

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Wanita yang memasuki dunia kerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa hasil survey memperlihatkan pada tahun 2009, wanita yang memasuki angkatan kerja sebanyak 39,9 juta dan pada tahun 2012 meningkat hingga mencapai 41,7 juta (<http://www.bps.go.id>). Alasan-alasan wanita memasuki angkatan kerja, pertama karena perubahan pandangan dan sikap masyarakat tentang sama pentingnya pendidikan bagi pria maupun wanita, serta makin disadari perlunya kaum wanita ikut berpartisipasi dalam pembangunan. Kedua, adanya kemauan wanita untuk bermandiri dalam bidang ekonomi yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dan juga orang-orang yang menjadi tanggungannya dengan penghasilan sendiri (Sugeng Haryanto, 2008). Selain mengurus urusan rumah tangga (rumah dan anggota keluarga), wanita yang sudah menikah juga memiliki waktu alternatif atau waktu luang yang dapat dihabiskan dalam pasar kerja (membuka usaha sendiri untuk menambah kesejahteraan keluarga), sedangkan pria lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja. Baik pria maupun wanita, meskipun memiliki

perannya masing-masing, mereka juga saling bekerja sama dan bernegosiasi untuk mengalokasikan waktu untuk bekerja dan untuk waktu luang (Kaufman dan Hotchkiss, 1999). Peran sebagai wanita bekerja yang memiliki penghasilan akan juga membantu peran pria yang pada pernikahan tradisional dipandang sebagai penghasil kebutuhan finansial bagi keluarga. Begitu pula sebaliknya, peran pria yang saat ini tidak hanya dipandang sebagai pekerja saja, tetapi lebih banyak ikut terlibat dalam melakukan tugas-tugas rumah tangga dan menentukan keputusan dalam keluarga. Sejalan dengan hal tersebut, Barnett dan Baruch, 1988; Berk, 1985; Presser, 1994; Coltrane, 2000; dalam Rantanen (2008) menyebutkan bahwa pria yang sudah menikah akan melibatkan diri lebih banyak dalam pekerjaan domestik rumah tangga.

Terjadi pergeseran sudut pandang mengenai peran dalam rumah tangga yang berdampak pula pada tuntutan peran sebagai pasangan suami istri, sehingga satu sama lain dapat saling mendukung dalam menjalankan perannya masing-masing. Peran wanita yang bekerja mengharuskan mereka lebih banyak menjalankan waktunya untuk bekerja, dalam situasi ini pasangan dapat mengambil alih peran dalam rumah tangga, seperti suami yang mendukung istri dengan cara membantu menjaga buah hati mereka. Namun, tetap ada pandangan yang menuntut wanita untuk tetap melaksanakan tugas rumah tangganya meskipun mereka berada pada situasi yang sibuk di pekerjaannya. Situasi tersebut seringkali membuat mereka berada dalam situasi konflik antara tuntutan dari pekerjaan dengan sejumlah tuntutan yang ada dalam tugas rumah tangga. Peran yang dijalani menuntut tanggung jawab yang lebih banyak, sehingga mereka cenderung mengalami kebimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai kepala keluarga atau sebagai ibu rumah tangga. Boris, B. Baltes, etc (2010), mengemukakan bahwa adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan tuntutan keluarga menjadi hal yang menantang untuk sebagian besar karyawan.

Terdapat sejumlah pilihan jenis pekerjaan bagi pria maupun wanita, salah satunya adalah pekerjaan sebagai dosen. Pekerjaan ini terbilang memiliki waktu bekerja yang lebih leluasa dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya. Namun, diluar jam kerja, pekerjaan sebagai dosen juga ikut menyita waktu untuk menuntaskan tugas-tugas di rumah, seperti menyiapkan materi atau literatur untuk bahan mengajar, memeriksa hasil tugas maupun ujian mahasiswa yang akhirnya juga menghabiskan waktu mereka bersama dengan keluarga, begitupun sebaliknya.

