras dengan konsep konflik peran yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell bahwa perempuan dengan peran ganda kerap mengalami *time-based conflict*, ketika tuntutan waktu dari satu peran membuat individu kesulitan memenuhi tuntutan peran

lainnya.¹²⁰ Hal ini dialami oleh para subjek yang harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, seperti saat subjek tetap bekerja meskipun anak membutuhkan perhatian. Selain itu, subjek juga mengalami *strain-based conflict*, yang terjadi ketika tekanan dari satu peran mempengaruhi kinerja dalam peran lainnya.¹²¹ Beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab ganda menyebabkan stres dan kelelahan yang berdampak pada kehidupan keluarga maupun produktivitas di kantor.

Menariknya, dalam penelitian ini tidak ditemukan bukti yang mendukung adanya *behavior-based conflict* seperti pada kajian teori di antara subjek penelitian. Konflik peran lebih banyak terjadi karena keterbatasan waktu dan tekanan pekerjaan yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis subjek. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dosen perempuan menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan peran, subjek cenderung mampu menyesuaikan perilaku subjek dengan baik dalam lingkungan profesional maupun domestik.

Sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Eli Suci Pratiwi dkk., hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja mengalami konflik peran yang dipicu oleh keterbatasan waktu dan tekanan kerja. Konflik tersebut tampak melalui kesulitan perempuan

¹²⁰ Greenhaus and Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles".

¹²¹ Greenhaus and Beutell.

dalam menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan peran di rumah, terutama karena beban kerja fisik yang tergolong berat.¹²²

Temuan serupa juga dikemukakan oleh Permata Sejuk Kehati dan Nur Hidayah, yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dosen perempuan yang menjalankan peran ganda di ranah publik dan domestik menerapkan strategi tertentu untuk menjaga keharmonisan keluarga. Strategi tersebut antara lain diwujudkan melalui penciptaan kehidupan beragama dalam keluarga, pengalokasian waktu untuk berkumpul bersama, serta menjaga kualitas komunikasi antar anggota keluarga.¹²³

2. Pengurasan waktu dan energi (*resource drain*)

Berdasarkan data yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa konflik peran yang dialami subjek dosen perempuan berdampak pada pengurasan waktu dan energi (*resource drain*). Konsep ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Edward dan Rothbard menjelaskan bahwa semakin banyak waktu dan energi yang dicurahkan individu untuk satu peran, semakin sedikit sumber daya yang tersedia untuk peran lainnya.¹²⁴ Dalam situasi ini, dosen perempuan tidak hanya memiliki tanggung jawab sebagai akademisi namun juga harus menjalankan peran domestik yang menuntut perhatian lebih.

¹²² Eli Suci Pratiwi, Ismi Darmastuti, and Zelika Nidya Damarani, "Konflik Peran Ganda pada Perempuan yang Bekerja (Studi Fenomenologi pada Keluarga Buruh Bangunan di Desa Siwarak)", *Diponegoro Journal of Management* Volume 13, Nomor 3 (2024): 1–8.

¹²³ Permata Sejuk Kehati and Nur Hidayah, "Strategi pada Peran Ganda Dosen Wanita Universitas Negeri Yogyakarta dalam Mempertahankan Keharmonisan Keluarga", *Jurnal Pendidikan Sosiologi Universitas Negeri Yogyakarta*, 1–15.

¹²⁴ Edwards and Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship between Work and Family Constructs" *Academy of Management Review* Volume 25, Nomor 1 (2000):178-199.

Hasil wawancara dengan subjek (LR) mengungkapkan bahwa tingginya beban kerja dan mobilitas yang padat memicu kelelahan fisik, yang kemudian mempengaruhi kualitas interaksinya dengan anak. Setelah menyelesaikan tugas di ruang publik, subjek merasa energinya tersisa sedikit untuk keluarga. Kondisi ini tidak hanya mengurangi waktu bersama anak, tetapi juga berdampak pada menurunnya kualitas hubungan subjek. Hal ini memperjelas kondisi subjek (LR) kelelahan yang menghambatnya dalam menjalankan peran sebagai ibu. Sesuai dengan konsep *time-based conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell, di mana individu mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.¹²⁵ Namun, dalam konteks ini, dampaknya tidak hanya terbatas pada aspek waktu, tetapi juga pada berkurangnya energi dan perhatian, sebagaimana yang ditekankan dalam konsep pengurasan waktu dan energi (*resource drain*).

Kondisi serupa juga dialami oleh subjek (R), yang merasa bahwa kesibukan di ruang publik membuatnya tidak dapat menjalankan tugas domestik secara maksimal. Bahkan ketika mencoba menyelesaikan pekerjaan kantor di rumah, subjek tetap tidak memiliki energi yang cukup, sehingga akhirnya tugas tersebut harus dibawa kembali ke kantor. Dalam situasi tersebut subjek (R) mengandalkan bantuan dari keluarga, seperti pada suami atau pada ibunya dalam mengurus peran domestiknya. Hal ini merupakan *strategi coping* yang dilakukan subjek dalam

¹²⁵Greenhaus and Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles".

mengatasi dampak dari pengurusan energi dan waktu (*resource drain*) dengan melibatkan keluarga untuk sebagian tugas domestik. Dari temuan tersebut memperkuat bukti bahwa pengurusan waktu dan energi tidak hanya mengurangi efektivitas dalam menjalankan peran pekerjaan, tetapi juga berimbas pada peran keluarga.

Pernyataan Yogi sebagai mahasiswa dari subjek (R) juga memberikan bukti kuat bahwa dosen dengan keterbatasan waktu harus melakukan penyesuaian dalam pola kerja subjek, subjek (R) lebih sering mengajar secara online dibandingkan tatap muka. Hal ini mengindikasikan bahwa subjek berupaya mencari strategi untuk mengelola keterbatasan sumber daya yang subjek miliki dengan membatasi pertemuan tatap muka untuk mengalokasikan sumber daya ke kegiatan akademisi lainnya sebagai efisiensi waktu dan energi.

Dapat disimpulkan bahwa, konflik peran yang dihadapi dosen perempuan tidak hanya terbatas pada permasalahan pembagian waktu, tetapi juga mencakup pengurusan energi yang berdampak luas pada keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Melihat dari kondisi yang ada, apabila kondisi pengurusan waktu dan energi dilakukan dalam jangka waktu panjang maka dapat memberikan dampak buruk pada kesejahteraan individu, berkurangnya efektivitas pada peran domestik ataupun peran publik. Pentingnya strategi dalam mengatasi pengurusan waktu dan energi dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja, pembagian peran dengan anggota keluarga, serta dukungan institusi

untuk memberikan solusi dari dampak yang terjadi akibat beban kerja yang berlebih.

Sejalan dengan konsep *resource drain* dari Edwards & Rothbard yang menyatakan bahwa keterlibatan intens dalam satu peran (misalnya pekerjaan) dapat menguras sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan perhatian, sehingga menyulitkan individu untuk menjalankan peran lainnya secara optimal.¹²⁶ Di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinnul Alfian Akbar, di mana konflik peran ganda pada karyawan wanita menyebabkan meningkatnya stres kerja akibat minimnya waktu untuk keluarga, pemanfaatan hari libur untuk pekerjaan, dan keluhan dari anggota keluarga terhadap keterlibatan pekerjaan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengurasan energi dan waktu yang berkepanjangan tidak hanya berdampak pada performa kerja, tetapi juga menurunkan kualitas peran domestik.¹²⁷

Dukungan terhadap konsep ini juga ditemukan dalam penelitian Maulidyah dan Subhan, yang menyoroti pentingnya manajemen waktu, konflik, diri, dan pendidikan dalam menjaga keseimbangan peran ganda. Ketika manajemen ini tidak diterapkan secara optimal, keterbatasan sumber daya dalam satu peran dapat mengganggu efektivitas peran lainnya. Hal ini memperkuat argumen bahwa ketidakseimbangan peran kerja dan keluarga berakar dari keterbatasan energi dan waktu yang

¹²⁶ Edwards and Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship between Work and Family Constructs," *Academy of Management Review* Volume 25, Nomor 1 (2000):178-199.

¹²⁷ Akbar, "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja," *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak* Volume 12, Nomor 01 (2017):33-48.

dimiliki individu.¹²⁸ Oleh karena itu, pentingnya strategi dalam mengatasi pengurusan waktu dan energi dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja, pembagian peran dengan anggota keluarga, serta dukungan institusi untuk memberikan solusi dari dampak yang terjadi akibat beban kerja yang berlebih.

3. Pemindahan dampak (*spillover*)

Pemindahan dampak menjelaskan bagaimana perasaan, sikap, atau perilaku dari satu perein (misalnya, pekerjaan) dapat mempengaruhi peran lain (misalnya, kehidupan pribadi), sehingga keduanya membentuk hubungan timbal balik.¹²⁹

Berdasarkan data, ditemukan bahwa beberapa subjek mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran domestik dan peran publik. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada produktivitas kerja di kantor, tetapi juga mempengaruhi kondisi psikologis individu di luar lingkungan pekerjaan. Seperti yang dialami oleh subjek (LA), rutinitas kerja yang monoton dan keterbatasan waktu bersama keluarga menimbulkan perasaan tidak puas terhadap kehidupannya secara keseluruhan. Subjek mengungkapkan bahwa kesibukan yang berulang membuatnya merasa kehidupannya kurang bermakna. Perasaan ini mencerminkan adanya *spillover* atau pemindahan dampak negatif dari pekerjaan ke kehidupan pribadinya.

¹²⁸ Maulidyah Amalina Rizqi and Subhan Adi Santoso, "Peran Ganda Wanita Karir dalam Manajemen Keluarga", *Jurnal Manajerial*, 2022, 73–85.

¹²⁹ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 83.

Observasi terhadap subjek (R) juga menunjukkan tanda-tanda kelelahan akibat padatnya jadwal harian. Mahasiswa subjek (R) mengonfirmasi bahwa subjek sering terlihat kelelahan, yang juga diamati langsung oleh peneliti saat melakukan wawancara. Meskipun dalam kondisi demikian, subjek tetap berusaha memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Namun, kelelahan ini menegaskan adanya pemindahan dampak dari beban kerja ke peran lainnya, di mana tekanan kerja tidak hanya dirasakan di lingkungan profesional tetapi juga berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan pribadinya.

Temuan ini sejalan dengan konsep pemindahan dampak (*spillover*) yang dikemukakan oleh Edward dan Rothbard serta Zedeck dan Mosier. Dalam penelitian Edward menyatakan bahwa pemindahan dampak (*spillover*) merupakan perasaan, sikap, atau perilaku dari satu peran (misalnya, pekerjaan) dapat mempengaruhi peran lain (misalnya, kehidupan pribadi).¹³⁰ *Spillover* negatif terjadi ketika stres, kelelahan, atau tekanan dalam pekerjaan terbawa ke dalam kehidupan pribadi, seperti yang dialami oleh subjek (LA). Stres yang subjek (R) alami di lingkungan kerja menyebabkan ketidakseimbangan emosional yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas belajar mengajar serta kepuasan hidup secara keseluruhan. Pemindahan dampak (*spillover*) negatif terjadi ketika stres, kelelahan, atau tekanan dalam pekerjaan terbawa ke dalam

¹³⁰ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 83.

kehidupan pribadi dan peran publik, seperti yang dialami oleh subjek (LA) dan (R).¹³¹

Konsep ini menegaskan bahwa meskipun pekerjaan memiliki peran penting dalam kehidupan individu, ketidakseimbangan dalam alokasi waktu dapat memberikan dampak psikologis yang signifikan. Ketika individu menghabiskan sebagian besar energi dan fokusnya pada pekerjaan tanpa menyisakan cukup waktu untuk peran lain dalam kehidupannya, risiko mengalami stres yang berkepanjangan menjadi lebih tinggi. Hal ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinnul Alfian Akbar menunjukkan bahwa konflik peran ganda pada karyawan perempuan dapat meningkatkan stres kerja yang dipicu oleh kurangnya waktu untuk keluarga, pemanfaatan hari libur untuk menyelesaikan pekerjaan, serta keluhan dari anggota keluarga terhadap keterlibatan pekerjaan yang tinggi. Temuan ini memperlihatkan bahwa tekanan dari peran publik dapat meluas dan mempengaruhi kualitas peran domestik, yang merupakan dampak dari (*spillover*) negatif.¹³²

Demikian penelitian yang juga dilakukan oleh Maulidyah dan Subhan, bahwa perempuan peran ganda menghadapi tantangan dalam memisahkan peran domestik dan publik. Ketidakmampuan untuk

¹³¹ Edwards and Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship between Work and Family Constructs", 180.

¹³² Akbar, "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja".

memisahkan kedua peran tersebut dapat menimbulkan konflik emosional yang berdampak pada profesionalisme dalam bekerja. Oleh karena itu, strategi seperti manajemen waktu, pengelolaan diri, serta penguatan peran melalui pendidikan dan dukungan emosional menjadi penting untuk mengurangi dampak (*spillover*).

Menurut Edward dalam penelitiannya menyatakan bahwa, pemindahan dampak (*spillover*) negatif dapat timbul ketika stres, tekanan, atau kelelahan dalam satu aspek menghambat individu dalam menjalankan peran lainnya.¹³³ Kedua penelitian tersebut secara konsisten mendukung bahwa beban peran ganda yang tidak terkelola dengan baik memberikan dampak negatif yang berpotensi menciptakan aliran tekanan antara peran profesional dengan peran domestik berdampak pada kesejahteraan dan efektivitas perempuan dalam menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen waktu yang optimal serta dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga untuk memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap terjaga.

4. Konsep kompensasi (*compensation concept*)

Berdasarkan data yang telah disajikan, ditemukan bahwa subjek (LA), (LR), dan (R) menerapkan strategi fleksibilitas dalam bekerja untuk menyeimbangkan peran akademik dan keluarga. Strategi ini sejalan dengan konsep kompensasi yang dikemukakan oleh Edward dan

¹³³ Edwards and Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship between Work and Family Constructs".

Rothbard dalam penelitiannya, bahwa individu akan berusaha menyesuaikan fokus dan keterlibatan subjek di satu peran untuk mengatasi kekurangan di peran lain.¹³⁴

Subjek (LA) menunjukkan fleksibilitas dengan berpindah-pindah posisi saat bekerja guna menghindari kejenuhan. Dengan cara ini, (LA) dapat tetap produktif tanpa merasa tertekan oleh suasana kerja yang monoton. Selain itu, (LA) juga menerapkan sistem prioritas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Subjek memilih untuk mengerjakan tugas berdasarkan urgensi dan kebutuhan yang lebih mendesak. Meskipun metode ini kurang sistematis, subjek (LA) tetap mampu membagi waktu dengan baik. Hal ini mencerminkan konsep *shifting involvement*, di mana individu mengurangi keterlibatan dalam peran tertentu dan meningkatkan di peran lainnya sesuai dengan tuntutan situasi.¹³⁵ Dengan demikian, subjek (LA) tidak terjebak dalam pola kerja yang kaku dan dapat tetap menjaga keseimbangan antara produktivitas dan fleksibilitas.

Subjek (R) menerapkan strategi kompensasi dengan menyesuaikan prioritas antara pekerjaan dan keterlibatannya dalam organisasi. Dalam hal ini, subjek (R) hanya berpartisipasi dalam kegiatan organisasi jika tidak berbenturan dengan pekerjaan. Ketika ada tanggung jawab akademik yang tidak dapat ditinggalkan, subjek akan memprioritaskan pekerjaannya. Strategi ini mencerminkan konsep

¹³⁴ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 83.

¹³⁵ Edwards and Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship between Work and Family Constructs".

seeking reward in another domain. Menurut Edward dan Rothbard disebut *seeking reward in another domain* ketika individu menyesuaikan keterlibatan subjek dengan mempertimbangkan kepuasan atau kebutuhan yang lebih utama.¹³⁶ Subjek (R) tetap memenuhi kewajibannya di lingkungan akademik tanpa sepenuhnya mengesampingkan peran dalam organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bagaimana subjek (R) secara efektif menyesuaikan perannya untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas organisasi.

Sementara itu subjek (LR) memberikan jadwal kerja saat pekerjaan yang belum terselesaikan di kantor harus dilanjutkan di rumah, agar tidak mengganggu interaksi dengan keluarga. Subjek (LR) memilih untuk bekerja pada malam hari setelah anaknya tidur, sehingga tetap dapat memberikan perhatian penuh saat bersama keluarga. Dengan cara ini, (LR) bisa fokus menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus mengorbankan waktu berkualitas dengan anak. Pendekatan ini mencerminkan konsep *shifting involvement*, di mana individu menyesuaikan tingkat keterlibatannya dalam pekerjaan dan keluarga sesuai dengan situasi yang dihadapi. Seperti subjek (LA), subjek (LR) menerapkan strategi ini guna memberikan fleksibilitas bagi subjek untuk menjalankan tugas akademiknya sekaligus tetap hadir dalam kehidupan anaknya.

¹³⁶ Edwards and Rothbard.

Dengan demikian, strategi yang diterapkan oleh subjek (LA), subjek (LR), dan subjek (R) dalam menyeimbangkan peran akademik dan keluarga dapat dikategorikan sebagai bentuk konsep kompensasi. Strategi ini mencerminkan upaya individu dalam mencapai keseimbangan dengan menyesuaikan pola kerja, menetapkan prioritas, serta mengoptimalkan komunikasi untuk mengatasi keterbatasan waktu. Hal ini sejalan dengan konsep kompensasi dalam *work-life integration*, yang mana fleksibilitas dan penyesuaian peran menjadi kunci dalam menjaga keseimbangan antara peran domestik dan peran publik.

Temuan ini turut diperkuat oleh hasil penelitian Adisha dkk., yang meneliti perempuan pelaku usaha mikro di wilayah Kecamatan Ciledug. Dalam penelitiannya, diketahui bahwa perempuan yang telah berumah tangga memilih untuk terlibat dalam sektor publik bukan semata-mata karena tuntutan ekonomi, tetapi juga didorong oleh kebutuhan aktualisasi diri serta keinginan untuk memperluas relasi. Meskipun menghadapi beban peran ganda dan keterbatasan waktu, subjek tetap berupaya mengalokasikan peran secara seimbang antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Strategi yang digunakan mencerminkan bentuk *shifting involvement*, yaitu pengalihan fokus keterlibatan secara bergantian antara domain pekerjaan dan keluarga guna menjaga stabilitas peran.¹³⁷

¹³⁷ Adisha Anindiva Faizal, Stevany Afrizal, and Muhammad Agus Hardiansyah, "Peran Ganda Perempuan dalam Penguatan Ekonomi Keluarga di Pojok Usaha Mikro Kecil dan Menengah di wilayah Kantor Kecamatan Ciledug" 6 (2023).

Penelitian Siti Ermawati menunjukkan bahwa perempuan bekerja tidak hanya karena alasan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk aktualisasi diri. Dalam menghadapi konflik peran, individu memilih pekerjaan yang tidak mengganggu peran domestik dan sesuai dengan nilai yang dianut. Keterlibatan dalam peran publik dilakukan secara selektif sebagai strategi penyesuaian terhadap tuntutan peran ganda.¹³⁸

5. Konsep peran instrumental (*instrumental concept*)

Berdasarkan data yang telah disajikan, ditemukan bahwa subjek penelitian mengandalkan berbagai strategi sebagai upaya dalam menyeimbangkan peran publik dan domestik. Salah satu strategi yang diterapkan adalah menyesuaikan jadwal kerja dan membangun sistem dukungan dari keluarga serta pasangan. Hal ini sejalan dengan konsep peran instrumental. Sesuai dengan kajian teori yang telah di jelaskan, konsep peran instrumental merupakan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling mendukung satu sama lain melalui manipulasi jadwal, waktu, dan energi. Individu menggunakan pekerjaan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan di kehidupan pribadi, seperti gaji untuk menunjang kebutuhan keluarga.¹³⁹

Subjek (R) misalnya, tidak hanya menyesuaikan jadwal kerja, tetapi juga mengandalkan bantuan pasangan dalam mengurus anak. Subjek meminta pasangan untuk membantu menjaga anak saat ia melakukan tugas-tugas domestik, meskipun pasangan juga sibuk dengan

¹³⁸ Siti Ermawati, "Peran Ganda Wanita Karier", *Jurnal Edutama* 2, No 2 (2016): 59–69.

¹³⁹ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 83.

pekerjaan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa subjek memanfaatkan dukungan pasangan untuk memastikan peran domestiknya tetap berjalan tanpa mengganggu tanggung jawab profesionalnya. Ini mencerminkan bentuk peran instrumental, di mana individu memperoleh bantuan dari orang lain untuk tetap bisa menjalankan tanggung jawab dalam peran lain.

Selain dari pasangan, dukungan keluarga besar juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan integrasi peran. Subjek (R) mengandalkan orang tua dan mertua dalam mengasuh anak ketika harus bepergian dinas luar kota untuk urusan pekerjaan sementara suaminya juga sedang tidak ada di rumah. Dengan ini, menunjukkan bahwa dengan adanya sistem dukungan keluarga, subjek dapat tetap memenuhi tuntutan profesional tanpa mengorbankan peran keluarga. Strategi yang diterapkan subjek menunjukkan bentuk nyata dari konsep peran instrumental, di mana pekerjaan dapat terus berjalan dengan dukungan dari lingkungan keluarga.

Hal serupa juga ditemukan pada subjek (LR), yang memperoleh bantuan dari ibu dan suaminya dalam pengasuhan anak. Subjek merasa meskipun ia yang melakukan sebagian besar tugas, dukungan psikologis dari ibunya dan bantuan dari suaminya memberikan rasa aman. Suami tidak hanya membantu, tetapi juga merasa bertanggung jawab atas pengasuhan anak. Subjek mengakui dengan adanya bantuan dari keluarga memberikan rasa aman tersendiri. Hal ini menunjukkan bahwa selain

mendapatkan bantuan fisik, dukungan keluarga juga memberikan rasa aman secara psikologis bagi subjek. Hal ini semakin memperkuat konsep peran instrumental, di mana dukungan dari lingkungan sosial memungkinkan individu untuk tetap menjalankan kedua perannya secara efektif.

Secara keseluruhan, temuan ini mendukung konsep peran instrumental yang menyatakan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak selalu menjadi dua peran yang bertentangan, tetapi dapat saling melengkapi dengan adanya strategi yang tepat. Dengan adanya dukungan keluarga dan penyesuaian jadwal kerja, individu dapat tetap menjalankan kedua peran secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan dalam salah satu perannya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Aryee, dkk yang menekankan bahwa keseimbangan kerja-keluarga dapat dicapai apabila individu memiliki persepsi kontrol atas peran yang dijalani serta mendapatkan dukungan sosial yang memadai, terutama dari keluarga. Dalam kondisi demikian, pekerjaan dapat berfungsi sebagai sumber yang memperkuat peran dalam keluarga melalui kontribusi finansial, kompetensi, dan rasa pencapaian diri. Dukungan ini memungkinkan individu menjalani kedua peran secara harmonis.¹⁴⁰

¹⁴⁰ Samuel Aryee, E. S. Srinivas, and Hwee Hoon Tan, "Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents.", *Journal of Applied Psychology* 90, no. 1 (2005): 132–46, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>.

Di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Voydanoff juga menegaskan bahwa keseimbangan antara peran kerja dan keluarga dapat terbentuk melalui kesesuaian antara tuntutan dan sumber daya yang tersedia dalam kedua domain tersebut. Ketika individu merasa memiliki sumber daya seperti fleksibilitas waktu, dukungan emosional, dan kapasitas pengelolaan diri, maka peran pekerjaan justru dapat memperkuat peran domestik, bukan menjadi penghambat.¹⁴¹

6. Konsep segmentasi (*segmentation concept*)

Hasil analisis data yang diperoleh dari wawancara dengan subjek (LA) dan (R) menunjukkan adanya penerapan konsep segmentasi dalam kehidupan profesional dan pribadi subjek. Konsep segmentasi yang dijelaskan dalam teori mengacu pada pemisahan yang tegas antara peran publik dan pribadi, dengan tujuan menjaga agar keduanya tidak saling mempengaruhi.¹⁴² Berdasarkan temuan ini, kedua subjek (LA) dan (R), dengan sadar berusaha menjaga batasan yang jelas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi subjek, meskipun ada tantangan yang datang dari kehidupan domestik.

Subjek (LA) menyatakan bahwa meskipun menghadapi permasalahan pribadi di rumah, subjek tetap berusaha menjaga profesionalisme di tempat kerja dengan memisahkan perasaan atau masalah pribadi dari tanggung jawab pekerjaan. Hal ini sejalan dengan

¹⁴¹ Patricia Voydanoff, "Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach", *Journal of Marriage and Family* 67, no. 4 (November 2005): 822–36, <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>.

¹⁴² Kaiser et al., *Creating Balance?*

konsep segmentasi, di mana individu berusaha mengatur waktu dan perasaan dengan tegas agar peran pribadi tidak mengganggu peran publik. Dengan kata lain, subjek (LA) menggunakan segmentasi sebagai strategi untuk mengatasi tantangan pribadi agar tidak berdampak negatif pada kinerja di tempat kerja.

Pernyataan ini juga diperkuat dengan pengakuan dari Rosyida sebagai mahasiswa dari subjek (LA) yang menyebutkan bahwa anak subjek (LA) tidak diperbolehkan untuk masuk kelas saat subjek sedang mengajar. Hal ini semakin memperjelas bahwa subjek (LA) menjaga batasan yang jelas antara peran sebagai ibu dan peran sebagai pengajar. Batasan ini tidak hanya terbatas pada waktu, tetapi juga pada ruang dan lingkungan, yang menunjukkan penerapan segmentasi secara konsisten.

Demikian pula, subjek (R) juga menerapkan teknik segmentasi dengan tidak membawa anak ke tempat kerja atau dalam situasi mengajar. Pernyataan Yogi sebagai mahasiswa (R) mengenai hal ini mengonfirmasi bahwa subjek (R) menjaga batasan yang jelas antara peran sebagai ibu dan sebagai profesional. Praktik ini mendukung pemahaman bahwa individu yang menerapkan segmentasi berupaya secara aktif untuk memisahkan keduanya agar tidak terjadi intervensi yang dapat mempengaruhi kinerja subjek.

Konsep segmentasi yang diterapkan oleh subjek (LA) dan (R) sangat sesuai dengan yang sudah di bahas sebelumnya. Menurut konsep ini, individu berusaha menjaga batasan yang jelas antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi untuk menghindari dampak negatif dari campur tangan antara kedua peran tersebut. Dalam hal ini, subjek (LA) dan (R) menerapkan prinsip segmentasi untuk mencegah agar masalah pribadi tidak mempengaruhi kinerja subjek di tempat kerja, dan sebaliknya. Hal ini menjadi penting dalam konteks kesejahteraan individu, di mana pemisahan yang jelas antara peran dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Konsep segmentasi yang menekankan pemisahan waktu, tempat, dan fungsi untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat diterapkan dalam kondisi ini. Seperti yang dikatakan oleh Edward dan Rothbard meskipun segmentasi awalnya dipandang sebagai pembagian alami antara kedua peran tersebut, penelitian terkini menunjukkan bahwa segmentasi adalah proses aktif yang dilakukan individu untuk mengatasi stres dan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.¹⁴³ Dalam hal ini, subjek (LA) dan (R) secara aktif menjaga batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai respons terhadap tantangan yang subjek hadapi dalam keduanya.

Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa konsep segmentasi bukan hanya sekadar pemisahan waktu, tetapi juga strategi sadar yang digunakan individu untuk mengelola peran secara efektif dan mengurangi dampak negatif dari konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan segmentasi yang dilakukan oleh subjek (LA) dan (R)

¹⁴³ Edwards and Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship between Work and Family Constructs", 181.

membuktikan bahwa meskipun keduanya berusaha untuk memisahkan peran, keduanya tetap berusaha untuk menjaga kinerja profesional yang optimal tanpa mengorbankan kualitas hubungan pribadi subjek.

Selaras dengan penelitian Siti Ermawati yang juga memperlihatkan adanya kecenderungan segmentasi, ketika perempuan memilih jenis pekerjaan yang tidak mengganggu peran domestik. Pemisahan ini mencerminkan upaya menjaga batas antara ranah publik dan rumah tangga, agar keduanya dapat dijalankan secara terpisah tanpa saling mempengaruhi.¹⁴⁴

7. Konsep kongruensi (*congruence concept*)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa beberapa subjek berhasil menyeimbangkan antara peran kerja dan keluarga, dengan menciptakan harmoni antara keduanya. Temuan ini memperlihatkan bahwa pekerjaan dan kehidupan keluarga tidak selalu bertentangan, bahkan keduanya dapat berjalan selaras dan saling mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keduanya memiliki tuntutan yang berbeda, dengan pendekatan yang tepat, individu dapat mengelola keduanya dengan baik.

Subjek (R) memberikan contoh yang jelas terkait bagaimana subjek menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Meskipun sangat sibuk dengan peranannya sebagai akademisi dan aktif dalam organisasi, subjek (R) menyadari pentingnya waktu berkualitas bersama

¹⁴⁴ Ermawati, “Peran Ganda Wanita Karier”.

keluarga, misalnya dengan menyempatkan waktu untuk berlibur bersama anak-anak setiap bulan. Ini menggambarkan adanya usaha untuk menciptakan harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang sesuai dengan konsep kongruensi, di mana individu dapat merancang rutinitas yang mendukung keseimbangan antara keduanya.

Subjek (LA) juga menampilkan pendekatan seimbang dalam kehidupan keluarga dan pekerjaannya. Subjek mengandalkan dukungan dari suaminya dalam menjalankan peran domestik, terutama ketika subjek terhambat oleh pekerjaan. Suaminya membantu mengurus anak ketika subjek (LA) tidak dapat melakukannya, yang mencerminkan pembagian tanggung jawab yang fleksibel antara pasangan. Pembagian ini memungkinkan subjek (LA) untuk menjalankan peran sebagai akademisi dengan lebih baik. Dukungan pasangan tersebut menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penerapan konsep kongruensi dalam konteks ini terlihat jelas dalam cara subjek (R) dan (LA) menjalankan peran subjek. Menurut konsep kongruensi yang telah dijelaskan sebelumnya, individu yang memiliki kepribadian terstruktur cenderung merancang rutinitas yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.¹⁴⁵

Dalam kasus ini, baik subjek (R) maupun (LA) menunjukkan bahwa

¹⁴⁵ Kaiser et al., *Creating Balance?*, 85.

subjek secara aktif merancang kehidupan subjek untuk memastikan bahwa kedua peran tersebut dapat berjalan seiringan.

Subjek (R) pada kondisi ini menunjukkan nilai pribadi menghargai hubungan keluarga, hal ini dapat mendorong individu untuk membuat keputusan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, meskipun subjek (R) sibuk dengan pekerjaan. Konsep kongruensi menjelaskan bahwa individu yang menghargai waktu bersama keluarga akan mencari pekerjaan yang memberikan fleksibilitas waktu. Hal ini tercermin dalam upaya subjek (R) untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan keluarga meskipun dengan jadwal yang padat.

Begitu juga yang dilakukan oleh subjek (LA) yang menerima dukungan dari pasangannya dalam membagi peran domestik. Dukungan ini mencerminkan keseimbangan yang harmonis antara peran publik dan pribadi. Fleksibilitas dalam pembagian tanggung jawab antara suami dan istri memungkinkan subjek (LA) untuk mengelola kedua peran tersebut dengan lebih mudah tanpa merasa terbebani. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kepribadian individu dan nilai-nilai pribadi berperan besar dalam cara pandang dan mengelola hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep kongruensi menekankan pentingnya keselarasan antara kedua peran tersebut, dan bagaimana individu yang terstruktur dapat mengatur hidupnya untuk mencapai keseimbangan, baik melalui peran domestik ataupun peran publik.

Temuan ini mencerminkan prinsip dasar dari konsep kongruensi, yaitu keselarasan antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penyesuaian jadwal, komunikasi yang efektif, serta kemampuan mengelola tanggung jawab secara seimbang yang ditunjukkan oleh kedua subjek, menunjukkan bahwa peran ganda dapat di minimalisir ketika terdapat harmoni antara nilai dan tuntutan antara peran domestik dengan peran publik.

Diperkuat oleh penelitian Muhammad Ikram Idrus mengenai *work-life integration* yang menunjukkan keseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi memungkinkan karyawan untuk merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tanggung jawab dapat mendukung keseimbangan peran, meningkatkan kesejahteraan, dan mendorong produktivitas kerja sebagai cerminan nyata dari keberhasilan menciptakan konsep kongruensi.¹⁴⁶

Dan didukung dengan penelitian dari Yunita bahwa, perempuan yang bekerja menunjukkan adanya peran ganda dalam kehidupan sehari-hari yakni sebagai pekerja di sektor publik dan sebagai pengurus rumah tangga di sektor domestik. Kondisi tersebut menunjukkan adanya upaya untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan

¹⁴⁶ Idrus, "Dampak Work-Life Integration Terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas Kerja".

domestik, yang mencerminkan konsep kongruensi, yakni menekankan keharmonisan antara dua peran.¹⁴⁷

2. Apa yang mempengaruhi *work-life integration* pada perempuan peran ganda?

Seperti yang telah diuraikan pada kajian teori bab II, kepribadian individu mempengaruhi cara subjek mengelola *work-life integration*, karena karakteristik psikologis seperti ekstroversi atau neurotisisme dapat menentukan sejauh mana individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari wawancara dengan subjek (LA), (LR), dan (R), kepribadian ketiga subjek mempengaruhi persepsi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Seperti Subjek (LA) apabila ditinjau dari aspek kepribadian hal ini dapat dikaitkan dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi, di mana individu sangat bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya. Individu dengan kecenderungan *conscientiousness* mampu menjaga kontrol diri dan membatasi percampuran emosi agar tidak mengganggu peran profesional dikarenakan memiliki kesadaran tinggi dan berhati-hati penuh pertimbangan.¹⁴⁸ Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wayne bahwa *conscientiousness* berkorelasi negatif dengan konflik kerja-keluarga, artinya individu dengan sifat ini lebih kecil

¹⁴⁷ Yunita Kusumawati, "Peran Ganda Perempuan Pemetik Teh", *Komunitas* 4, no. 2 (4 September 2012), <https://doi.org/10.15294/komunitas.v4i2.2411>.

¹⁴⁸ ipqi.org, "Teori Kepribadian Model Lima Besar (Big Five Personality)".

kemungkinannya mengalami benturan antara peran pekerjaan dan peran rumah tangga.¹⁴⁹ Selain *conscientiousness*, subjek (LA) juga menunjukkan ciri kepribadian *ekstroversion*, yang ditandai dengan kecenderungan untuk menyukai dinamika dan interaksi yang aktif. Individu dengan *ekstroversion* tinggi memiliki energi sosial yang besar, mudah merasa bosan dalam situasi rutin, dan cenderung mencari stimulasi baru dalam kegiatan sehari-hari. Kepribadian ini mendukung fleksibilitas cara kerja dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan peran yang berubah-ubah.¹⁵⁰

Sementara subjek (LR) menunjukkan karakteristik kepribadian yang kuat pada dimensi *conscientiousness*. Hal ini tercermin dari kemampuannya dalam mengelola waktu, menyelesaikan tanggung jawab secara terstruktur, dan menjaga konsistensi antara peran pekerjaan dan keluarga. Di sisi lain, subjek juga tampak memiliki tingkat *neuroticism* yang rendah, terlihat dari sikapnya yang tenang saat menghadapi tekanan. Subjek (LR) tidak larut dalam kecemasan dan cenderung memaknai tantangan secara realistis. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kombinasi kepribadian yang dimiliki subjek, khususnya *conscientiousness* dan rendahnya *neuroticism*, memberikan kontribusi besar dalam mendukung keberhasilan *work-life integration*. Subjek mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada, tetap bertanggung

¹⁴⁹ Julie Holliday Wayne, Nicholas Musisca, and William Fleeson, "Considering the Role of Personality in the Work–Family Experience: Relationships of the Big Five to Work–Family Conflict and Facilitation", *Journal of Vocational Behavior* 64, no. 1 (February 2004): 108–30, [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6).

¹⁵⁰ ipqi.org, 'Teori Kepribadian Model Lima Besar (Big Five Personality)'.

jawab terhadap tugas, dan menjaga keseimbangan emosional dalam menghadapi tuntutan peran ganda.

Subjek (R) menunjukkan kepribadian yang menonjol pada dimensi *conscientiousness*, ditandai dengan kemampuannya mengatur waktu dan menyelesaikan tugas berdasarkan skala prioritas. Selain itu, subjek (R) juga memiliki kepribadian *agreeableness*, yang terlihat dalam kemampuannya membangun hubungan yang suportif dan seimbang dalam keluarga. Subjek menunjukkan empati terhadap pasangan dan tidak memaksakan bantuan. Sikap ini mencerminkan pribadi yang kooperatif dan penuh pengertian. Individu dengan kepribadian *agreeableness* cenderung lebih mampu menciptakan suasana kerja sama yang positif di dalam keluarga, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan dalam mengelola peran ganda.¹⁵¹

Subjek juga memperlihatkan ciri *openness to experience*, terutama dalam cara ia membimbing anaknya masuk ke dunia sekolah. Hal ini menunjukkan adanya keterbukaan terhadap pengalaman baru dan penerapan metode yang fleksibel serta kreatif. Kepribadian ini mendukung kemampuan adaptasi terhadap situasi kompleks yang sering dihadapi oleh perempuan dengan peran ganda.¹⁵²

Dari uraian di atas, individu dengan neurotisme (*neuroticism*) tinggi lebih rentan mengalami konflik peran, sementara individu yang memiliki *extraversion*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* tinggi

¹⁵¹ ipqi.org.

¹⁵² ipqi.org.

menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menciptakan keseimbangan antar peran. Strategi *work-life integration* yang dilakukan oleh setiap subjek berbeda-beda, yaitu dengan manajemen waktu, kompensasi, segmentasi, dan dukungan sosial menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan peran publik dan domestik.

Selaras dengan penelitian yang di temukan oleh Darmia, dkk., yang menunjukkan bahwa *neuroticism* berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga, sedangkan *conscientiousness* berhubungan negatif. Hal ini memperkuat bahwa kepribadian memainkan peran signifikan dalam mengelola konflik peran serta mempengaruhi efektivitas strategi integrasi antara kehidupan kerja dan keluarga.¹⁵³ Dengan demikian, perbedaan strategi yang digunakan oleh masing-masing individu tidak dapat dilepaskan dari karakteristik kepribadian yang dimilikinya. Hal ini memperkuat pernyataan peneliti sebelumnya bahwa setiap individu memiliki pengalaman yang berbeda dalam menjalankan peranannya, bergantung pada kepribadian, kondisi pekerjaan, dukungan sosial, serta budaya kerja yang dihadapi.¹⁵⁴ Sejalan dengan penelitian Greenhaus dan Beutell bahwa peran publik dan domestik tidak benar-benar dapat dipisahkan namun dapat diharmonisasikan dengan upaya *work-life integrasion*.¹⁵⁵

¹⁵³ Rismi Darmia, Lukman Nadjamuddin, and Nur Afni Indahari, "Tipe Kepribadian Big Five dan Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Perawat", *Jurnal Psikologi TALENTA* 3, no. 2 (2018): 32, <https://doi.org/10.26858/talenta.v3i2.6515>.

¹⁵⁴ Kaiser et al., *Creating Balance?*

¹⁵⁵ Greenhaus and Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles".