Penelitian ini akan dilakukan terhadap dosen tetap di salah satu Universitas 'X' Bandung. Universitas 'X' didirikan pada tahun 1990 dengan tiga fakultas yaitu fakultas teknik, ekonomi, serta MIPA, dan terus berkembang hingga kini memiliki tujuh fakultas dengan 22 program studi. Berdasarkan surat keputusan pada tahun 2015, universitas 'X' mampu meraih akreditasi dengan peringkat B. Universitas 'X' yang merupakan hasil penggabungan sekolah-sekolah tinggi yang dikelola oleh Yayasan, sampai saat ini masih dalam perjalanannya untuk senantiasa berproses menjadi universitas swasta yang unggul.

Universitas 'X' sebagai salah satu penyelenggara pendidikan tinggi yang terus menerus berupaya untuk menjadi penyedia paling unggul, baik dalam persiapan mahasiswa yang bersifat formal maupun non-formal. Dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi, berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005). Sesuai dengan visinya, universitas 'X' berupaya untuk menjadi universitas unggul, berjiwa kebangsaan dan berwawasan lingkungan. Untuk itu, universitas 'X' hingga saat ini terus berproses dengan melibatkan seluruh bagian universitas, termasuk dosen sebagai salah satu sistem yang mendukung universitas untuk mencapai visi tersebut. Kekhasan dari universitas 'X' adalah banyak mengembangkan tenaga

pengajar muda untuk menjawab tantangan globalisasi yang terus menerus berkumandang belakangan ini. Universitas “X” merupakan universitas dibawah yayasan TNI-AD, dimana beberapa pejabat dan dosen didalamnya merupakan mantan tentara angkatan darat.

Pekerjaan sebagai dosen sudah diatur oleh universitas yang kemudian disesuaikan dengan fakultas serta jurusannya masing-masing. Dalam sistemnya, di universitas ‘X’ dosen diwajibkan untuk bekerja 2,5 jam di luar jam wajib yang sudah di atur dalam rencana pembelajaran. Idealnya seluruh dosen dari berbagai fakultas memiliki jam mengajar mulai dari hari senin hingga hari jumat, bahkan mengajar pada hari sabtu ataupun mengajar di malam hari ketika ada kegiatan tertentu. Dosen berperan sebagai tenaga pengajar yang wajib menyampaikan pembelajaran kepada setiap mahasiswa dimana proses belajar mengajar berbasis teknologi informasi, seperti menyampaikan materi dengan metode *lecture* yang disampaikan dengan bantuan proyektor untuk memperlihatkannya kepada mahasiswa. Tidak hanya itu, sebagai dosen juga berperan untuk mendukung aktifitas mahasiswa yang dapat mengembangkan bakat dan juga minat.

Secara mental, sebagai seorang dosen dituntut untuk siap menyampaikan materi, sehingga setiap mahasiswa dapat memahami materi tersebut. Hal ini ditambah dengan adanya stigma dan harapan lebih dari masyarakat mengenai dosen, dimana dosen memiliki pengetahuan yang luas dan juga dapat menurunkan ilmunya kepada mahasiswa. Kesiapan secara fisik maupun psikis juga menjadi hal yang penting ketika dosen hendak mengajar. Secara fisik, dosen diwajibkan untuk tahan berbicara di depan kelas dalam waktu beberapa jam ketika menyampaikan materi, tidak jarang dosen menyampaikan materi dengan keadaan berdiri atau berjalan menghampiri mahasiswanya. Pihak universitas juga selalu menetapkan *deadline* kepada mahasiswa dan juga dosennya, mengenai materi yang harus selesai diajarkan dan diberikan nilai, *deadline* pengumpulan *draft* usulan penelitian, dan skripsi. Berbagai hal ini tentu menjadi tuntutan bagi dosen yang dapat membuatnya kelelahan secara mental dan