3. Bagaimana bentuk dukungan instansi dalam mendukung work-life integration pada perempuan peran ganda?

Bentuk dukungan kelembagaan berperan penting dalam menciptakan ruang yang memungkinkan perempuan dengan peran ganda menjalankan tanggung jawab profesional dan domestik secara seimbang. Hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun belum tersedia fasilitas yang dirancang secara khusus, institusi tempat subjek bekerja telah menyediakan bentuk dukungan yang bersifat fungsional dan adaptif terhadap kebutuhan individu.

Salah satu contoh ditunjukkan oleh subjek (LR), yang menyampaikan bahwa subjek tetap dapat menjalankan perannya sebagai ibu menyusui dengan memanfaatkan ruang laboratorium atau area kosong di fakultas untuk melakukan aktivitas pumping. Hal ini mencerminkan adanya fleksibilitas kelembagaan dalam menyediakan ruang alternatif, yang meskipun tidak secara resmi ditetapkan sebagai ruang laktasi, tetap memungkinkan subjek memenuhi kebutuhan biologisnya sebagai ibu. Bentuk dukungan seperti ini berperan dalam mengurangi tekanan peran dan menciptakan kondisi kerja yang lebih inklusif bagi perempuan.

Dukungan kelembagaan juga tampak dalam pengalaman subjek (R), yang memanfaatkan lingkungan kampus sebagai ruang yang ramah anak. Subjek membawa anak-anaknya ke kampus, dan mereka merespons situasi tersebut secara positif, merasakan suasana baru yang

menyenangkan dan berbeda dari rutinitas di rumah. Lingkungan kampus yang dianggap nyaman dan aman oleh subjek dan anak-anaknya turut memperkuat peran organisasi sebagai fasilitator integrasi peran ganda.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Lim dalam studinya di Malaysia, yang menyatakan bahwa dukungan organisasi, baik dalam bentuk kebijakan fleksibel, penyediaan fasilitas pendukung, maupun budaya kerja yang suportif, secara signifikan berkontribusi terhadap keberhasilan perempuan dalam mengelola peran kerja dan keluarga secara harmonis.¹⁵⁶



¹⁵⁶ Lim S. L. O., "Organizational Support and Work-Family Enrichment among Professional Women: A Malaysian Case", 2011, https://www.academia.edu/1641126/Organizational_support_and_work_family_enrichment_among_professional_women_A_Malaysian_case.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil temuan dan pembahasan mengenai *work-life integration* pada perempuan peran ganda (studi kasus pada dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember) pada penelitian ini. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Dosen perempuan dengan peran ganda menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga, seperti keterbatasan waktu dan kelelahan emosional, yang memunculkan dua bentuk *work-life integration*. Integrasi yang tidak disengaja (*unintentional integration*) ketika batas antara peran kerja dan keluarga kabur, ditandai dengan konflik waktu (*time-based conflict*), tekanan emosional (*strain-based conflict*), terkurasnya energi dan perhatian pada satu peran (*resource drain*), serta dampak psikologis yang terbawa dari satu peran ke peran lain (*spillover*). Sedangkan, integrasi yang disengaja (*intentional integration*) dilakukan secara sadar melalui strategi seperti kompensasi untuk menutupi kekurangan peran lain, penggunaan satu peran untuk mendukung peran lainnya (*instrumental concept*), pemisahan waktu dan aktivitas secara tegas (*segmentation concept*), serta pengambilan keputusan yang selaras dengan nilai pribadi (*congruence concept*).

2. Faktor yang mempengaruhi *work-life integration* yaitu kepribadian (misalnya *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*).
3. Dukungan institusi terhadap *work-life integration* belum ada kebijakan yang secara resmi dirancang untuk membantu dosen perempuan menjalankan peran ganda secara optimal, walaupun terdapat bentuk dukungan secara nonresmi melalui pemanfaatan ruang laboratorium sebagai tempat laktasi dan penggunaan ruangan kosong sebagai ruang ramah anak. Meskipun belum ditetapkan secara resmi, fleksibilitas ini membantu dosen perempuan menjalankan peran ganda dengan lebih nyaman.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *work-life integration* pada perempuan peran ganda (studi kasus pada dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember) pada penelitian ini, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Dosen Perempuan

Dosen perempuan dianjurkan untuk mengelola waktu secara efektif, dengan menetapkan skala prioritas dan mengalokasikan waktu secara terstruktur. Selain itu, subjek disarankan untuk memanfaatkan dukungan sosial, baik dari pasangan, keluarga, maupun lingkungan kerja, guna menciptakan keseimbangan dalam menjalankan peran ganda. Untuk

menjaga keseimbangan dengan menerapkan strategi kompensasi, seperti menyesuaikan tempat dan waktu kerja agar lebih fleksibel.

2. Bagi Instansi

Instansi pendidikan disarankan untuk menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, bekerja secara *hybrid*, fasilitas pendukung untuk perempuan peran ganda seperti ruang laktasi dan ruang ramah anak.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan memperluas subjek berdasarkan perbedaan gender di berbagai institusi dan profesi untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh. Selain itu, perlu dikaji *strategi coping* dan efektivitas kebijakan institusi secara lebih spesifik. Penggunaan observasi langsung juga dianjurkan untuk memperkuat hasil temuan. Selain itu disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif guna mengukur hubungan antara *work-life integration* dengan variabel lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau kepribadian menggunakan teori yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press, 2021.
- Akbar, Dinnul Alfian. 'Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja'. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak* 12 (2017): 33–48.
- Amalina Rizqi, Maulidyah, and Subhan Adi Santoso. 'Peran Ganda Wanita Karir Dalam Manajemen Keluarga'. *Jurnal Manajerial*, 2022, 73–85.
- Anto Juliet Mary, M., and Vani Ramesh. 'An Empirical Study on the Effect of Work/Family Conflict to Work-Life Integration (WLI)'. *Materials Today: Proceedings* 37 (2021): 2279–83. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.07.721>.
- Aryee, Samuel, E. S. Srinivas, and Hwee Hoon Tan. 'Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents.' *Journal of Applied Psychology* 90, no. 1 (2005): 132–46. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>.
- Ashforth, Blake E., Glen E. Kreiner, and Mel Fugate. 'All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions'. *The Academy of Management Review* 25, no. 3 (July 2000): 472. <https://doi.org/10.2307/259305>.
- Bado, Basri. *MODEL PENDEKATAN KUALITATIF: TELAAH DALAM METODE PENELITIAN ILMIAH*. TAHTA MEDIA GROUP, 2022. <https://eprints.unm.ac.id/32293/1/EBOOK%20BUKU%20METODE%20PENELITIAN.pdf>.
- Chris Porteous. 'Work-Life Integration vs Work-Life Balance: Is One Better Than the Other?' Accessed 17 September 2024. <https://www.lifehack.org/927152/work-life-integration-vs-balance>.
- Cissna, Kerri, Lene Martin, Margaret J. Weber, and Amanda S. Wickramasinghe. 'The Life Integration Framework: A Women's Global View on Work-Life and Work from Home'. In *Work from Home: Multi-Level Perspectives on the New Normal*, edited by Payal Kumar, Anirudh Agrawal, and Pawan Budhwar, 57–73. Emerald Publishing Limited, 2021. <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-661-220210004>.
- Darmia, Rismi, Lukman Nadjamuddin, and Nur Afni Indahari. 'TIPE KEPRIBADIAN BIG FIVE DAN KONFLIK ANTARA PEKERJAAN-

- KELUARGA PERAWAT' 3, no. 2 (25 March 2018): 32. <https://doi.org/10.26858/talenta.v3i2.6515>.
- Digman, J M. 'Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model'. *Annual Review of Psychology* 41, no. 1 (January 1990): 417–40. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>.
- Edwards, Jeffrey R, and Nancy P Rothbard. 'MECHANISMS LINKING WORK AND FAMILY: CLARIFYING THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK AND FAMILY CONSTRUCTS'. *Academy of Management Review* 25 No. 1 (2000): 178–99. <https://doi.org/10.2307/259269>.
- Emma Dittmer. 'The (Short) History Of Work-Life Balance And Its Effect On Our Happiness'. Accessed 18 September 2024. <https://blog.trulyexperiences.com/history-of-work-life-balance/>.
- Ermawati, Siti. 'PERAN GANDA WANITA KARIER'. *Jurnal Edutama* 2, No 2 (2016): 59–69.
- Faizal, Adisha Anindiva, Stevany Afrizal, and Muhammad Agus Hardiansyah. 'Peran Ganda Perempuan Dalam Penguatan Ekonomi Keluarga Di Pojok Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Wilayah Kantor Kecamatan Ciledug' 6 (2023).
- Gargi Godara and Dr. Kavita Dua. 'Work-Life Integration: Insights from Women Professionals'. *International Journal of Home Science* 2024, 2024, 113–15.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell. 'Sources of Conflict between Work and Family Roles'. *The Academy of Management Review* 10, no. 1 (January 1985): 76. <https://doi.org/10.2307/258214>.
- Harrington, Brad, and Jamie J. Ladge. 'Work–Life Integration': *Organizational Dynamics* 38, no. 2 (April 2009): 148–57. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.02.003>.
- Idrus, Muhammad Ikram. 'Dampak Work-Life Integration Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dan Produktivitas Kerja : A Systematic Literature Riview'. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7, no. 3 (23 April 2024): 6396–6405. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9821>.
- ipqi.org. 'Teori Kepribadian Model Lima Besar (Big Five Personality)'. Accessed 12 March 2025. https://ipqi.org/teori-kepribadian-model-lima-besar-big-five-personality/#4_Agreeableness_Mudah_Akur_atau_Mudah_Bersepakat.

- Kaiser, Stephan, Max Josef Ringlstetter, Doris Ruth Eikhof, and Miguel Pina E Cunha, eds. *Creating Balance?: International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2011. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5>.
- Karima, Ulya. 'Hubungan Burnout Dengan Work Life Balance pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember'. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Dakwah, 2023.
- Kartika, Qori, and Rabial Kanada. 'Peran Ganda Perempuan pada Keluarga Masyarakat Petani: Kasus Istri Petani di kecamatan Merapi Selatan Kabupaten Lahat' 12 (2017).
- Kee Mohd Yussof, Kee Y Sabariah, and Dzurizah Ibrahim. 'PENGURUSAN INTEGRASI KERJA-KEHIDUPAN DALAM KALANGAN AHLI AKADEMIK DI UNIVERSITI MALAYSIA SABAH (UMS) DAN UITM CAWANGAN SABAH: WORK-LIFE INTEGRATION MANAGEMENT AMONG ACADEMICIANS AT UMS AND UITM SABAH'. *Jurnal Kinabalu*, 23 December 2020, 217. <https://doi.org/10.51200/ejk.vi.2774>.
- Kim, Min-Sun, Shin-Goo Park, Hwan-Cheol Kim, and Sang-Hee Hwang. 'Association between Work-Related Communication Devices Use during Work Outside of Regular Working Hours and Depressive Symptoms in Wage Workers'. *Safety and Health at Work* 15, no. 1 (March 2024): 73–79. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.11.008>.
- Kossek, Ellen E., and Susan J. Lambert, eds. *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. LEA's Organization and Management Series. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum, 2005.
- Kusumawati, Yunita. 'PERAN GANDA PEREMPUAN PEMETIK TEH'. *Komunitas* 4, no. 2 (4 September 2012). <https://doi.org/10.15294/komunitas.v4i2.2411>.
- Lewis, Suzan, and Cary L. Cooper, eds. *Work- Life Integration: Case Studies of Organisational Change*. 1st ed. Wiley, 2005. <https://doi.org/10.1002/9780470713433>.
- Lingga, Ayu Sutriani. 'Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan'. *Prosiding Manajemen* Volume 6 (2020): 1134–37. <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.24637>.

- Ma, Emily, Sujie Wang, Danni Wang, Aijing Liu, and Misun (Sunny) Kim. 'When Work and Life Boundaries Are Blurred—P2P Accommodation Hosts' Work-Life Integration and Consequences'. *International Journal of Hospitality Management* 99 (October 2021): 103074. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103074>.
- Michel, Jesse S., and Malissa A. Clark. 'Personality and Work-Life Integration'. In *Creating Balance?*, 81–99. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2011. https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5_5.
- Munjal, Sourabh. 'Work-Life-Integration Through Flexible Work Arrangements: A Holistic Approach to Work Life Balance'. *SSRN Electronic Journal*, 2017. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3379084>.
- Panatik, Siti Aisyah, Errna Nadhirah Kamalulil, Junaidah Yusof, and Khairul Azmi Ishak. 'Work-Life Integration and Mental Health Issues among Higher Education Staff'. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development* 8, no. 2 (29 September 2022): 139–56. <https://doi.org/10.33736/jcshd.3742.2022>.
- Panjaitan, Nia Adinda Marselina, Perry Boy Candra Siahaan, Masryna Siagian, and Milka Rositi Sianipar. 'Konflik peran ganda pada guru wanita dan kaitannya dengan stres kerja'. *Jurnal Prima Medika Sains* 3, no. 2 (31 August 2021). <https://doi.org/10.34012/jpms.v3i2.1840>.
- PDDikti. 'Statistik Perguruan Tinggi Di Indonesia'. Accessed 4 July 2024. <https://pddikti.kemdikbud.go.id/statistik>.
- 'Peran Penting Dosen Mahasiswa Dalam Pengembangan Akademik Dan Profesional', Mei 2023. <https://pp.uma.ac.id/2023/05/17/peran-penting-dosen-mahasiswa-dalam-pengembangan-akademik-dan-profesional/>.
- Pierre Rainer. 'Februari 2024, Angkatan Kerja Perempuan Meningkat'. Good Stats, Mei 2024. <https://shorturl.at/yPNBv>.
- Rachmawati, Meida, and Ignatius Hari Santoso. 'WORK - LIFE INTEGRATION POLA KERJA BARU PEMICU KELELAHAN KERJA: ADAPTASI BARU PADA MASA PANDEMI COVID – 19'. *Jurnal Manajemen* 18, no. 1 (19 October 2021): 1–11. <https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.2208>.
- Rahmayati, T. Elfira. 'KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA KARIER: KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA KARIER'. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)* 3, no. 1 (31 January 2020): 152–65. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10920>.

- Ridho, Taridi Kasbi, Mukhamad Najib, Arief Budi Witarto, and Ilmiyati Zain. 'Analisis Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kabupaten Sumbawa <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium>' VIII, no. 2 (June 2020): 181–92.
- S. L. O., Lim. 'Organizational Support and Work-Family Enrichment among Professional Women: A Malaysian Case', 2011. https://www.academia.edu/1641126/Organizational_support_and_work_family_enrichment_among_professional_women_A_Malaysian_case.
- Samtharam, and Shathees Baskaran. 'Work-Life Integration and Workplace Flexibility on Life Satisfaction, Work Productivity, and Organization Commitment: Contextual Study Shatish RAO'. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 13, no. 2 (20 February 2023): Pages 1276-1289. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i2/16340>.
- Saputra, Muhamad Ganda. 'HUBUNGAN PERAN GANDA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT WANITA DI PELAYANAN RUMAH SAKIT' Vol 1 No 2 (2020). <http://johc.umla.ac.id/index.html>.
- Sejuk Kehati, Permata, and Nur Hidayah. 'STRATEGI PADA PERAN GANDA DOSEN WANITA UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA DALAM MEMPERTAHANKAN KEHARMONISAN KELUARGA'. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Universitas Negeri Yogyakarta*, n.d., 1–15.
- Shanafelt, Tait D., Colin P. West, Lotte N. Dyrbye, Mickey Trockel, Michael Tutty, Hanhan Wang, Lindsey E. Carlasare, and Christine Sinsky. 'Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Integration in Physicians During the First 2 Years of the COVID-19 Pandemic'. *Mayo Clinic Proceedings* 97, no. 12 (December 2022): 2248–58. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2022.09.002>.
- Suci Pratiwi, Eli, Ismi Darmastuti, and Zelika Nidya Damarani. 'KONFLIK PERAN GANDA PADA PEREMPUAN YANG BEKERJA (Studi Fenomenologi Pada Keluarga Buruh Bangunan Di Desa Siwarak)'. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* Volume 13, Nomor 3 (2024): 1–8.
- Sugiyono, Prof. Dr. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Kedua. Bandung: Alfabeta, 2022.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press, 2020.

Tri Yulian Pratiwi and Ike Betria. 'KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PEREMPUAN'. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 10, no. 2 (29 December 2021): 1–14. <https://doi.org/10.30606/cano.v10i2.1127>.

Umeh, B O, S O Oluwuo, and J C Nzokurum. 'WORK-LIFE INTEGRATION AND FEMALE LECTURERS' TASK PERFORMANCE IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN IMO STATE, NIGERIA' 8, no. 5 (2021).

UNMUH Jember. 'SEJARAH SINGKAT', n.d. <https://unmuhjember.ac.id/index.php/tentang/selayang-pandang/sejarah-universitas.html>.

Voydanoff, Patricia. 'Toward a Conceptualization of Perceived Work- Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach'. *Journal of Marriage and Family* 67, no. 4 (November 2005): 822–36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>.

Waweru, Josephine Naita, Jacqueline Abuor, and Mercy Kibe. 'Work–Life Integration: Experiences of Women Faculty and Administrators Working at Tangaza University College (TUC), Catholic University of Eastern Africa (CUEA), Kenya'. In *Women's Contribution to Higher Education and Social Transformation*, edited by Lucy A. Wakiaga, 3–20. Diversity and Inclusion Research. Cham: Springer International Publishing, 2022. https://doi.org/10.1007/978-3-030-95622-6_1.

Wayne, Julie Holliday, Nicholas Musisca, and William Fleeson. 'Considering the Role of Personality in the Work–Family Experience: Relationships of the Big Five to Work–Family Conflict and Facilitation'. *Journal of Vocational Behavior* 64, no. 1 (February 2004): 108–30. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadhilah Dinan Lailyna Al-Badri
NIM : 201103050003
Prodi/Jurusan : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "*Work-Life Integration* pada Perempuan Peran Ganda (Studi Kasus pada Dosen Perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember)" bukan merupakan hasil plagiasi/tidak mengandung unsur plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 23 April 2025
Saya yang menyatakan

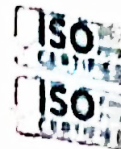


Nadhilah Dinan Lailyna Al-Badri
NIM 201103050003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68138
email : fakul.dakwah@uinkhas.ac.id website : <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



129

Nomor : B.6088 /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/12/2024

6 Desember 2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Rektor Universitas Muhammadiyah Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Nadhilah Dinan Lailyna Al Badri

NIM : 201103050003

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Psikologi Islam

Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama $\pm$ 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Gambaran *Work-Life Integration* pada Perempuan Peran Ganda (Studi Kasus pada Dosen Perempuan Universitas X di Jember)"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,





FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
 Jl. Karimata No. 49 Jember 68121 Jawa Timur Indonesia
 Kotak Pos 104 Telp. 0331-336728 Fax. 0331-337957

Website : <http://www.unmuhjember.ac.id> E-mail : kantorpusat@unmuhjember.ac.id



SURAT KETERANGAN

No. : 475/II.3.AU/FT/A/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : **Dr. Muhtar, ST., MT., IPM**
N P K : 19730610 200501 1 001
Jabatan : **Dekan Fakultas Teknik**

Menerangkan bahwa,

N a m a : **Nadhilah Dinan Lailyna Al Badri**
N I M : 201103050003
Fakultas : **Dakwah**
Prodi : **Psikologi Agama**

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan penelitian di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jember.

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 19 Ramadhan 1446 H
 19 Maret 2025 M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ


Dr. Muhtar, ST., MT., IPM
 NIP. 19730610 200501 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Karimata No. 49 Jember 68121 Jawa Timur
Kotak Pos 104 Telp. 0331-339405 Fax. 0331-337957

Website : <http://www.unmuhjember.ac.id> E-mail: kantorpusat@unmuhjember.ac.id



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 364/KET/II.3.AU/FPSI/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ria Wiyatfi Linsiya, M.Si, M.Psi, Psikolog

NPK : 1992011812003915

Jabatan : Ketua Program Studi Psikologi

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut telah melaksanakan penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember. Adapun data mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Nadhilah Dinan Lailyna Al Badri

NIM : 201103050003

Judul : Gambaran *Work- Life Integration* pada Perempuan Peran Ganda (Studi Kasus pada Dosen Perempuan Universitas X di Jember

Instansi : Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 18 Maret 2025

Kep. Prodi Psikologi,



Ria Wiyatfi Linsiya, M.Si, M.Psi, Psikolog
NPK: 1992011812003915

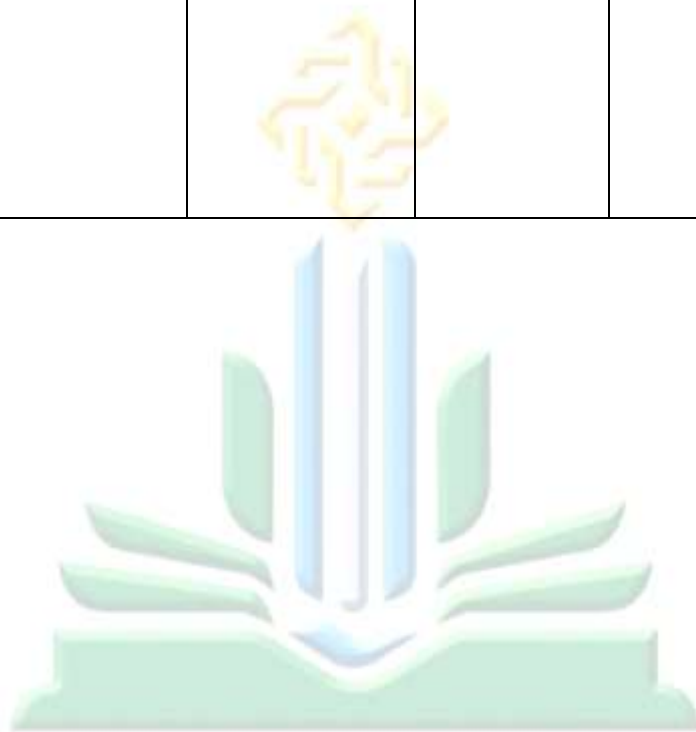
Tembusan :

1. Arsip

LAMPIRAN IV
MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	KONTEKS PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN
<i>Work-Life Integration</i> pada Perempuan Peran Ganda (Studi Kasus pada Dosen Perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember)	Perempuan dengan peran ganda (ibu, istri, dan dosen) menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran domestik dan profesional. Kompleksitas tuntutan peran tersebut memunculkan konflik, stres, hingga pengurasan energi. Konsep <i>work-life integration</i> muncul sebagai respons terhadap kaburnya batas profesional dan	1. Bagaimana deskripsi <i>work-life integration</i> pada perempuan peran ganda? 2. Apa yang mempengaruhi <i>work-life integration</i> pada perempuan peran ganda? 3. Bagaimana bentuk dukungan instansi dalam mendukung	Work-Life Integration	1. Integrasi yang disengaja 2. Integrasi yang tidak disengaja	1. Integrasi yang tidak disengaja: a. Konflik peran (<i>time-based, strain-based, behavior-based</i>) b. Konsep pengayaan (<i>enrichment</i>) c. Pengurasan waktu dan energi (<i>resource drain</i>) d. Transfer dampak (<i>spillover</i>) 2. Integrasi yang disengaja: a. Konsep kompensasi	Primer: Dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Jember yang menjalani peran ganda Sekunder: a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi	1. Pendekatan: Kualitatif 2. Jenis: Studi Kasus 3. Lokasi: Universitas Muhammadiyah Jember 4. Pengumpulan Data: a. Wawancara mendalam b. Observasi non-partisipan c. Dokumentasi 5. Analisis Data: a. Reduksi data b. Penyajian data c. Penarikan kesimpulan (verifikasi) 6. Validitas Data: Triangulasi sumber dan teknik

	personal, terlebih setelah era pandemi.	<i>work-life integration</i> pada perempuan peran ganda?			(compensation concept) b. Konsep peran instrumental (<i>instrumental concept</i>) c. Konsep segmentasi (<i>segmentation concept</i>) d. Konsep kongruensi (<i>congruence concept</i>)		
--	---	--	--	--	--	--	--



LAMPIRAN V

PEDOMAN WAWANCARA

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN
<i>Work-Life Integration</i>	Integrasi yang disengaja	a. Konflik peran	1. Apakah Anda pernah merasa waktu untuk pekerjaan dan keluarga saling berbenturan? Bisa diceritakan contohnya? 2. Apakah Ibu pernah merasa kelelahan secara fisik atau emosional karena harus menjalankan peran ganda?
		b. Konsep pengayaan (<i>enrichment</i>)	Apakah Anda merasa memiliki dampak positif ketika keluarga yang terbawa di dalam pekerjaan?
		c. Pengurasan waktu dan energi (<i>resource drain</i>)	Apa yang Anda rasakan saat harus berpindah dari peran domestik ke peran publik dan sebaliknya?
		d. Transfer dampak (<i>spillover</i>)	1. Apakah masalah di rumah pernah mempengaruhi kinerja Anda di kampus, atau sebaliknya? 2. Apakah Anda pernah mengalami transfer

			emosi?
	Integrasi tidak di sengaja	a. Konsep kompensasi (<i>compensation concept</i>)	Apakah ada aktivitas khusus yang Anda lakukan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional?
		b. Peran instrumental (<i>instrumental concept</i>)	1. Apakah menurut Anda profesi ini memahami kebutuhan pribadi dan keluarga? 2. Apa yang Anda lakukan dengan tugas publik supaya tugas domestik berlangsung dengan baik?
		c. Konsep segmentasi (<i>segmentation concept</i>)	1. Bagaimana caranya Anda menjaga agar pekerjaan dan organisasi tidak mengganggu waktu keluarga? 2. Bagaimana tingkat urgensi antara peran publik dan peran domestik bagi Anda?
		d. Konsep kongruensi (<i>congruence concept</i>)	1. Apakah nilai-nilai di tempat kerja sejalan dengan nilai

			keluarga Anda?
			2. Apakah Anda merasa peran publik mendukung peran domestik atau sebaliknya?



LAMPIRAN VI

DATA VERBATIM

DATA VERBATIM SUBJEK LA

Wawancara dilakukan pada: 13 Agustus 2024

Peneliti: Ya, lalu bagaimana Bu? Boleh ceritakan tentang peran ganda ibu sebagai dosen dan sebagai ibu dirumah?

Subjek (LA): Ya, kalau berbicara peran ganda, memang kan saya sebagai seorang ibu, sebagai seorang istri, juga sebagai seorang pekerja di kantor. Memang secara beban kerja, saya menganggap ini memang sudah menjadi pilihan. Pilihan hidup saya, ya sudah menjadi wanita karir juga, menjadi ibu rumah tangga juga. Beban kerja memang kalau saya merasakan memang ya berat, sebagai orang yang menjalani peran ganda. Untuk mengatur waktu dan untuk menyeimbangkan antara beban kerja sebagai pekerja dan orang yang mengurus rumah tangga di rumah. Itu memang harus pintar-pintar mengelola. Mengelola dalam artinya bukan hanya mengelola secara pekerjaannya, tapi secara emosinya. Secara emosinya, secara pikirannya, supaya apa yang kita rasakan, apa yang kita persepsikan itu tidak campur aduk dalam pekerjaan dengan apa yang di rumah. Itu menjadi hal-hal yang mungkin selalu perlu untuk kontrol diri. Jadi memang beban kerja sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga itu memang harus bisa dipisahkan. Supaya tidak saling mempengaruhi satu sama lain. Bagaimana cara mengatasi itu? Sejauh ini saya memang mengatasinya berusaha untuk menyesuaikan itu. Karena yang pekerjaan kantor harus selesai di kantor, kecuali pekerjaannya sifatnya deadline-nya memang dekat. Tapi kalau secara enggak ada deadline yang tidak terlalu dekat, saya harus bisa menyelesaikan tugas-tugas kantor di kantor. Kalau di rumah yaudah, fungsinya sebagai ibu rumah tangga, istri itu memang sudah harus jalan. Jadi, walaupun ada pekerjaan yang harus saya selesaikan deadline, itu mengerjakannya waktunya juga saya bagi. Jadi, pada pulang sampai jam 9-10 itu saya harus dengan keluarga.

Peneliti: Oh... Begitu...

Subjek (LA): Hoo. Oh baru nanti jam malam saya bangun untuk kerjakan tugas-tugas yang harus saya selesaikan. Karena memang ada kalanya waktu begitu, tapi tidak setiap hari. Kalau memang ada tugas-tugas khusus yang harus saya selesaikan, itu menjadi hal yang harus saya lakukan.

Peneliti: Hmmm iya iya..

Subjek (LA): Prokrastinasi sih pasti ada. Ya enggak cuma mahasiswa. Dosen pun juga pasti ada prokrastinasinya. Karena itu ada tugas yang harusnya selesai, misalnya. Tapi karena di rumah itu misalnya di rumah saya itu enggak bisa megang, karena ya harus sama anak. Namanya anak kalau enggak diperhatikan

juga kasihan. Jadi, mau nggak mau sampai anak tidur dulu. Baru nanti malam hari harus bisa bangun, mau nggak mau harus bangun untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas itu. Itu yang, yang menurut saya sih masih ada kendala. Karena di prokrastinasi itu kadang masih ada hal yang harus di- deadline. Tanggal berapa, nanti dulu lah dikerjakan, nanti malam aja kalau sudah di rumah. Karena jam-jam kerja juga sudah habis. Jam 4 bisa juga habis di rumah. Itu pun di rumah juga nggak bisa langsung. Karena di sini beban saya agak berat. Karena di struktural. Saya sebagai kaprodi di sini. Jadi, itu agak berat.

Peneliti: Oh... Jadi ibu sebagai kaprodi... Oh.. iya itu... (tertawa)

Subjek (LA): Tugasnya memang memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. (tertawa) Saya harus benar-benar bisa memisahkan. Selama ini saya tidak pernah mencampurkan persoalan emosional. Secara emosional tidak pernah. Apabila seumpama saya terdapat masalah di rumah, saya tetap harus berusaha profesional di sini. Maksudnya terus jadi tidak bisa mengerjakan apa-apa. Fokus saya mungkin sedikit berkurang. Tetapi saya tetap harus bisa melakukan itu. Jadi, namanya profesionalitas ya. Sehingga kemudian tidak mau mengerjakan sesuatu, tetap harus melakukan sesuatu. Saya biasa melakukan pembagian antara perasaan di rumah, misalnya saya sedang kesal dengan suami. Akan tetapi selama di kantor, tidak mungkin saya biarkan pekerjaan saya begitu saja. Tetap tanggung jawab saya di kantor, tetap harus saya lakukan. Meskipun dalam kondisi apa pun, harus ada pemisahan. Meskipun di kantor saya bete sama dosen, misalnya. Ini dosen nggak bisa dikasih tau atau gimana. Saya juga nggak bisa membawa situasi itu. Karena itu memang menjadi dua ranah yang berbeda, ranah pekerjaan dan rumah.

Peneliti: Terus pemisahannya itu kayak gimana?

Subjek (LA): Pemisahannya itu, ranah pekerjaannya itu? Yaudah, saya harus paham bahwa ini wilayah pekerjaan. Jangan sampai ini saya bawa ke rumah. Karena kalau saya bawa ke rumah, situasi di rumah jadi nggak beres dong. Anak saya jadi kena marah terus. gitu ya..

Peneliti: Iya, kebanyakan kan gitu ya.

Subjek (LA): Heem iya, jadi, melampiaskannya kan otomatis ke keluarga. Kadang sempat ada situasi yang nggak ke kontrol ya. Jadi, secara nggak sadar, kadang saya jadi marah gitu ya ke anak itu

Peneliti: Oh gitu ya...

Subjek (LA): Kadang ada. Tapi itu segera harus disadari. Oh iya, kasihan anakku nggak tahu apa-apa kok. Jadi “udah lah, Dek. Diam dulu. Jangan, apa” gitu ya. Nah itu kan jadi kena marah ya.. Padahal dia nggak ngapa-ngapain. Cuma minta tolong apa gitu, itu kan jadi sebel di situ. Tapi itu harus cepat disadari. Selama ini saya nggak pernah bawa kerjaan kantor di rumah. Kalau nggak ada deadline atau pekerjaan yang harus banget nggak bisa. Ini di rumah ya sudah. Bahkan seminggu sekali atau tiap malam gitu kan. Kalau misalnya bete, kan saya ajak keluar.

Peneliti: Apa?

Subjek (LA): Ya, keluar cuma cari angin aja. Meskipun jam 9 malam, saya cuma cari angin aja.

Peneliti: Sendirian ya?

Subjek (LA): Ya, sama suami, sama anak. Ya itu supaya mereka tetap ada ikatan emosionalnya tetap ada.

Peneliti: Ohh quality time ya bu...

Subjek (LA): Jadi quality timenya keluar. Meskipun keluar terus balik lagi, itu udah cukup lah. Jadi tetap seminggu sekali. Kalau Sabtu-Minggu itu tetap waktunya untuk keluarga.

Peneliti: Oh, Sabtu-Minggu untuk keluarga. Oh iya ya, makanya kemarin kan itu ya.

Subjek (LA): Gimana?

Peneliti: Kemarin kan saya minta njenengan bilang apa harus minggu ini ya. Saya rasa, oh mungkin buat keluarga.

Subjek (LA): Iya betul. Kalau Sabtu, Sabtu kan paling jam 11 ya.

Peneliti: Oh Sabtu pulang jam sebelas.

Subjek (LA): Iya Sabtu kan tetap masuk, pulang jam sebelas. Selesai itu ya sudah saya merencanakan. Nanti malam mau ke mana, besok mau ke mana. Itu tetap harus direncanakan. Kalau nggak gitu ya, pasti yang di rumah kok kerjaan terus sih.

Peneliti: Benar, benar.

Subjek (LA): Mama kok kerjaan terus sih... Nah ini, jalan-jalan, kayak apa. Nah itu kan jadi beban juga akhirnya saya. Jadi yaudah gimana caranya bagi bagi... Saya bukan tipe orang yang workaholic sebenarnya. Yang harus getuh banget. Enggak, saya malah senang kalau bekerja itu ya, saya tuh jarang duduk di tempat saya sebagai kaprodi. Di meja. Saya tuh senang diem di tempatnya siapa. Jadi kalau cari saya di ruang kaprodi mesti nggak ada.

Peneliti: Kenapa bu?

Subjek (LA): Ya saya tidak menyukai bekerja dalam kondisi statis dan lebih memilih bekerja yang dinamis. Oleh karena itu, saya cenderung berpindah tempat saat mengerjakan tugas untuk menghindari kejenuhan. Jika merasa bosan, saya akan berpindah ke ruang samping atau ruang dosen. Orang-orang di sekitar saya juga sudah terbiasa melihat kebiasaan tersebut.

Peneliti: Iya bosan ya bu...

Subjek (LA): Iya bosen, maksudnya, mengerjakan aktivitas-aktivitas yang butuh mikir, karena saya butuh ngobrol sama orang gitu.

Peneliti: Oh iya.

Subjek (LA): Iya, nggak bisa saya itu ngerjakan terus seharian nggak ngobrol sama orang, itu susah nggak bisa. Sesekali saya harus ngobrol sama orang biar emosi saya bisa ngalir gitu. iya itu saya nggak bisa. Itu sih. Jadi, aktivitas-aktivitas yang punya saya ya begitu. Makanya saya bilang kebanyakan bilang “Oh ini hiperaktif mudah ke mana-mana.

Peneliti: Ohh hehe (tertawa)

Subjek (LA): Iya hehehe. Saya nggak bisa gitu. Saya nggak bisa. Kalau dicari di mana, yaudah saya nggak ada, yaudah di cari aja. Memang bukan tipe orang yang udah duduk diem-diem di situ, nggak bisa. Satu jam, dua jam, ada di situ, nanti dua jam hilang ke mana. Itu sih. Jadi, memang... Bahkan mungkin saya bukan orang yang suka menyusun jadwal.

Peneliti: Oh iya, iya, iya.

Subjek (LA): Karena saya bukan orang yang suka merinci. Jadi, kalau saya pun kadang sudah meniatkan, wah, kayaknya saya harus bikin jadwal. Tapi besok jadwal saya udah hilang. “loh ini naruhnya dimana kok sudah hilang, oh iya. Jadi, caranya di mana, yaudah lupa. Yaudah lupa. Yaudah. Buyar, yaudah. Jadi, rencana saya tuh udah nggak sistematis. Terus saya kalau misalnya inget pada saat itu, yaudah saya kerjakan.

Peneliti: Oh iya, iya, iya.

Subjek (LA): Saya biasanya menentukan prioritas pekerjaan berdasarkan urgensi yang saya rasakan saat itu. Saya sadar bahwa pendekatan ini tidak selalu ideal karena seharusnya pekerjaan lebih terjadwal dengan baik. Namun, saya merasa lebih nyaman dengan cara kerja yang fleksibel dibandingkan dengan sistem yang terlalu terstruktur. Kadang, ketika ada ide baru yang muncul, saya cenderung langsung mengerjakannya terlebih dahulu, meskipun itu berarti ada beberapa tugas lain yang tertunda. Saya juga bukan orang yang sangat sistematis atau rinci dalam mengatur pekerjaan, tetapi saya melihat ini sebagai kelebihan karena saya bisa lebih mudah menyesuaikan waktu dan tugas sesuai dengan kebutuhan.

Peneliti: Itu susah banget loh bu, buat ngeswitch itu.

Subjek (LA): Iya, gitu. Itu kan harus begitu. Meskipun pegel. Saya harus kasih pekerjaan dia. Kan saya sebagai kaprodi harus kasih pekerjaan kamu. Gitu kan.

Peneliti: Itu susah.

Subjek (LA): Itu yang bagi saya, kelebihan saya itu ada di situ. Saya nggak mengambil sisi negatif dari orang ketika dia udah, yaudah ini pekerjaanmu.

Mungkin evaluasi ya memang. Orang ini memang nggak bisa diajak kerja sama. Dia memang nggak koordinatif. Tapi yaudah lah kita kerjain bareng. Jadi itu yang selalu saya tekankan bahwa yaudah lah. Orang-orang itu beda-beda kan. Orang-orang itu beda-beda. Di mana pekerjaannya tetap dia punya karakter sendiri. Jadi mau nggak mau ya saya harus berhadapan dengan orang-orang ini. Selamanya kerja di sini. Di rumah juga dengan orang ini selamanya. Itu kan tetap harus jadi bawaan bahwa kita mikirnya yaudah. Dijalani aja.

Peneliti: Lebih positif ya.

Subjek (LA): Lebih positif. Saya bukan tipe orang yang buaper gitu. Sudah selesai ya sudah.

Peneliti: Oh jadi diselesaikan dulu setelah itu udah, udah.

Subjek (LA): He'eh diselesaikan dulu setelah itu udah, nggak ada masalah. Sama mahasiswa ya. Mahasiswa sekali itu saya marah. Besok saya nggak mungkin marah. Saya nggak mau lagi. Jadi kalau sudah selesai saat itu ya sudah. Nggak akan saya bawa sampai besok terus saya gitu dendam terus selamanya. Nggak kayak gitu. Jadi itu. Cuma saya nggak enaknya itu sungkanan ya. Jadi apalagi dengan orang-orang yang lebih tua. Itu yang bikin saya jadi ga enak. Mau nyuruh. Mau nyuruh ibu itu.

Peneliti: Oh iya sebagai kaprodi ya.

Subjek (LA): Itu yang kadang bikin. Apa bikin. Saya kadang lemahnya disitu. Sungkanan. Tapi kalau secara peran gandanya. Ini tadi yang menjadi apa. Pembagian waktu yang harus saya bagi antara pekerjaan dan rumah tangga.

Peneliti: Terus aktivitas di rumah, di rumah njenengan itu biasanya ngapain aja?

Subjek (LA): Sekarang pulang jam 4. Jam 4 lah. Jemput anak, Sampai rumah.