fisik. Secara psikis, dosen memiliki tantangan emosional ketika dihadapkan oleh beragam karakteristik yang dimiliki oleh mahasiswa ketika mengajar. Tidak hanya itu, dengan adanya penerapan sistem belajar yang baru untuk beberapa fakultas membuat pekerjaan sebagai dosen membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk digunakan dalam mengajar. Selain tantangan secara fisik, psikis, dan mental, dosen juga harus menghadapi stigma dan harapan dari masyarakat luas, terutama mahasiswa, orangtua murid, dan rekan kerjanya. Hal ini tentu dapat menjadi tantangan bagi dosen karena adanya harapan yang berarti dosen harus siap dalam menjalankan segala tugasnya dalam mengajar. Tetapi tidak hanya sampai disitu saja, harapan dan stigma dari masyarakat juga dapat menjadi suatu hal yang dapat meningkatkan semangat dan menimbulkan perasaan bangga pada diri dosen, karena dengan hal tersebut dosen menjadi sebuah pekerjaan yang dipandang positif dan berguna banyak bagi masyarakat luas.

Dosen yang juga memiliki peran ganda sebagai seorang kepala keluarga atau ibu rumah tangga tentunya memiliki resiko tersendiri. Mulai dari pagi hari, sebagai seorang ibu dituntut untuk menyiapkan kebutuhan di pagi hari bagi keluarganya, seperti membangunkan anak, menyiapkan sarapan, bekal makan siang, hingga mengurus kebersihan rumah. Sama halnya seperti peran yang dijalankan oleh kepala keluarga, yang juga dituntut untuk mengurus keluarganya, misalnya mengantar jemput anak ke sekolah dan istri ke tempat kerja, serta mengurus keperluan rumah tangga yang notabene sulit untuk dilakukan istri (misalnya mengangkat galon air, memotong rumput, dan membersihkan kamar mandi). Secara fisik, tugas-tugas dalam peran sebagai kepala keluarga ataupun ibu rumah tangga juga tentunya dihayati cukup menghabiskan tenaga yang dimiliki, karena dari sore hingga pagi hari mengurus keperluan rumah tangga. Hal ini dihayati membuat badan terasa pegal dan kelelahan. Secara mental, seorang ayah dan ibu juga dituntut agar senantiasa siap membuat keputusan untuk menunda pekerjaan rumah karena harus pergi bekerja serta meninggalkan

anak-anaknya di rumah. Begitu pula tuntutan secara emosional yang dihayati. Ketika ada permasalahan dengan pasangan, atau tugas-tugas rumah yang belum terselesaikan dapat memunculkan tantangan emosional.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja serta waktu, seperti pekerjaan harus diselesaikan sesuai jadwal. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Permasalahan tersebut mengakibatkan adanya keadaan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dari situasi peran ganda yang dimiliki baik oleh pria maupun wanita. Tuntutan dalam pekerjaan merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang terus-menerus memerlukan usaha atau keterampilan fisik dan/atau psikologis (kognitif dan emosional) (Bakker, 2007). Tuntutan yang tidak terpenuhi atau saling bertentangan dapat menimbulkan konflik. *Conflict* adalah peran ganda dengan tuntutan tak terbatas biasanya menyebabkan ketegangan dan konflik peran bagi individu karena sumber daya yang mereka miliki hanya dapat menghadapi tuntutan yang terbatas dan langka (Goode, 1960).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada empat belas orang dosen dari tujuh fakultas yang ada di Universitas 'X' Bandung, sebanyak 71,4% (10 orang) merupakan dosen yang lama bekerjanya kurang dari sepuluh tahun, dimana masing-masing dosen masih memiliki anak di usia sekolah. Peran sebagai kepala keluarga atau ibu rumah tangga sekaligus berperan pula sebagai pekerja dihayati sebagai suatu tantangan tersendiri. Sebanyak 85,7% (12 orang) menghayati ketika urusan di dalam rumah tangga masih belum selesai, seperti ketika pagi hari belum sempat membuatkan sarapan untuk suami dan anak, tidak sempat mengantarkan istri bekerja karena harus pulang pergi bekerja, tidak juga dapat mengantar-jemput anak ketika sekolah dan urusan rumah tangga lainnya yang belum terselesaikan membuat mereka merasa kurang siap secara mental untuk pergi bekerja. Dosen

memiliki tanggung jawab untuk pergi ke kampus, mengajar setiap mahasiswanya dan memberikan bimbingan.