Peneliti: Oh jemput anak juga?

Subjek (LA): He.ehh..

Peneliti : Waduh...

Subjek (LA): Setengah 5. Sampai rumah kan setengah 5 ya. Itu biasanya sudah. Ya sudah sama anak saya ya. Sudah ngapain. Apa itu. Nemenin dia nonton, nonton TV. Atau biasanya sambil bersih-bersih sih. Nggak ada waktu lagi bersih-bersih rumah. Tadi kan saya harus berangkat jam 7. Jam 7. Saya bangun tuh kan setengah 5 itu harus sudah masak. Masak, pokoknya padat sehari itu sudah nggak bisa. Setengah 5 itu sudah masak. Terus nyiapin-nyiapin itu ya. Terus bangunin anak. Setengah 7 selesai, itu sudah apa namanya beres- beres. Sudah mau siap dan berangkat jam 7. Sudah berangkat. Sampai sini jam 7 lewat 10, sudah. Di kantor sampai jam setengah 4, jam 4 lah biasanya jam 4. Terus jam 4 jemput sampai. Setengah 5 sampai rumah sudah nemenin anak. Sambil bersih-bersih. Sampai jam

7 ya. Jam 7 biasanya nemenin belajar sebentar. Saya kalau belajar sama anak nggak lama. Karena saya minta belajar. Karena di sekolah udah ada lesnya. Sekolahnya full day. Kalau les kan masih kelas 1. Malam masih belajar-belajar. Jadi saya udah bebasin mau main, mau apa udah terserah. Yang penting udah selesai tugas sekolah, sudah. Sampai jam... Karena saya jam 8 udah ngantuk. Sambil nunggu suami, suami saya baru nyampe jam 8 malam.

Peneliti: Berangkatnya jam?

Subjek (LA): Berangkatnya sama.

Peneliti: Oh sama...

Subjek (LA): Sama berangkat. Nah ya ketemunya tuh kadang malam aja. Jam 8 kalau saya nggak tidur biasanya tuh cari makan. Cari makan di luar. Cari angin atau apa. Tapi kalau udah saya tidur berarti udah. Udah gitu. Terus ketemu lagi besok pagi gitu lagi. Jadi ketemunya memang paling intens Sabtu sama Minggu itu paling intens. Karena ya bakal ketemunya di hari Minggu yang kosong itu aja. Jadi keseharian sih begitu.

Peneliti: Terus ada kegiatan sama masyarakat gitu kayak... Apa ya? Mungkin organisasi atau apa?

Subjek (LA): Kegiatan organisasi Aisyiyah dilaksanakan satu kali dalam sebulan pada hari Minggu. Hal ini berdampak pada berkurangnya waktu libur saya yang seharusnya berlangsung pada hari Sabtu dan Minggu. Akibatnya, waktu bersama keluarga menjadi terbatas. Selain itu pada hari Sabtu, ketika anak saya juga memiliki waktu libur, saya tetap harus bekerja sehingga dengan terpaksa anak saya harus dititipkan.

Peneliti: Oh dari kecil?

Subjek (LA): Jadi dari bayi. Bayi dari usia satu tahun. Dia udah saya dititipkan ke TPA. Jadi udah biasa gitu loh. Mau dititipkan ditempat penitipan anak. Gimana? Udah biasa. Apalagi kalau saya nggak enaknya itu kalau saya ada perjalanan dinas.

Peneliti: Nah itu.

Subjek (LA): Itu yang agak berat ya. Padahal waktunya tiga hari, empat hari

Peneliti: Nginep ya..

Subjek (LA): Nginep, sebenarnya saya agak berat meninggalkan anak, suami gitu ya. Karena saya juga agak. "Aduh.. Kalau misalnya ini kalau berdua sama anak saya. Anak saya bisa bener nggak makannya" gitu. Kadang masih kepikiran. Masih kepikiran. Nanti gimana ya. Mandinya udah tepat waktu nggak, sekolahnya, bangunnya gimana. Itu kadang masih mikir pilih bajunya. Pilih baju aja. Kita kan juga mikir. Hari Senin. Hari Apalagi. Kadang itu juga masih

kepikiran. Jadi itu yang... Apa ya. Sebenarnya saya nggak seneng. Perjalanan dinas itu saya nggak seneng. Kan mau nggak mau. Kan wajib ya. Yaudah saya tinggal, harus tinggal gitu. Cuman ya... Apa namanya. Hubungan komunikasi ini tetap harus. Ini ya. Sesibuk apapun. Dalam waktu kegiatan harus mengabari. Paling nggak tiap hari saya tuh mengabari semua, saya di kantor ini. Sehari pokoknya harus ada komunikasi. Sehari ini. Lewat WA, entah itu cuman tanya, tiap hari tanya “makan siang apa?” Atau “lagi dimana? Lagi ngapain?”

Peneliti: Oh gitu? (di iringi tawa)

Subjek (LA): Ya koyok orang pacaran lah ya...(tertawa)

Peneliti: (tertawa) iya iya bu..

Subjek (LA): Cuman harus. Harus ada sehari harus WA. Kalo kita nggak WA. Kadang yang nyari-nyari suami saya. “Kok nggak WA. Lagi apa? Sibuk kah?” gitu. Ya, lagi sibuk. “Ya kabari kek meskipun lagi sibuk” gitu. Tetep dicari. Kadang saya juga gitu. Kadang saya yang was-was. Saya tipenya bukan orang yang ini ya berharap suami saya ngabari disaat saya sibuk. Terus saya kadang lupa. Kalo nggak diingatkan. Tapi akhirnya saya jadi terbiasa. Saya harus ngabarin biar dia nggak ngambek nih hahaha (tetawa)

Peneliti: (tertawa)

Subjek (LA): Itu jadi, apa ya. Biar dia nanti di rumah nggak tanya. Karena saya males kalo ditanya. Kok tadi nggak WA sih.

Peneliti: Oh gitu.

Subjek (LA): Jadi memang. Mau nggak mau. Saya sehari. Paling nggak jam istirahat. Terus saya meskipun cuman tanya. “Ngapain?” “Ada kerjaan apa?” Udah. Tapi sehari itu ada. Biasa ya. Ya mungkin itu cara suami saya. Bisa konek gitu disitu. Karena kan gimana ya. Sehari ketemunya malam aja pas mau tidur gitu ya kan juga. Nyambungnya itu nggak bisa. Masa ya. Makanya tiap hari itu komunikasinya sih.

Peneliti: Berarti ketika njenengan keluar kota itu tadi ya WA-an itu ya sama suami?

Subjek (LA): He’ em, Itu memang harus.. Makanya, suami saya tuh. Maaf ya...Kalo masalah HP. Prefer ke HP iPhone. Kenapa? Supaya saya bisa dijelajahi. Jadi supaya tau dia, bukan protectif tapi tau pas saya dimana. Dia nggak akan nanya. Kamu kesana ya. Nggak. Tapi. Oh iya... aman. Kamu di rumahnya siapa? Oke nggak apa-apa. Jadi. rasa amannya dia disitu. Makanya HP kan itu sama-sama iPhone aja biar bisa itu, biar bisa connect. Gitu loh. Jadi ya, terutama kalo di luar kota ya... Itu rasa aman dia banget. Jadi tau posisi saya dimana. Masih mau naik kereta. Oh... kamu sekarang nyampe di Probolinggo, Oh kamu sekarang nyampe di Klakah, Oh iya. Itu sih. Apa ya. Dari hal-hal lain itu yang sebenarnya menjaga saling percayanya antara saya. dengan keluarga.

Peneliti: Ini. Mendukung ya. Tapi ya suami njenengan yang bekerja ya.

Subjek (LA): Untuk suami, iya. Sejauh ini suami sih mendukung ya. Mendukung pekerjaan. Apa ya maksudnya secara karir, Jejak karir, itu dia sebenarnya mendukung. Cuman kadang saya yang gak. Gak apa ya. Saya yang merasa. Belum mampu di tahap-tahap tertentu. Misalnya saya sekarang sudah jadi kaprodi nih, kalau saya jadi dekan saya nggak akan sanggup. Begitu.

Peneliti: Hmm.. karena tugasnya atau?

Subjek (LA): Karena beban tugasnya ya. Beban tugasnya yang saya pikir lebih berat. Meskipun levelnya hanya kebijakan. Kan dekan kan ya kebijakan. Pelaksanaan teknis kan tetap kaprodi. Tapi kan. Bagi saya tanggung jawabnya itu lebih besar di dekan itu kan. Jadi, ya di tahap-tahap itu saya memang gak merasa punya ambisi untuk ke yang lebih tinggi. Jadi bagi saya, udah lah. Yang bisa saya lakukan, saya lakukan. Kalaupun saya ditunjuk, oke gak apa-apa. Tapi saya gak punya ambisi yang “saya harus jadi dekan”. Tapi kalau saya terpaksa, bukan terpaksa diamanahi. “Oke ini kayaknya mbak ini harus. Harus jadi ini”. Oke. Udah lah. Tapi bukan ambisi pribadi yang target harus jadi wakil rektor. Haa....

Peneliti: (tertawa)

Subjek (LA): Saya sudah sebenarnya jadi dosen aja. Udah cukup bagi saya. Ya. Jenjang karir saya gak harus sampai top banget, tapi yaudah lah. Apa yang bisa saya lakukan, saya lakukan. Bukan orang yang ambisi. Itu.. ee kalau secara finansial atau apa, ga ada masalah. Ini suami juga it's oke ya jalan aja. Dengan Peran gandanya, dengan saya bekerja, dengan nantinya saya ada tugas-tugas untuk sekolah, yaudah. Lakukan aja.

Peneliti: Oh gitu ya. Mendukung?

Subjek (LA): Ho' oh mendukung, asalkan nanti ya keluargamu tetap. Kamu bisa mengandalkan, handle sebagai ibu, sebagai istri. Ya tetap. Yang penting yang diminta oleh suami di rumah tangga itu kan perhatiannya. Jangan, jangan karena ada pekerjaan terus... jadi nggak perhatian. Yang awalnya “kamu udah makan?” karena itu yang dibutuhkan sebenarnya. Jangan sampai kelupaannya disitu. Kalau kamu menjabat sampai kamu jadi rektor gak masalah. Tapi yang penting tetap kerjaan.

Peneliti: Terus apa ketika apa ya di rumah ya hari Sabtu/hari Minggu itu suami juga membantu pekerjaan?

Subjek (LA): Suami sih membantu ya, membantu pekerjaan. Tapi tetap, porsinya lebih banyak saya. Karena saya, sebenarnya membantu tapi saya yang agak gak percaya ya.. Kenapa? Contohnya ya...

Peneliti: He'em

Subjek (LA): Misalnya bersih-bersih nyapu, itu kalau saya liat suami nyapu itu kayak gak bersih ahaha (tertawa)

Peneliti: (tertawa)

Subjek (LA): Cuci piring itu kayak nggak bersih. Jadi otomatis tetap saya yang mengulangnya gitu lo. jadi nggak bisa saya tuh ninggal, ninggal apa bersih-bersih suami, ya dia sudah berusaha nyapu, udah berusaha cuci piring

Peneliti: Oh jadi sudah berusaha membantu ya bu ya...

Subjek (LA): Ya, udah berusaha, tapi gimana ya... tapi tetep bagi saya itu kotor. (Tertawa) jadi nggak bisa, tetap harus saya mengulang. Terus kadang saya mikir “tumbang aku mengulang meneh. Karuan aku sing nyapu ae”. kadang saya gitu...

Peneliti: Oh gitu...

Subjek (LA): Ada rasa gak puasnya saya disitu. Ya dia berusaha membantunya di hal-hal yang sederhana. Kalau masak gak bisa. Karena bagi saya, masaknya seorang laki-laki tuh tambah bikin berantakan. Wes tambah gak karu-karuan, wes karuan gausah masak. Sebenarnya dia minta diajarin. Gimana sih caranya masak nasi. Iya. Masak nasi aja giimana caranya. Wis masak nasi ae banyune kutah tutuk endi-endi wes gausah (tertawa).

Peneliti: (tertawa)

Subjek (LA): Mencuci berasa saja tumpah semua. Gitukan rasanya saya pusing ya...

Peneliti: Jadi bersiin lagi

Subjek (LA): He'eh jadi bersiin lagi, wes karuan (sudah sekalian). Memang ga bagus sih ya kayak gitu ya.

Peneliti: Iya.

Subjek (LA): Ketika kita tinggal. Akhirnya gak bisa masak sendiri. Tap bagi saya tuh kok bikin saya jengkel ya. Kayak gitu tuh. Gak bisa. Masak telur ya, kulit telur nih bisa sampai mana-mana. Itu kan jadi. Jadi gak enak gitu loh.

Peneliti: Oh iya ya...

Subjek (LA): Mending sudahlah terima beres aja gitu kan daripada saya harus kerja dua kali, masih ini itu. Malah mbak, hal-hal kecil itu misalnya cuci baju gitu kan. Sebenarnya udah ada mesin cuci. tapikan saya yang selalu mencucikan. Suami saya sempet minta diajari apa mencuci kalau bolehkan sebenarnya gampang. Cuma, iya gak tau ya saya kok merasa kalo suami saya yang cuci tuh kok gak bener. (tertawa). Jadi setelah itu saya cuci ulang lagi. Jadi wes mau ga mau tetep saya yang harus mencuci. Jadi apaya, pekerjaannya banyak saya. karena

ada rasa nggak puasnya saya disitu. Melihat pekerjaan suami saya kok ga beres gitu itu udah harus saya ulang lagi, gitu.

Peneliti: Terus kalau njenengan tinggal dinas gitu gimana bu?

Subjek (LA): Ya, pasti pulang-pulang kaya kapal pecah (tertawa)

Peneliti: (tertawa)

Subjek (LA): Itu pasti. Yang kedua, makan pasti makan di luar. Kan ga bisa masak juga kan. Mau masak nasi nggak bisa jadi pasti makan diluar, Jadi saya pulang itu yaudah mau ga mau harus bersih-bersih ya. Kalo di tinggal ya pasti posisi rumah begitu. meskipun dia sudah berusaha membersihkan, membereskan, tapi ya tetep aja gitu. Kadang udah rapi tapi debu itu tetep ada. karena laki-laki nggak bisa nyapu itu ya.. (tertawa). Mungkin ga semua laki-laki kaya gitu ya.. mungkin ada yang suka bersih-bersih gitu kan. Tapi bagi saya suami saya bukan tipe suami yang sebersih itu. jadi nggak bisa saya membiarkan, “kamu bagian ini, bagian ini” nggak. Perannya dia ya sebagai ayah ya yang penting ada perhatian sama anak. Kalau mau bantu ya silahkan, tapi saya nanti akan tetap membenahi lagi. Pasti begitu. Itu sih sejauh ini. Kalau urusan laki-laki banyaknya ya di iniya, benerin- benerin kipas.

Peneliti: Oh iya ya..

Subjek (LA): Nah itukan saya mengandalkan suami saya. Masang gas, benerin lampu, benerin motor, ya itu sudah perannya suami saya. Tapi kalau yang beres beres rumah itu masih jadi urusan saya. Makanya saya kalau sudah pulang kerja, males, capek, yaudah saya biarin rumah saya berantakan juga gapapa. wong yang di dalam cuman ada saya sama suami sama anak saya. Cuman kalau pas niatnya bersih itu baru saya bersihkan

Peneliti: Nah itu, jadi beban tersendiri ya. Karena di sisi lain saya harus mengajar, di sisi lain saya harus merawat anak. Terus itu pekerjaan saya tanggung jawabnya besar, karena ya itu saya selain jadi dosen sebagai kaprodi. Jadi kan saya mau ga mau juga kadang kalau sakitnya anak saya nggak terlalu parah saya bawa ke kantor. Bawa ke kantor, wes nggak papa karena disini, masih ada pantauan saya begitu. Atau kalau nggak ke rumah neneknya. Saya titipkan karena saya merasa lebih aman di sana daripada di TPA. Kalau di TPA itukan kadang saya nggak bisa lihat dia cara makannya bener atau enggak. Obatnya udah bener apa enggak. Tapi kalau di neneknya kakeknya itu saya merasa lebih aman. Tapi paling sering saya bawa ke sini kalau sakitnya nggak parah. Tapi kalau parah ya saya harus mau ga mau saya tinggalkan.

Peneliti: Oh. Ijin ya bu?

Subjek (LA): Ijin ya. Ijin. Misalnya panas gitu dirumah, tapi kalau batuk pilek yang bisa dia mobile saya bawa ke sini. Ijin, ya memang resiko ya maksudnya kalau jadi ibu itu nggak tega juga.

Peneliti: Iya banget.

Subjek (LA): Pernah sakit saya paksa, bukan saya paksa ya, udah agak mending nih saya minta masuk sekolah. Nah di sekolah itu ya jadi rewel gurunya jadi nelpon saya jadi saya harus jemput mau nggak mau. Nah itu, wah ini kesalahan saya, itu memang baru sadar, saya dengan penuh kesadaran bahwa itu kesalahan saya sudah meminta kamu masuk le. harusnya kamu ikut mama ke kantor, gitu misalnya. Itu sih, jadikan apaya ngerasa bersalah kan saya sebagai orang tua.

Peneliti: Karena memang peran Ibu peran istri habis itu bekerja kan sulit ya kalau saya rasa

Subjek (LA): Iya ya.. betul. Bahkan mungkin nganter anak prefer saya yang nganter anak daripada suami.

Peneliti: Hmm.. Kenapa ibu?

Subjek (LA): Nggak tau ya. Kenapa mending suami saya yang jemput aja, karena ini pengaruh terhadap keterlambatan anak saya (tertawa). Kalau suami, bapaknya itu santai gitu loh. Jadi saya tuh nggak, nggak bisa lihat waktu jam tujuh tuh yah jam tujuh sudah masuk, jangan lewat. sing sek di jalan diajak mampir. Terus jalannya pelan-pelan. Kalau saya tuh udah ngebut dah kan. Suami saya gak ndang pake baju berangkat itu endak.

Peneliti: Oh iya iya iyaa..

Subjek (LA): Jadi kan karuan bagian jemput gitu loh. meskipun ya jemput pun seringkali saya karena kan suami saya harus pulang jam 8 malam gitu kan.

Peneliti: Itu setiap hari bu? Sampai jam 8 malam? Nggak setiap hari?

Subjek (LA): Setiap Senin-Jum'at

Peneliti: Oh gitu...

Subjek (LA): Ya, sehingga dalam situasi tertentu apabila saya tidak dapat menjemput, saya meminta bantuan kepada suami saya untuk mengambil alih tugas tersebut.

Peneliti: Oh minta jeput?

Subjek (LA): Iya minta jemput ke sana ke sekolah. He'eh iya, ya kadang kalau jemput nggak apa-apa. Yang penting jangan pas berangkat. Kalau yang pas berangkat itu yang saya khawatir terlambat, sek dijak mampir, sek gak ndang budhal.

Peneliti: Oh deket ta bu?

Subjek (LA): Apa kantor nya? jauh..

Peneliti: Oh...

Subjek (LA): Maksudnya kalau dari mana?

Peneliti: Kantornya ayahnya dengan sekolahnya anak.

Subjek (LA): Enggak sih. Enggak. Enggak jauh juga, enggak dekat juga, lumayan sih.

Peneliti: Oh gitu..

Subjek (LA): Tapi masih, masih bisa kok mobile ke sana ke situ masih bisa. Itupun kalau misalnya sudah di jemput biasanya taruh rumah kan. Kalau jam setengah 4 taruh rumah dulu ketemu saya, lalu dia berangkat lagi kan gitu. Itu sih jadi yang saya lakukan setiap hari, yang saya rasakan setiap hari yaudah itu.

Peneliti: Untuk konflik lainnya apa ada bu?

Subjek (LA): Yang saya rasakan, konfliknya di situ ya.

Peneliti: Oh gitu ya.. hanya itu?.