Sebanyak 78,5% (11 orang) yang menghayati tidak dapat menyelesaikan tugas dari kedua perannya sekaligus, memilih untuk menggunakan jasa asisten rumah tangga untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rumah sehingga peran sebagai seorang dosen dapat dijalankan, dan tugas-tugas di rumah juga dapat terselesaikan. Sementara 21,4% (3 orang) lainnya pada akhirnya meminta bantuan dari orang tua atau mertua mereka untuk membantu menyelesaikan urusan rumah tangga, seperti menemani anak dan menjemput anak di sekolah. Dari hal tersebut, seluruhnya yaitu 100% (14 orang) menghayati bahwa ketika dalam situasi seperti itu, ada perasaan sedih sebab tidak selalu dapat mendampingi suami, istri bahkan anak yang masih kecil-kecil karena harus pergi mengajar di kampus.

Sebanyak 35,7% (5 orang) dosen yang juga memiliki peran lain selain sebagai dosen dan kepala keluarga atau ibu rumah tangga, seperti memiliki peran sebagai dokter atau psikolog, menghayati bahwa beragam peran yang mereka miliki terkadang membuat mereka tidak secara maksimal menjalankannya karena harus dapat membagi waktu antara peran yang satu dengan peran lainnya agar semua peran dapat dijalani. Keadaan dimana mengharuskan pergi pagi dan pulang larut malam bahkan harus menginap demi pekerjaan, sehingga tidak dapat pulang ke rumah di hayati oleh 35,7% dosen sebagai tantangan yang berat dalam menjalani beragam peran yang dimiliki. Tidak jarang, anggota keluarga mengeluhkan hal tersebut karena lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengurus pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang dijalani bersama keluarga di rumah.

Ketika waktu libur atau *weekend* tiba, sebagai seorang dosen pun terkadang harus tetap bekerja dikala ada kegiatan tertentu, seperti halnya adanya pelatihan atau pun adanya seminar. Hal ini di rasakan oleh 35,7% (5 orang) sebagai tanggung jawab yang tetap dijalankan. Di satu sisi bahwa hari libur merupakan hari yang mereka tunggu-tunggu untuk

bisa berkumpul, menghabiskan waktu bersama keluarga dan menyelesaikan urusan rumah tangga yang pada saat hari kerja tidak dapat diselesaikan, namun di sisi lain sebagai seorang dosen tetap harus menjalankan tanggung jawabnya untuk datang menghadiri kegiatan pelatihan atau seminar yang diadakan. Namun, untuk 64,2% (9 orang) lainnya mengatakan, bila dihadapkan pada situasi seperti itu, mereka lebih memprioritaskan keluarga sehingga memilih untuk mengganti waktu acara pada hari libur ke hari atau minggu berikutnya.

Sebanyak 78,5% (11 orang) dosen (yang juga 100% wanita), menghayati bahwa keadaan yang sering membuat mereka bingung dalam mengambil keputusan adalah ketika pergi ke kampus untuk mengajar, bahkan jika sedang UTS atau UAS namun tiba-tiba anak di rumah ternyata dalam keadaan sakit dan menginginkan ibunya untuk menemaninya. Ketika di wawancara, seluruhnya mengemukakan bahwa hal tersebut yang terkadang membuat mereka berpikir untuk ingin rasanya berada di rumah saja, sebagai seorang ibu yang tidak perlu memikirkan pekerjaan. Keadaan seperti itulah yang dirasakan oleh dosen sebagai tantangan yang sulit untuk dijalani.

Seluruhnya, yaitu 100% (14 orang) juga menghayati keadaan dimana terkadang tugas-tugas sebagai dosen yang belum selesai dikerjakan di kampus, sehingga mengharuskan pekerjaannya dikerjakan di rumah. Hal tersebut dirasakan pula sebagai sebuah tantangan karena menjadikan dosen memiliki tugas yang lebih banyak atas perannya. Tugas dari peran sebagai seorang pengajar yang belum selesai dan tugas sebagai seorang kepala keluarga atau ibu rumah tangga yang sudah menunggu untuk di kerjakan di rumah. Seluruhnya, yaitu 100% dosen pada akhirnya menghadapi keadaan tersebut dengan perasaan menerima dan menikmatinya. Terlebih, mereka juga merasakan adanya perasaan bangga dan bahagia pada saat melihat mantan mahasiswa yang sudah lulus dan mendapatkan pekerjaan. Hal ini yang membuat dosen selalu bersemangat dalam mengajar, karena adanya *internal needs* dan *internal motivation*.