Subjek (LA): Hanya itu sih, kalau secara personal ini yang mau studi lanjut ini yang saya agak berat. Karena kan studi lanjut pasti meninggalkan keluarga, gitu loh. Kita kan harus studi lanjut ya kan dosen kan S3 ya. Jadi harus meninggalkan keluarga. Harus ya.. ninggalkan 4 tahun itukan bukan waktu yang sangat singkat.

Peneliti: Di luar kota ya bu?

Subjek (LA): Iya pastinya di luar kota ya, nggak ada di Jember. Kalaupun di beasiswa seandainya jauh ke luar negeri ya bisa aja gitu kan tapi ya apa iya bisa gitu meninggalkan keluarga selama itu. Itukan yang jadi beban saya disitu sekarang. Mana nih yang mau saya lakukan. Sekolah milih yang sesuai keinginan saya atau milih yang dekat, masih bisa riwa-riwi tapi ya itu bukan kemauan saya gitu. Itukan jadi jadi repot di situ. Itu jadi pilihan yang susah bagi saya. Meskipun apa, jatah saya masih tahun 2027 tapi saya mikir udah dari sekarang. Nanti gimana ini ya? apa yang harus saya lakukan? mana yang harus saya pilih gitu loh. Nah itu sudah saya rencanakan mulai dari sekarang. Itu konflik yang lagi saya pikir mateng-mateng mau kaya gimana gitu.

Peneliti: Kalau konflik emosi itu sudah biasa ya bu?

Subjek (LA): Konflik emosional merupakan hal yang umum dialami. Rutinitas kerja yang monoton memunculkan perasaan jenuh dan mempertanyakan makna dari aktivitas yang dijalani setiap hari. Contoh seperti, 'Saya merasa pekerjaan saya hanya berulang setiap hari tanpa perubahan. Pergi ke kantor, pulang, lalu bertemu anak hanya sebentar.' Perasaan tersebut masih sering muncul dan menimbulkan refleksi mengenai tujuan hidupnya. (Tertawa).

Peneliti: (tertawa)

Subjek (LA): Ada ya kadang kayak gitu-gitu? kadang muncul. Kenapa sih kita hidup cuman gini-gini aja. Malah kadang tu mikir tapi kalau resign itu sayang, gitu loh. Ada yang gitu-gitu itu masih ada.

Peneliti: Oh pernah berpikir?

Subjek (LA): Pernah

Peneliti: Resign?

Subjek (LA): Pernah, ho'oh artinya pernah berpikir kok berat banget ya. Dulu mikirnya cuman ngajar terus saya pulang. (stress kerja)

Peneliti: Iya saya juga mikirnya gitu.

Subjek (LA): Ternyata enggak, administrasi yang begitu banyak. Belum lagi jabat struktural gitu kan. Kok capek ya? Memang capek sih segi badan tuh kerasa, kalau pulang tuh udah pengen rebahan, tapikan ada anak. Tapi secara ini sudah paham oke ternyata ya dinamikanya sudah begitu. Kalau udah memutuskan untuk berkarir ya begitulah dinamikanya. Harus bisa bagi waktu.

Peneliti: Sudah ngambil keputusan di awal seperti itu

Subjek (LA): Sudah mengambil keputusan di awal, sudah berusaha untuk menjalani sebisa kita. Itu aja sih.

Peneliti: Berarti itu njenengan udah ada keputusan sejak awal nantinya bakalan seperti apa? seperti apa? sudah memikirkan?

Subjek (LA): Sudah. Sudah saya pikirkan semenjak ya saya tahu bahwa tugas administrasi dosen begitu banyak gitu ya. Tapi yaudah lah udah jadi pilihan juga.

Peneliti: Njenengan sudah menjadi dosen di sini sudah berpa lama?

Subjek (LA): Sudah... Saya dari 2018. 6 tahun.

Peneliti: Oh menikah dulu?

Subjek (LA): Menikah dulu, baru jadi dosen. Karena saya dulu kan syarat menikahnya harus lulus S2 dulu. Belum lulus S2 nya. Makanya kan setelah itu menikah baru melamar dosen baru jadi dosen.

Peneliti: Hmm.. di usia berapa itu bu?

Subjek (LA): Usia 20 berapa ya? dua puluh.. 27 mungkin, oh 26. saya baru menikah di usia itu. Tapi keluarga saya bukan tipe keluarga yang usia 23 harus menikah bukan. Tapi memang dari background yang peduli pendidikan ya.

Peneliti: Betul.. betul..

Subjek (LA): Jadi pendidikan yang utama, menikah itu yang penting maksimal 30 lah tetep ada maksimalnya juga. Cuman kalau bisa kuliah ya kuliah aja dulu. Makany asay dulu setelah S1 saya kerja. Tapi kan karena tipe orang tua saya tipe orang yang pendidikannya paling utama, makanya sekolah dulu. Bukan pilihan pribadi sih sekolah dulu. (tertawa)

Peneliti: Oh iya? (tertawa)

Subjek (LA): Iya (tertawa) pengen kerja dulu, tapi kan karena... Kamu kalau kerja nanti apa namanya maksudnya saya punya pilihan kerja, kemudian orang tua saya nggak setuju gitu kan jadi bereat ya.. maksudnya support nya jadi nggak ada. Jadi yaudah lah mau nggak mau saya harus kuliah. Tapi ya ternyata kuliah itu menyenangkan, kan dampaknya baru kerasa setelah “oh iya kalau dulu saya nggak kuliah saya jadi apa?” gitu lo. Karena kalau saya misalnya apa misalnya saya ga lanjut S2 mungkin saya ya dengan keterbatasan saya yang apa, mungkin nggak pinter di bidang industri. Kan saya bukan orang yang minatnya nggak industri. Saya bukan orang industri.

Peneliti: Oh iya?

Subjek (LA): Enggak. Saya gak minat sama sekali di industri. Meskipun gajinya besar. Besar kan di industri daripada klinis. Tapi saya gak ada minat. Dari saya S1 belajar industri itu saya gak ada minatnya. Jadi ya yawes ala kadarnya pemahaman saya tentang industri. Tapi ya justru saya minatnya memang kalau gak di klinis, pendidikan perkembangan gitu.

Peneliti: Berarti sekarang di pendidikan?

Subjek (LA): Di klinis. Jadi ya apa ya. ya mungkin karena saya ga minat di HRD itu kan setelah lulus jadi saya nggak ada minat terus jadi apa? malah repot juga ya mikirnya. Dulu biro-biro belum banyak, yakan dulu itu belum banyak. Terus belum ada pengangkatan yang, apa namanya banayak yang tentang klinis, sosial, gitukan jarang ya. Jadi dulu peluangnya msih HRD ya tapi ya itu saya nggak tertarik gitu lo. Alhamdulillah akhirnya sekolah. itu sih.

Peneliti: Mungkin cukup ya bu

Subjek (LA): Oh iya he'e.. nanti kalau ada apa-apa lagi tinggal WA yaa..

Peneliti: Oh iya iya..

Subjek (LA): Kan saya bisa jawab lewat VN, Voice Call iya kan. Itu tolong disimpan ya rekaman saya, nanti kalau nggak di pake di hapus saja.

Peneliti: Baik bu.

DATA VERBATIM SUBJEK 2 LR

Wawancara dilakukan pada: 26 Agustus 2024

Peneliti: Permisi bu... Perkenalkan saya Nadhilah dari UIN KHAS Jember. Saya mendapat informasi dari salah satu rekan kerja ibu, kalau ibu merupakan salah satu dosen yang memiliki peran lebih dirumah sebagai ibu dan di sini sebagai dosen nggeh?

Subjek (LR): Iya, betul bagaimana mbak mau wawancara apa ini? Silahkan langsung saja

Peneliti: Selain ibu bekerja di sini sebagai dosen, di rumah juga sebagai ibu kan nggeh.. Berkaitan dengan peran ganda ini bagaimana cara ibu untuk berbagi peran antara keduanya?

Subjek (LR): Ya kalau posisi hari ini ya.. bekerja, yang ke dua suami saya bekerja. Yang ke tiga saya memang ada anak. Dan anak saya memang masih usia 15 bulan di bulan ini, jadi masih sangat kecil. Sehingga kami menyiasatinya itu tinggal dengan utinya. Karena kebetulan utinya tinggal di Umbulsari. Posisi hari ini saya masih pulang pergi dari Jember ke Umbulsari. Karena memang tidak, kami menganggap bahwasanya tidak ideal kalau anak masih kecil itu di titipkan ke tempat penitipan anak ya, kami sendiri belum tega untuk menitipkan itu ke tempat penitipan anak ya. Karen memang belum bisa ngomong, belum bisa mengadu, itukan menjadi pertimbangan kami seperti itu sih. Tadi apa pertanyaanya? Peran?

Peneliti: Iya, ibu boleh ceritakan tentang peran ibu sebagai dosen dan sebagai ibu di rumah atau kegiatan ibu sehari-hari juga boleh?

Subjek (LR): Oh ya kalau bagi saya ya setiap ini kan pasti ada konsekuensinya ya... termasuk ketika istri bekerja dan punya anak itu pasti ada hal-hal yang pasti itu tidak maksimal. Dalam artian, pada akhirnya waktu saya dan anak menjadi berkurang. Sepulang kerja, terkadang saya merasa kurang sehat, sehingga intensitas serta kualitas kebersamaan dengan anak pun menurun. Ada rasa lelah akibat aktivitas yang padat dan mobilitas tinggi turut mempengaruhi kondisi tersebut.

Peneliti: Terus caranya ibu menyiasatinya itu bagaimana?

Subjek (LR): Menyiasti apa?

Peneliti: Biar tetap dekat dengan anak

Subjek (LR): Kalau menyiasatinya dengan anak itu selama ini alhamdulillah relatif saya dengan suami saya dekat ya. dimana di amasih kecil, dia masih asi juga dari saya itukan bisa membangung kelekatan saya dengan anak itu lewat menyusui itu. Anu mungkin setiap hari itu saya selalu ada waktu bermainlah dengan anak seperti itu istilahnya. Emm ya mainaja di rumah gitu, ada main bola, kebetulan anak saya sudah mengerti untuk kejar-kejaran, sudah mengerti sembunyi-sembunyian, itu bisa main-main seperti itu. Dan juga saya ajak keluar ya caranya seperti itu, bahkan kalau weekeend itu ya sudah berarti hari dengan anak, keluar saya suami dengan anak saya. Teruss... itu sih cara saya menyiasatinya. Kalau saya dengan suami saya kebetulan kan suami saya juga tipikal orang yang, yang seneng dengan anak kecil yaa.. menyiasatinya. Kalau saya dengan suami saya kebetulan kan suami saya juga tipikal orang yang, yang seneng dengan anak kecil yaa..menyiasatinya. Kalau saya dengan suami saya kebetulan kan suami saya juga tipikal orang yang, yang seneng dengan anak kecil yaa..

Peneliti: Ohh...

Subjek (LR): Jadi ketika dengan ayahnya ya sudah mereka bermain bersama seperti itu. Untuk keluar-keluar kemana, ke tempat yang jauh, atau staycation lah atau holiday itu belum, karena kita menganggap kasihan ini karena masih kecil diajak kemana-kemana gitu kan. Apalagi saya lumayan agak ribet ya soal makannya anak saya gitu kan. Kalau bisa tidak MSG, tidak gula itu masih berusaha saya terapkan. Seperti itu sih.

Peneliti: Kalau untuk ASI nya itu bagaiman bu? Apakah saat pulang kerja atau bagaimana?

Subjek (LR): Okey kalau asi itu, e.. setiap bangun tidur pasti ASI. Terus rutinitas saya biasa, ceritakan rutinitas saya aja ya.

Peneliti: He'em

Subjek (LR): Kalau setiap bangun tidur ASI. Setelah itu saya siap siap berangkat kerja, sebelum saya berangkat itu anak saya biasanya minta ASI dulu. Saya sambil sarapan dia sambil ASI gitukan. Habis itu saya mau berangkat biasanya kita itu, dia pengen naik motor dulu jalan di sekitar rumah saya atau tetangga saya jarak 100 meter 200 meter itu baru saya berangkat. Awalnya saya itu sempet pumping karena kebetulan di fakultas ada tempat itu memfasilitasi saya untuk pumping. Walaupun itu bukan tempat untuk pumping ya, tapi itu tempat ada space bagi saya saya masih bisa pumping disitu. Misalkan ditempat ini atau di ruangan laborat itu saya masih bisa pumping gitu. Itu di awal tu, cuman karena jam kuliah juga padat

akhirnya saya males ya sudah bertahan hmm berapa ya? saya masuk itu dia usia tiga bulan, bertahan 6 bulan. Jadi ASI eksklusif itu masih bisa saya stop disitu. Kebetulan anak saya juga tidak mau untuk susu formula dan agak susah minum dari dot gitukan. Jadi emang langsung dari ASI saya itu. Cuman kalau sekarang kan saya nggak pumping nih, dia pumpingnya itu sepuang dari kerja itu pasti pumping, ASI. Terus ba'da maghrib atau mau tidur itu mesti ASI. Terus kalau tengah malam itu ASI. Toh sekarang dia juga udah makan tuh, jadi intensitasnya tidak seperti sebelumnya.

Peneliti: Terus kalau untuk tugas-tugas itu bagaimana bu? Apa dikerjakan disini atau ada yang dibawa pulang?

Subjek (LR): Penuntasan tugas bergantung pada jenis tugas yang diberikan. Jika memungkinkan, saya akan menyelesaikannya di kantor. Namun, jika tugas tersebut memerlukan perhatian lebih atau tidak dapat dikerjakan di kantor, saya biasanya menyelesaikannya di rumah pada malam hari setelah anak saya tidur. Bagi saya, mengerjakan tugas saat anak masih terjaga kurang efektif, karena anak tidak dapat berinteraksi dengan saya secara optimal, dan saya pun tidak dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Hal ini disebabkan oleh adanya kemungkinan saya harus bermain dengannya atau setidaknya memperhatikan dia.

Peneliti: Njenengan sudah berapa lama bu?

Subjek (LR): Kerja?

Peneliti: Iya

Subjek (LR): Saya sudah sejak dua ribu... September 2022. Masih baru saya sebetulnya. Jadi satu tahun pertama saya kerja itu saya hamil. Hamil di semester awal itu. Bukan semester awal sih, tahun pertama saya kerja. Anak saya kan kelahiran 2022.

Peneliti: Suaminya mendukung ibu untuk bekerja?

Subjek (LR): Kalau saya itu memang sangat mendukung ya berkaitan dengan karir sangat mendukung gitu ya tidak gimana-gimana. Cuman memang kadang kala itu ya manusiawi kalau dia menuntut hal-hal yang bersifat domestik atau hal-hal yang itu secara waktu itu pasti nuntut ya. Apalagi kan pekerjaan kita berbeda. Saya bekerja dengan alur yang sudah pasti seperti itu, sedangkan dia pekerjaannya tidak seperti itu. Pekerjaannya by project, jadi lebih fleksibel sebenarnya. Sedangkan saya kan nggak bisa diganggu gugat ya sudah terjadwal seperti ini. Itu kadang ya, sedikit tidak menyenangkan ya ketika pengennya ketemu dihari apa tapi sayanya nggak bisa, nah itu, itu yang sedikit tidak menyenangkan bagi

saya.tapi sayanya nggak bisa, nah itu, itu yang sedikit tidak menyenangkan bagi saya.

Peneliti: Kerja dimana ibu?

Subjek (LR): Suami saya kebetulan ee... orang media.

Peneliti: Emm.. he'em

Subjek (LR): Jadi dia hidup di jurnalis, di konsultan nah itu kan. Dia kebetulan bekerja ini kalau di konsultan itu sebagai salah satu pendirinya. Jadi apa kata dia lah. Termasuk di media juga sebagai kepala bironya, jadi tugas dia kan hanya menawarkan project seperti itu. Jadi tidak ada jam kantor. Kalau saya kan ada jam kantor, saya di dalam kota dianya seringnya kan keluar kota. Nah itu yang kadang membuat saya "yoopo iki?"

Peneliti: Jarang bertemu ya bu?

Subjek (LR): Kalau bertemu itu satu minggu itu kalau dia tidak keluar kota ya setiap hari ketemu lah. Kalau dia keluar kota itu, tiga hari pasti ketemu empat harian udah ketemu. Lah ini kan musim pemilu, sedangkan dia ada project di luar kota jadi lebih banyak di luar kota. Inikan berangkat dari hari apa ya? dari Sabtu, Minggu, Senin malam kita ketemu. Itu sih.

Peneliti: Berarti, anaknya njenengan di neneknya ya berarti?

Subjek (LR): Iya ikut neneknya gitu.

Peneliti: Dimana bu? Jauh dari sini?

Subjek (LR): Di Umbulsari jadikan aku tiap hari PP ya itu sih, masih tinggal di sana masih belum di titipkan karena kan dia masih belum bisa melaporkan apa yang dirasakan kayak gitu.

Peneliti: Terus kalau disini apa nggak merasakan kewalahan banget gitu enggak bu?

Subjek (LR): Kalau bekerja sih mungkin ada ya tapi bagi saya halah ya.. soalnya saya orangnya ya ini pasti terlewati gitukan, yawes selesaikan. Nggak saya pikirkan gimana-gimana gitukan. Mungkin waktu mengerjakan juga kok susah, kok apa begitukan, tapi harus selesai. Ya wajarlah kita dalam situasi yang begitu tapi setelah itu saya kok yawes wes mari lapo. Gitu sih. Jadi nggak...

Peneliti: Jadi ndak terlalu berat ya bu?

Subjek (LR): Bukan ndak terlalu berat ya, ya mungkin berat Cuma saya lebihmemilih malah ya wes dilakoni karena semua orang juga mengalami ini.

Peneliti: Oh dibuat enjoy gitu ya bu?

Subjek (LR): Iya, iya. Kalau di buat berat nanti tambah berat hehe (tertawa kecil)

Peneliti: Hehehe (tertawa)

Subjek (LR): Ya bekerja memang begitu yah, namanya orang bekerja.

Peneliti: Soalnya karena sayakan pengen meneliti ini soal peran ganda gitu. Karena kan saya, saudar saya sendiri kemudian e.. apa namanya langsung ini, ya untungnya suaminya juga membantu. Jadi apaya, tapi tetep aja ribet anaknya kan dua.

Subjek (LR): Ya ya mungkin itu case yang berbeda.

Peneliti: Iya bu...

Subjek (LR): Kebetulan anak saya masih kecil dan di rumah saya ada ibu. Ketika pulang bersama saya namun, secara psikologis saya mendapat bantuan dari ibu saya, meskipun saya yang melakukannya. Hal itu memberikan rasa aman bagi saya. Suami juga melakukan tugasnya sebagai orang tua.

Peneliti: Iya

Subjek (LR): Dia juga terikat oleh proses pengasuhan, ya walaupun untuk prtilan prtilan yang kecil itu saya yang tidak sabar gitu ya untuk mengikuti dia. Misalnya memandikan anak yang menurut saya lama yasudah akhirnya saya eksekusi kaya gitu. Walaupun ya dia ikut, tapi ya mungkin saya yang kurang sabar aja gitu. Tapi dia sudah berusaha.

Peneliti: Berarti sekarang masih tinggal sama ibu ya njenengan?

Subjek (LR): Sebenarnya aku ada kontrakan di sini. Dulu ketika sebelum lahiran aku masih di kontrakan. Cuman ya karena ada bocil ini. Ya nanti.

Peneliti: Sekalian aja ya...

Subjek (LR): Iya ini masih rencana cari penitipan anak, terus kira-kira di sini SD yang ideal itu dimana. Kan saya memang konsepnya disitu gitu. Dan itu pendidikan memang previlage, itu warisan yang harus kita berikan untuk anak. Karena saya ke tolong dari pendidikan juga gitu loh. Itu yang menjadi pertimbangan. Itu berat. Apalagi kan saya berangkat dari rumah kan jam 7,

pulangannya jam 3. Ya namanya anak kecilkan kadang bangun kadang siang kadang pagi, nah itu. Masih belum percaya diri untuk memanage ini sendiri. Tapi suami sering ke luar kota itu sih yang jadi wah gimana gitu.

Peneliti: Oh berarti kedepannya masih ini ya..

Subjek (LR): He'em masih dipertimbangkan

Peneliti: Oh iyaiya...

Subjek (LR): Tapi ya pasti akan tetep ada jalan saya juga harus ada rencana untuk sekolah otomatis siap dibawa nggak dengan ibu terus.

Peneliti: Dibawa ini maksudnya gimana bu?

Subjek (LR): Dibawa sekolah. Iya karena kan beberapa tahun lagi mau S3. Jadi itu sebenarnya sekarang itu mau nata rencananya gimana (berbagi peran)

Peneliti: Oh.. merencanakan

Subjek (LR): Iya itu

Peneliti: Sekolahnya di sini, di Jember atau di luar bu?

Subjek (LR): Kayaknya di luar, kita belum memastikan. Karena kan sudah jadi istri harus diskusi lagi dengan suami. Masih menscanning mana nih yang cocok, gitu sih.

Peneliti: Berarti sejauh ini aman ya bu? Trs bagaimana kalau dinas ke luar kota?

Subjek (LR): Alhamdulillah belum pernah. Saya belum tau tuh kaya apa, jadi belum pernah berada si situasi itu sih sebenarnya meninggalkan dia ke luar kota belum pernah. Misalkan ke kabupaten tetangga itu memang pernah, tapi kan saya tidak menginap dalam artian saya pulang begitu.

Peneliti: Masih aman ya bu berarti

Subjek (LR): Iya masih aman, jadi saya belum merasakan dinamikanya gimana kalau meninggalkan anak. Kalau yang lain kan sudah sering ke luar kota. Jadi memang relatif, saya masih baru sih mbak baru tahun 2022, masih dua tahun punya anak masih satu tahun. Jadi masihh relatif belum merasakan. Roler coster yang terlihat gitu.

Peneliti: Oh begitu ya bu baik bu cukup

Subjek (LR): Cukup? Atau ada lagi?

Peneliti: Cukup bu

Subjek (LR): Nanti chat aja ya kalau butuh apa apa karena kemarin maaf ya chat ku tak balas singkat singkat soalnya kadangtu saya malas ngetik panjang kali lebar

Peneliti: Nggeh bu saya paham. Mungkin njenengan ada rekomendasi dosen lain yang juga mengalami peran ganda?

Subjek (LR): Ada

Peneliti: Atau di luar psikologi itu boleh juga

Subjek (LR): Emm... kalau belum punya anak aku masih bisa sih tapi yang mungkin bisa itu. Tapi bukan dosen.

Peneliti: Oh bukan dosen, karena kan sama administrasinya itu ya bu ya, bagian stafnya. Posisi stafnya itu lo yang ini agak berat. Tapi njenengan nggak ada masalah nggeh di administrasinya? Di strukturalnya?

Subjek (LR): Relatif ga ada sih. Kalau misalnya ada yang tertinggl itu saya kerjakan juga. Tapi selama ini saya mesti on time sih. Walaupun memang dalam mengerjakannya itu perlu effort sih. Bagi saya sih masih relatif bisa sih. Karena kebetulan di fakultas ini sangat memfasilitasi kita untuk prosesnya oke.

Peneliti: Iya karena memang saya melihat njenengan itu kan baru nggeh, mungkin ada sesuatu yang berbeda. Nah mungkin nanti kalau ada dosen lain begitu.

Subjek (LR): Sebenarnya ada dosen bu (menyebut nama) itu malah suaminya angkatan darat jadi dia di tinggal ke luar gitu. Satu tahun ini di tinggal, udah berapa bulan ya. Sejak bulan apa gitu. Kurang 5 bulan lagi balik ke sini jadi dia ngurus apa apa sendiri. Walaupun sepertinya dia ikut orang tuanya, tapi kan dinamikanya pasti berbeda.

Peneliti: Betul bu, berarti kalau dari luar nggak ada ya bu?

Subjek (LR): Kalau dari luar aku ga ada. Subjek (LA) yang punya kontak banyak itu. Karena kebetulan subjek (LA) kan kaprodi disini.

Peneliti: Iya bu, nanti saya hubungi lagi njenengan kalau misalnya anu.

Subjek (LR): Oke oke makasih ya..

Peneliti: Iya bu, ini ada informed consentnya. Terimakasih bu

DATA VERBATIM SUBJEK R

Wawancara dilakukan pada: 24 Oktober 2024

Peneliti: Assalamualaikum ibu sebelumnya saya Nadhilah dari UIN KHAS Jember. Saya dapat informasi dari salah satu mahasiswa ibu, kalau ibu ini salah satu dosen yang memiliki peran lebih dirumah sebagai ibu nggeh?

Subjek (R): Nggeh benar mbak.

Peneliti: Nggeh bu tujuan saya di sini meminta informasi tentang perempuan peran ganda yang nanti insyaallah saya jadikan bahan penelitian saya. Sharing sharing saja bu, boleh?

Subjek (R): Ohh... begitu... jurusan apa mbak?

Peneliti: Psikologi ibu...

Subjek (R): Nggeh silahkan.

Peneliti: Baik bu, sharing saja bu bagaimana peran ganda yang ibu jalani saat ini? Bekerja sebagai dosen serta menjadi ibu rumah tangga sekaligus.

Subjek (R): Jadi ibu rumah tangga dan bekerja. Gimana ya memang ini sih apa namanya nggak mudah gitu ya... Mesti ada hal hal yang kadang itu kita nggak maksimal gitu ya. Contohnya kalau pagi kan kita dikejar waktu harus tiba di kantor jam sekian, sedangkan anak-anak itu kan masih harus dikondisikan kan. Apalagi anak saya masih yang dua itu, balita yang satu sudah SD. Iya jadi yang balita itu kadang agak ini, yang nomor dua itu sudah sekolah, sekolah paud yang anak pertama itu sudah SD. Jadi kadang itu antara saya harus menyiapkan diri saya sendiri gitu kan, di sisi lain juga harus mengkondisikan anak-anak juga. Kadang itu makannya nggak habis, ya sudah waktunya berangkat ya berangkat. Kadang kaya tadi itu sampai saya bawa di dalam mobil tuh ada waktu sedikit di perjalanan meskipun masuk berapa suapan itu kalau nggak sempet. Kadang adeknya rewel juga akhirnya waktu siap-siapnya itu mepet gitu kan. Tapi kalau adeknya enggak rewel terus masnya itu bangunnya lebih awal gitu, nah itu bisa. Jadi gimana ya ini sih pinter-pinter mengkondisikan aja itu mengkondisikan waktu juga. Terus kalau tidak ada yang bantu itu juga susah mbak, jujur susah kalau misalkan kita sendirian anak-anak itu hanya misalkan dititipin di daycare. Daycare kan juga ada jamnya kan, tapi kebetulan saya nggak. Saya kan ada nenek yang di rumah jadi terbantu sekali gitu. Kalau sendiri nggak bisa, mungkin akan kesulitan. Cuman kalau dua minggu sekali itu kan neneknya pulang, otomatis saya weekend itu sendiri. Jadi ya kalau saya sendiri nggak ada orang di rumah ya saya nggak bisa buka laptop sama sekali sudah bisanya buka malam kalau anak-anak

tidur. Tapi kalau capek ya sudah berarti nggak bisa buka laptop lagi sudah itu di weekend itu. Kayak gitu sih.

Peneliti: Kemudian suami ibu?

Subjek (R): Suami kebetulan kan kerjanya masih fleksibel, jadi kayak anak yang pertama itu ada antar jemputnya fasilitas dari sekolah jadi itu terbantu juga. Tapi kalau les kemudian kayak tadi yang nomor 2 itu kan saya antar, pulanginya itu ayahnya. Ayahnya masih fleksibel gak ada jam kantor kan kerjanya. Kerjanya ya keliling kadang jauh kadang dekat tapi masih bisa dikondisikan nah itu terbantu juga, terbantu dari lingkungan.

Peneliti: Ya itu saya kan melihat juga dari dosen-dosen itu memang kadang anaknya dibawa juga ke kampus.

Subjek (R): Karena dekat mungkin ya, saya kan jauh mbak, saya dari Ambulu. Mungkin kalau dekat saya akan seperti itu mungkin ya. Bisa-bisa sekolahnya di sini kan juga banyak teman-teman yang anaknya sekolah di Yasmin, nanti jemput terus ikut di kantor, sampe sore gitu biasanya.

Peneliti: Terus ini anaknya njenengan sekolah di mana bu?

Subjek (R): Di Ambulu, itu karena apa namanya saya jauh jadi sebisa mungkin saya kondisikan makanya kakaknya itu ikut fasilitas antar jemput. Sekolahnya juga full day. Kalau yang nomor dua itu 10.30 sudah pulang. Tapi kondisi pulang kan dia sudah ngantuk kan biasanya makan siang tidur, nanti gak lama bangun. Saya kan pulanginya sore mbak, jadi biar mbahnya itu fokus sama yang adiknya yang paling kecil, masih satu setengah tahun.

Peneliti: Tiga ya bu anaknya?

Subjek (R): Ya, tiga.

Peneliti: Masya Allah, hebat sekali.

Subjek (R): Tiga mbak. (tertawa)

Peneliti: Ibu sudah lama bu ngajar disini?

Subjek (R): Sudah 9 tahun. Kemarin itu juga posisi punya anak kedua ketiga itu sekolah saya mbak, S3. Jadi waktu masuk hamil anak kedua. Waktu mau lulus hamil anak ketiga. Jadi sekolah itu bisa punya 2 anak. Ya itu juga terbantu karena lingkungan ya, karena keluarga mendukung gitu. Jadi kalau misalkan siang, karena dulu waktu sekolah kan memang saya tidak ada kewajiban full di kampus kan. Ada ngajar, tapi saya ke kampus kalau pas ngajar aja. Karena satu saya kan

kuliah kan ya, izin belajar. Jadi masih banyak waktulah di rumah itu untuk fokus ke sekolah saya. Tapi ya karena itu tadi saya punya bayi, bayi kalau awal-awal itu kan masih bisa ya disambi. Tapi ketika dia sudah mulai merangkak, berjalan, nah itu agak sulit membagi waktunya. Balik lagi, tengah malam jadi mengerjakannya itu ya pas anaknya tidur. Masih santai waktu itu, dua anak kan ya. Yang satu sudah TK, yang satu bayi. Itu saya fokus di disertasi saya. Tapi ketika hamil yang nomor tiga. Nah, disertasi saya selesai. Tinggal ujian-ujian saja.

Peneliti: Lebih ringan lah ya bu.

Subjek (R): Iya, lebih ringan. Karena yang susah itu kan yang toddler ya mbak ya? Yang nomor dua kan yang susah dikondisikan. kalau sekarang sudah bergeser lagi di usia yang anak yang ketiga yang susah dikondisikan. Yang kedua sudah ada ibunya buka laptop gini sudah biasa, nggak pengen mencet-mencet, nggak pengen mengganggu apa-apa, cuma butuh apa gitu minta susu apa, minta makan, minta ini itu. Kalau yang nomor tiga kan belum bisa dikasih tahu itu, cukup ini cukup susah. Kalau misalkan harus kerja di rumah itu ga bisa, kecuali dia tidur.

Peneliti: Berarti ibu kerjakan sendiri itu pekerjaan rumahnya njenengan bu?

Subjek (R): Nggak. Iya, kan ada mbahnya itu tadi. Kalau saya Cuma weekend itu aja. Weekend dua kali dalam sebulan. Nah, itu saya sendiri. Full situ. Tapi kalau hari-harinya ini enggak. Karena ada mbahnya itu yang membantu.

Peneliti: Jauh ta bu rumah neneknya?

Subjek (R): Neneknya di Balung. Makanya kalau pulang itu sebulan dua kali. Biasanya di rumah dia sampai tiga hari gitu kalau pulang. Tapi sehari-harinya kan sama saya ya jadi kayak 24 jam lah ya..

Peneliti: Ohh begitu ya bu...Anak yang pertama itu cowok atau cewek bu?

Subjek (R): Cewek mbak, cewek, cowok, cowok.

Peneliti: Oalah begitu. Suami mengizinkan ibu untuk bekerja ya bu berarti?

Subjek (R): Iya sudah dari awal mengizinkan, karena saya sudah kerja sebelum menikah.

Peneliti: Ibu menikahnya tahun berapa bu?

Subjek (R): 2015, pas bareng sih sama masuk sini. Jadi lulus S2 menikah, diterima disini.

Peneliti: Berarti suaminya juga ikut membantu ibu ya?

Subjek (R): Iya, saya tuntutan untuk membantu, minimal menjaga anaknya. Misalkan pas saya masak atau apa, tapi dia sendiri juga sibuk sebenarnya.

Peneliti: Tapi tetep mau membantu ya bu...

Subjek (R): Karena itu tadi, kerjanya kan gak ada jamnya ya. Kadang malam dia masih di luar. Ya itu sih nggak enaknya kalau kerja fleksibel, ketika malam dia harus keluar. Kerjanya Itu loh Mbak, mantri hewan. Jadi kalau ada telepon malem-malem ya harus ini harus datang. Yang kadang ada kondisi darurat, sapinya keluar malam atau apa gitu.

Peneliti: Tapi quality time-nya kumpul bareng sama anak-anak full team gitu ada bu?

Subjek (R): Oh iya, mesti saya sempatkan. Ini sih, apa namanya, saya itu kadang karena terlalu sibuk ya di kantor ya jadi kadang minggu itu capek, saya pengen itu di rumah aja rebahan gitu ya, pengen istirahat gitu. Karena kalau keluar dengan membawa tiga anak apalagi yang dua masih toddler itu kan nambah capeknya. Kadang kalau di rumah libur itu pengennya keluar juga. Tapi kalau sudah keluar, kayaknya enak di rumah saja. Tapi saya tidak egois ya, maksudnya paham anak-anak juga butuh liburan, mesti saya sempatkan dalam sebulan itu mesti ada agenda jalan-jalan. Karena kalau tidak jalan-jalan itu kadang minggu ada acara di rumah neneknya, acara arisan keluarga, kayak gitu-gitu biasanya. Tapi mesti dalam sebulan itu ada waktu jalan-jalan. Selain acara keluarga itu tadi.

Peneliti: Jadi masih berusaha untuk meluangkan waktu buat anak juga ya bu... luar biasa.

Subjek (R): Iya mbak hehe. Butuh berapa narasumber Mbak?

Peneliti: Tiga bu.

Subjek (R): Siapa saja itu mbak? dosen semua atau beragam profesi?

Peneliti: Dosen semua ibu. Kebetulan fenomena yang saya lihat ini di kalangan dosen, dan kalau di lihat dari penelitian terdahulu juga tidak banyak yang meneliti dengan subjek dosen.

Subjek (R): Kalo misalnya kaya pegawai bank atau pegawai kantor lainnya itu enggak ya? gak bervariasi gitu ya?

Peneliti: Tidak bu kalau saya ambilnya memang fokus di dunia akademis. Dan fokus ke dosen karena juga banyak yang belum membahas terkait dosen ini bu.

Subjek (R): Oh begitu... Mbaknya asli mana?

Peneliti: Saya itu Sidoarjo

Subjek (R): Oh, jauh banget ya...

Peneliti: Nggeh bu...Panjenengan di sini menjabat sebagai apa bu?

Subjek (R): Saya di penjaminan mutu. Kabid SPME (Sistem Penjaminan Mutu Eksternal).

Peneliti: Usia berapa bu anaknya?

Subjek (R): Umur 4 tahun 4 bulan.

Peneliti: Iya bu, gapapa saudara saya juga anaknya seperti itu bu karena memang minat yang berbeda. Kasusnya juga sama bu anaknya yang pertama itu lebih ke akademiknya beda sama anak yang kedua.

Subjek (R): Iya betul anak saya yang pertama gitu kakaknya dari kecil tuh suka menulis suka buku yang kedua gak ada minat buat megang krayon terus sebentar udah bosan capek gitu, kalau mainan itu gak capek. Tapi hafalan itu nangkep, mbak. Jadi di sekolah kan mesti ada doa-doanya kan. Kalau panjang kan ada doa-doanya itu nangkep. Tapi nanti bisa. Hadis-hadis hafalan juga bisa. Cuma alat tulis yang nggak suka. Ini memang karakter begini ya. beda minatnya.

Peneliti: Iya bu... Saya juga bilang ke mbak saya itu, jangan di paksa mbak biarin aja beda minatnya gitu.

Subjek (R): Iya mbak saya juga nggak maksa. Kalau memang mau ya saya dukung. Anak saya yang kedua itu juga ini makannya susah dulu sekarang sudah enggak sih. Nah itu menjadi apa ya saya telateni lah ya, telaten pengen anak saya makan kan. Saya tungguin meskipun lama. Tapi kalau sama neneknya atau orang lain, nggak telaten.

Peneliti: Benar, benar. Kalau sama orang lain nggak telaten bu

Subjek (R): Heeh bener... Nggak mau, ya sudah.

Peneliti: Jadi tantangannya di situ ya bu...

Subjek (R): Tantangannya di situ. Iya. Kalau anaknya itu makanya enak, sekolahnya gampang dikondisikan, itu gak ada masalah sih. Tapi kadang kan anak-anak itu lagi moodnya, kalau gak ini, dia gak mau. Tapi kalau ditinggal itu dia sudah biasa. Saya anterin sekolah, langsung masuk kelasnya gak mau ikut, mau sekolah. Dia dari 3 tahun, dari tahun lalu udah sekolah. Nah itu saya, strateginya dulu karena saya sering di rumah dulu ya, waktu saya masih sekolah,

antar jemput kakaknya itu kan waktu TK, itu dia selalu saya bawa. Sambil saya kenalkan, saya bawa antar jemput sekolah kakaknya. Nah itu kan saya soundingkan, ini sekolah, kakak itu sekolah, nanti kalau pulang dijemput, dia juga ikut jemput, jadi kayak sudah kenal. Jadi waktu pertama kali sekolah, langsung ditinggal, saya enggak ikut. Nggak pernah nungguin sama sekali.

Peneliti: Nggak pernah nungguin sama sekali bu?

Subjek (R): Nggak nggak pernah mbak, karena saya kasih tau itu dari awal masuk itu. Iya usia 3 tahun itu dia sudah enak lah ditinggal cuman dulu problemnya dia gak mau pake seragam itu sih. Gak mau pake seragam gak apa-apa karena sekolahnya kan 5 hari seragamnya kan 3 yang 2 hari itu memang bebas, nah dia itu gak mau maunya bebas terus. Hanya itu saja problemnya dulu tapi sekarang sudah tahu hanya semasa berapa bulan waktu itu nggak mau.

Peneliti: Terus kalau luar kota gitu bu kaya dinas gitu?

Subjek (R): Kalau keluar kota neneknya dua di rumah semua hahaha... jadi memang kalau saya mau pergi kan dia juga sering pergi-pergi. Kan neneknya di rumah semua jadi kayak satu pegang masnya, satu pegang adiknya. Nggak bisa mbak kalau cuman satu, karena kalau mbahnya yang bersama saya itu kan sudah agak sepuh gitu kan. Nggak bisa naik motor juga. Kalau ibu saya, kalau saya ngingep luar kotanya ibu saya yang ke rumah sama bapak saya itu. Kan bisa antar jemput juga kan. Bisa kemana-mana.

Peneliti: Terus kalau dalam kondisi sakit bu?

Subjek (R): Kalau sakit ya kadang yang kecil sakit pasti bisa rewel atau kadang masnya yang sakit. Tapi alhamdulillah anak-anak ini sih jarang sakit sih, paling ya cuma batuk-batuk gitu saja kadang kan. Ya kadang demam itu sih yang agak rewel tapi selama ini nggak jarang rewel sih. Paling cuma sebentar.

Peneliti: Jadi nggak sampai pernah dibawa ke sini ya bu?

Subjek (R): Paling Sabtu, kadang Sabtu itu ikut, berdua ikut karena kan sekolahnya libur. Full day kan hari Senin sampai Jum'at jadi Sabtu libur. yang kedua itu paud juga kalau Sabtu libur, jadi kalau saya ke kampus hari Sabtu itu kadang mereka ikut semua. Yang pertama sama yang kedua ikut ke kampus. Yaitu bagi mereka itu kayak jalan-jalan ke kampus itu. Karena kan beda, yang lain kan orang-orang kan tiap hari kan anaknya kesini, anak-anak saya enggak dan hanya saat- saat tertentu ikut ke kampus. Nah itu bagi mereka itu jalan- jalan.

Peneliti: Tapi anaknya yang mau apa?

Subjek (R): Mau, malah kadang yang minta?

Peneliti: Ohh...

Subjek (R): Kadang gini, kakaknya misalkan hari Sabtu ada kegiatan di sekolah ya adiknya kan dia minta ikut, nah itu pulanginya itu pamer ke kakaknya kalau tadi ke kampus. Jadi kayak nanti kalau kakaknya misalkan ikut yang adiknya sekolah, kakaknya pamer. Kadang-kadang mau libur pas mau ujian atau apa gitu ya gantian pamer ke adiknya dia senang juga jadi kayak liburan di kampus.

Peneliti: Tapi kalau waktu njenengan ngajar?

Subjek (R): Jadi disini kan jadwalnya sampai Sabtu. Tapi Sabtu cuma sampai jam sepuluh. Tapi kan ngajar cuman sampai Jumat saja. Kalau Sabtu cuman buat nguji TA aja mbak. Kadang-kadang dosen itu bingung ngatur jadwal. Jadi biar nggak mengganggu nanti bingung ngajar yang apa lagi gitu kalau di khususkan satu hari gitu kan bisa ke handle semua.

Peneliti: Betul karena kan tugasnya dosen nggak cuman ngajar aja ya bu...

Subjek (R): Iya betul, malah saya banyak di sininya mbak. kalau ngajar itu saya request cuman sedikit aja.

Peneliti: Oalah.... nggeh nggeh, terimakasih banyak loh bu sudah memberikan waktunya untuk saya wawancara. Makasih juga sudah mau sharing. Sudah cukup bu terimakasih banyak...

Subjek (R): Nggeh.. nggeh.. sami-sami.

Wawancara dilakukan pada 23 Januari 2025

Peneliti: Assalamu'alaikum bu R. bagaimana kabarnya njenengan bu?

Subjek (R): Alhamdulillah baik... Sudah nunggu dari tadi ya...

Peneliti: Nggeh bu...

Subjek (R): Dari jam berapa tadi?

Penelitian: Dari jam 11 bu...

Subjek (R): Gimana ini, gimana?

Peneliti: Iya bu ini tinggal pertanyaan yang kurang kurang saja sih bu...

Subjek (R): Sudah semprom kan tapi?

Peneliti: Sudah bu..

Subjek (R): Yaudah langsung aja wes nduk...

Peneliti: Nggeh bu, di sini ada organisasi kemuhammadiyaan nggeh bu?

Subjek (R): Iya.. jadi di sini itu wajib mengikuti organisasi karena disini kan dibawah naungan organisasi muhammadiyah. Jadi kita wajib berorganisasi. Kayak dosen dan teknik itu wajib aktif entah itu di ranting, cabang, ataupun di daerah. Kalau saya ikut ranting. Jadi kaya ibu-ibu aisyiyah gitu.

Peneliti: Ohh begitu... Itu semua dosen bu?

Subjek (R): Iya kalau nggak ikut ada ininya sih Mbak, kita kan ada penilaian kinerja kan di universitas itu. Ada penilaian kinerja kebetulan baru keluar kemarin apa ini inamannya, hasilnya. Jadi yang dinilai itu selain absensi, kemudian kalau dosen itu ada namanya BKD (Beban Kinerja Dosen) tiap semester itu berapa poinnya gitu, ya lalu terus yang ketiga itu AIK (Al Islam dan Kemuhammadiyah). Tapi komponennya dibagi lagi masih ada hafalan.

Peneliti: Ohh sampai ada hafalannya juga nggeh bu...

Subjek (R): Iya, hafalan terus ada keaktifan di ranting itu, entah jadi anggota entah jadi pengurus itu ada poinnya. Beda kan, ketika jadi pengurus sama tidak jadi pengurus itu ada poinnya beda. Ketika jadi pengurus dengan ga jadi pengurus itu beda. Terus ada pengajian di tingkat universitas itu satu bulan satu kali. Nah ini juga ada presensinya juga.

Peneliti: Terus panjenengan ini sebagai pengurus atau bukan pengurus?

Subjek (R): Di ranting? kalau di ranting sebenarnya bukan pengurus cuman kemarin ini ranting ada kegiatan-kegiatan besar, nah itu biasanya saya jadi pengurus kegiatannya langsung gitu untuk teknisnya. Misalkan ada lomba tingkat daerah gitu, nah itu biasanya saya jadi pengurusnya atau yang mewakili ikut lomba.

Peneliti: Jadi diwajibkan untuk ikut serta ya bu?

Subjek (R): He.em he.em.. tami memang untuk sekarang ini agak ini sih agak mulai nggak tau ya karena kelihatan aktif atau gimana, sering mewakili pengurus akhirnya sekarang. Karena ada pertemuan di tingkat cabang itu biasanya saya juga yang berangkat.

Peneliti: Berarti kalau hanya sekedar anggota nanti akan mempengaruhi penilaian kinerja ya bu...

Subjek (R): Cuman kegiatannya beda-beda, ada yang di ranting pengajiannya cuman satu bulan sekali. Kebetulan kalau ranting saya itu aktif pengajiannya satu minggu satu kali itu yang rutin, yang gak rutin ada juga misalkan satu bulan itu ada beberapa jenis gitu ya, malam ahad minggu pertama misalkan, itu ada pengajian di masjid Muhammadiyah di pusatnya ranting. Yaitu tadi kebetulan rantingnya ranting yang aktif.

Peneliti: Saya rasa itu membuat ibu semakin banyak pekerjaan ya bu

Subjek (R): Iya hehe...

Peneliti: Kalau di kampus lain kan cuma tugasnya dosen sama ibu rumah tangga ya bu di rumah. Kalau di sini kan jadi tambah lagi karena ada kegiatan organisasi. lalu bagaimana cara ibu membaginya?

Subjek (R): Membaginya ya gini sih saya tergantung yang prioritas dulu. Karena kebetulan saya itu pengajiannya hari Jum'at. hari Jumat itu kan masih hari efektif meskipun habis dzuhur kalau disini jam kerjanya Jumat tetap sampai jam 3 sore tapi kalau orang-orang di ranting mikirnya mungkin kalau bekerja Jumat itu biasanya bisa. Contohnya guru, mungkin yang diambil contoh ya kalau sebelum dzuhur kan sudah pulang makanya pengajian ranting itu dibuat Jumat sama Sabtu. Nah jadi saya akhirnya gini, kalau memang nggak ada tugas apapun di kampus, baru saya berangkat pengajian. Tapi kalau di kampus memang ada hal yang nggak bisa ditinggal, ya saya bolos, nggak pengajian, akhirnya tetap bekerja lagi. Jadi, organisasi agak nomor dua sih menurut saya.

Peneliti: Jadi kalau misal saya peringatkan itu pekerjaan sebagai dosen dulu, kemudian baru organisasi.

Subjek (R): Iya.. iya betul. Terkadang kegiatan di ranting juga kadang hari libur, contohnya hari Minggu. Nah itu kalau misalkan di rumah ada yang jaga, kalau di rumah tidak ada orang, ya tidak berangkat juga.

Peneliti: Jadi di sekian kan ya bu..

Subjek (R): Iya betul

Peneliti: Terus ibu, kalau misalnya sedang apa ya, sibuk-sibuknya itu apa ibu ada kerasa stres ya? Pasti ya Bu. Saya rasa kalau saya sendiri melihat begitu hehehe

Subjek (R): Hehehe kayaknya sekarang ini mbak, saya sedang seperti itu. Jadi ada di satu hari kita itu harus ke sini, harus ke sini, harus ke sini di waktu yang sama, misalnya. Ya, akhirnya gimana ya? Kalau enggak terlalu urgent banget atau ada yang menggantikan, saya akhirnya ini, seperti sekarang. Saya coba pilih yang menurut saya menyenangkan. saya pilih acara yang menyenangkan. Tapi kalau yang satu dua ini nggak bisa ditinggal ya nggak mungkin ya harus tetap ke sini kan akhirnya. Tapi kok ini masih bisa masih bisa bolos gitu ya, saya ikut yang menyenangkan aja dulu

Peneliti: Oh banyak acara hari ini ya bu?

Subjek (R): Iya lagi banyak acara hari ini, besok, sampai Sabtu malah mbak

Peneliti: Oh sampai Sabtu

Subjek (R): Iya sampai sabtu, sedangkan di rantingan tuh ada kegiatan juga Jumat Sabtu. Tapi saya request-nya sore yang di ranting, Jadi tetap bisa datang.

Peneliti: Iya. Kalau kalau saya lihat, jadi kan sangat sibuk sekali ya bu. Terus bu, kalau waktu itu kan anak-anak kan pernah dibawa ke kantor nggih bu? Lalu bagaimana?

Subjek (R): Bawa apa anak-anak? anak-anak senang. senang karena jarang-jarang dibawa ke kampus jadi ketika dibawa itu kayak merasa liburan di sini. kayak tempat baru apa gitu. terus ada TV, jadi seneng mereka. Kalau di rumah itu kan kemarin TV-nya saya batasi.

Peneliti: Kalau di sini dia bisa bebas?

Subjek (R): Ya, bisa. Ibunya kan repot ya. Dia selama saya di sini kan pasti dikasih TV.

Peneliti: Tapi enggak jalan-jalan kemana-mana kan tetap di sini?

Subjek (R): Iya, anak saya yang nomor dua, mbak. Nggak berani dia, karena mungkin lingkungannya nggak ini, nggak familiar ya, nggak berani.

Peneliti: Itu dua-duanya di bawa atau?

Subjek (R): Dua-duanya pernah, sendiri-sendiri gantian juga pernah. Kalau yang nomor satu malah nggak mau keluar karena asyik banget ada kayak pakai PC dia. Merasa bebas mainan.

Peneliti: Tapi ibu tidak merasa terganggu gitu karena bawa anak- anak?

Subjek (R): Nggak... Nggak...

Peneliti: Lebih tenang ya bu?

Subjek (R): Eh, tapi saya bawa itu kalau saya nggak ada pertemuan atau kegiatan yang melibatkan dengan orang lain, artinya saya diam di sini juga saya kerja di sini. Tapi kalau saya harus ke pertemuan atau ke kelas itu nggak saya bawa.

Peneliti: Oh begitu ya bu... oh iya bu itu di organisasinya itu ada kayak kartu anggotanya gitu?

Subjek (R): Oh ada, ada.

Peneliti: Oh saya bisa foto buat dokumentasi?

Subjek (R): Oh tidak bawa saya, tak foto aja nanti. Ada di laptop kayaknya. Iya ada kayaknya. Nanti tak carikan ya.

Peneliti: Terus ini tadi anaknya ibu?

Subjek (R): Tadi sekolah semua. Ada neneknya di rumah, ada ayahnya yang jemput.

Peneliti: Loh libur ta bu?

Subjek (R): Oh nggak, memang yang bagian jemput nomor dua itu ayahnya. Tapi kan suami saya kan kerjanya nggak ada kantor dan jam yang mengikat jadi bisa menjemput kalau dia sempat, kalau belum sempat itu dititipkan ke bu guru dulu. Kayak tadi itu titip dulu ke bu guru sampai jam 11 lebih baru di jemput.

Peneliti: Berarti nanti kalau ibu R pulang langsung ya bu...

Subjek (R): Iya, anak-anak sudah di rumah semua. Kalau yang nomor satu kan ada yang antar-jemput.

Peneliti: Tapi kan bu sekarang ibu lagi sibuk-sibuknya tuh bu. Nah, terus nanti itu masih mengerjakan tugas di rumah lagi?

Subjek (R): Kadang iya, tapi kalau sudah lelah biasanya tidak sempat. Hahaha. Kaya kemarin itu ya bawa pekerjaan pulang tapi ya akhirnya di bawa ke sini lagi.

Peneliti: Hahaha.. iya bu.

Subjek (R): Dulu jadi minta ke siapa suratnya?

Peneliti: Oh ke pak dekan

Subjek (R): Oh ke pak dekan yang tanda tangan? Brarti ke pengajaran teknik itu ya? Betul, ditanya-tanya nggak?

Peneliti: Nggak bu, soalnya kemarin itu saya langsung ke pengajaran pak dekannya itu gak ada. Lagi luar kota jadi saya baliknya itu kalau gak Senin atau Jumat kalau gak salah itu baru saya balik ke sini.

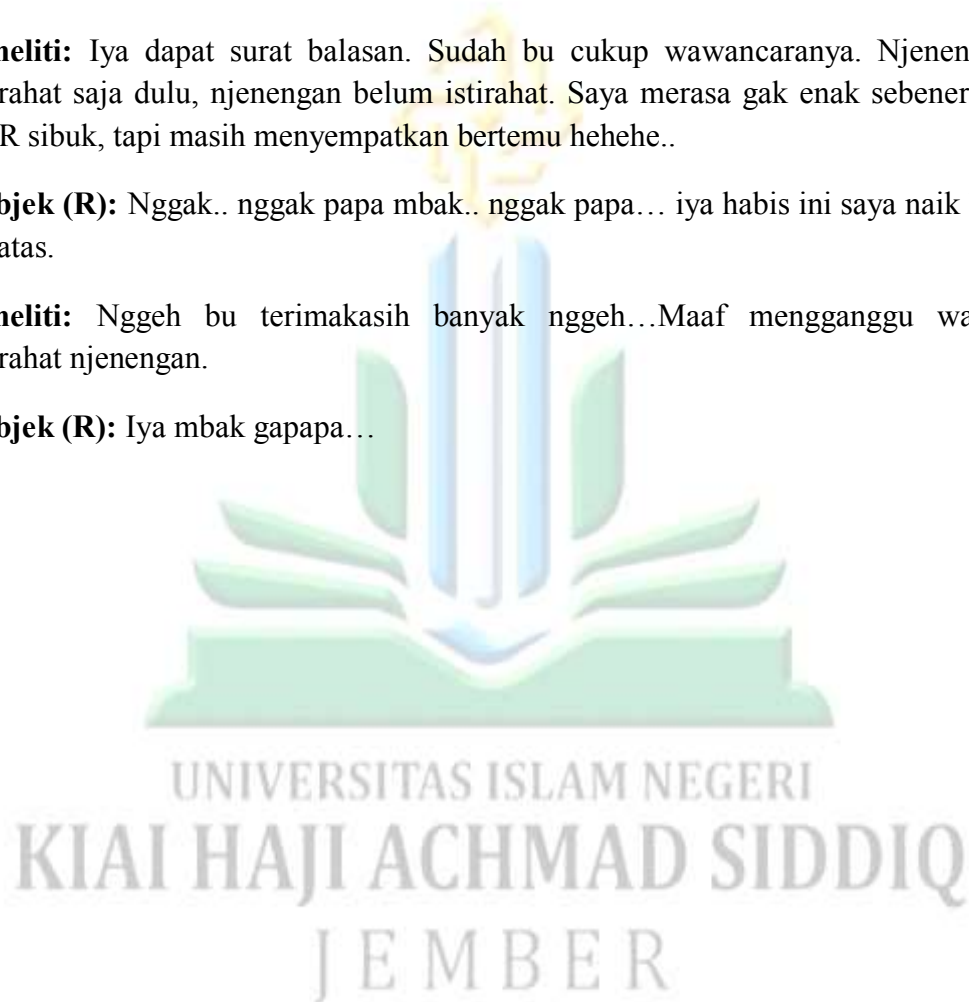
Subjek (R): Dapet surat dari sini? dapet balasan surat itu?

Peneliti: Iya dapat surat balasan. Sudah bu cukup wawancaranya. Njenengan istirahat saja dulu, njenengan belum istirahat. Saya merasa gak enak sebenarnya bu R sibuk, tapi masih menyempatkan bertemu hehehe..

Subjek (R): Nggak.. nggak papa mbak.. nggak papa... iya habis ini saya naik lagi ke atas.

Peneliti: Nggeh bu terimakasih banyak nggeh...Maaf mengganggu waktu istirahat njenengan.

Subjek (R): Iya mbak gapapa...



LAMPIRAN VII

DOKUMENTASI



Wawancara dan observasi subjek (LA)



Wawancara dan observasi subjek (LR)



Wawancara dan observasi subjek (R)



Kartu anggota subjek (R)



Wawancara dan observasi bersama Yogi



Final lomba gerakan
lambung hidup aisyiyah



Pendampingan persiapan lomba kelompok
tani perempuan



Pendampingan tim KWT Kahuripan



Baksos dan pemeriksaan
kesehatan gratis

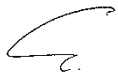
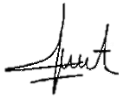
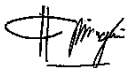


Kunjungan lembaga untuk cek
dokumen



Baksos Ramadhan

LAMPIRAN VIII
JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No.	HARI/TANGGAL	KEGIATAN	INFORMAN	TTD
1	Selasa, 13 Agustus 2024	Observasi dan wawancara	LA	
2	Senin, 26 Agustus 2024	Observasi dan wawancara	LR	
3	Kamis, 24 Oktober 2024	Observasi dan wawancara	R	
4	Kamis, 19 Desember 2024	Triangulasi sumber	Rosyida (Mahasiswa)	
5	Kamis, 19 Desember 2024	Triangulasi sumber	Yogi (Mahasiswa)	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN IX

INFORMED CONSENT SUBJEK



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangrove Kalwates Jember Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website : <http://dakwah.uinkhas.ac.id/>

INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIA WIYATI LINSIYA
 Alamat : JL. LETJEN SUPRPTO XVI /63 JEMBER
 Usia : 32 TAHUN
 Jenis Kelamin : PEREMPUAN

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Saudara, NADILA untuk menggunakan data saya dalam mendukung proses kegiatan mahasiswa tersebut.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Jember, 13 AGUSTUS 2024



(RIA WIYATI LINSIYA, M.G.P.) P.A.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No 1 Mangrove Kalwates Jember. Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website <http://idakwah.uinkhas.ac.id/>

INFORMED CONSENT

Program Studi Psikologi Islam

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Januariya Laila, M.Psi.
Alamat : Kramat II DA.
Usia : 29.
Jenis Kelamin : Perempuan.

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Saudara, Nadhilah Dinan untuk menggunakan data saya dalam mendukung proses kegiatan mahasiswa tersebut.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Jember, 26 Agustus 2024

(.....Januariya Laila.....)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No 1 Mangli Kalwates Jember, Kode Pos 68138 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website <http://dakwah.uinkhas.ac.id/>

INFORMED CONSENT
Program Studi Psikologi Islam

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RENI UMILASARI
Alamat : Dgn. Langan Ambulu. Jember
Usia : 33 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Saudara,..... untuk menggunakan data saya dalam mendukung proses kegiatan mahasiswa tersebut.

Apabila suatu 'saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Jember, 24 Oktober.....2024



(.....RENI UMILASARI.....)

BIODATA PENULIS



A. Biodata Diri

Nama : Nadhilah Dinan Lailyna Al-Badri
 NIM : 201103050003
 Tempat, Tanggal Lahir : Situbondo, 18 Agustus 2001
 Fakultas/Program Studi : Dakwah/Psikologi Islam
 Alamat : Surya Residece Cluster Sapphire 2D-16,
 Dukuh Tengah, Buduran, Sidoarjo
 Alamat Email : nadhilahsuccess@gmail.com
 No. Telepon : (+62) 852 3124 1500

B. Riwayat Pendidikan

- a. SDN Sedati Agung (2008 – 2014)
- b. SMPN 1 Gedangan (2014 – 2017)
- c. MA NU Sidoarjo (2017 – 2020)
- d. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2020 – 2025)