Adanya berbagai peran berpotensi dapat memicu munculnya konflik peran. Peran ganda dengan tuntutan tidak terhingga cenderung menyebabkan ketegangan dan konflik peran bagi individu karena sumber daya yang mereka miliki untuk memenuhi tuntutan tersebut terbatas (Goode, 1960). Beberapa tahun belakangan ini, mulai muncul banyak peneliti yang berfokus pada hasil positif dimana hal tersebut datang dari adanya *work-family facilitation or enhancement* (Greenhaus & Powell, 2006; Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007, dalam Rantanen, 2008). Peneliti mengemukakan, bahwa *work-family facilitation* atau *enhancement* terjadi karena adanya pengalaman dalam satu peran yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan dalam peran lainnya (Greenhaus&Powell, 2006, dalam Rantanen, 2008).

Rantanen (2008) berpendapat bahwa pekerjaan tidak selalu mengenai tuntutan (*demands*), tetapi ada pula peningkatan *skill* dari hasil bekerja yang dapat menunjang kesejahteraan psikologis individu (*resources*). *Resources* yang di dapat dari peran-peran yang dijalani dapat meminimalisir efek dari adanya *demands* yang individu hayati, baik di pekerjaan maupun di keluarga. Jika individu dapat mengembangkan dirinya karena adanya sumber daya, maka hal ini disebut sebagai *enhancement*. Adanya keuntungan yang didapatkan dari sejumlah peran yang dimiliki seperti, dalam bentuk hak istimewa, status keamanan, energi psikologis dan pertumbuhan diri yang mana menambah sumber daya individual dan memfasilitasi kinerja dapat menggambarkan keadaan *enhancement* yang individu alami (Marks, 1977; Sieber, 1974).

Berdasarkan survei, sebanyak 50% (7 orang) menghayati bahwa peran sebagai pengajar sama baiknya dengan peran sebagai orang tua. Tidak hanya mendidik anak di rumah, sebagai dosen juga dapat mendidik anak-anak di kampus, bukan sekedar menyampaikan teori saja tetapi lebih dari itu, juga untuk membentuk karakter serta moral para anak didiknya. Sebanyak 21,4% (3 orang) mengatakan bahwa perannya sebagai pengajar

merupakan hal yang baik dan mulia karena bisa membagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anak-anak didik mereka. Sebanyak 35,7% (5 orang) menganggap bahwa perannya mendukung dirinya untuk senantiasa beribadah karena memberikan ilmu kepada sesama. Tidak hanya itu, peran sebagai pengajar dihayati oleh 21,4% (3 orang) lainnya sebagai tempat untuk juga *sharing* pengalaman hidup yang mereka miliki kepada mahasiswanya.

Dapat dilihat pula dari pihak universitas yang juga mendukung para dosen dalam menjalankan perannya. Sebanyak 100% (14 orang) dosen mengatakan bahwa fasilitas yang diberikan oleh universitas sudah cukup baik dalam mendukung dosen untuk menjalankan perannya. Seluruhnya juga merasakan diberikan kebebasan dalam cara menyampaikan materi kepada mahasiswa dengan cara mereka masing-masing, namun tetap sesuai dengan aturan pembelajaran yang sudah diberikan. Sebanyak 100% (14 orang) juga mengatakan bahwa adanya masukan dari pihak fakultas atau universitas akan evaluasi tentang pengajaran yang diberikan setiap dosen dirasa sebagai hal yang juga mendukung dan membantu setiap dosen untuk lebih meningkatkan kualitas mengajar ketika menjalankan perannya. Seluruhnya juga merasakan manfaat yang dihasilkan dari adanya evaluasi berupa kuesioner yang biasanya diberikan kepada mahasiswa untuk menilai cara mengajar dosen ketika sebelum pekan UTS atau UAS mulai. Adanya evaluasi dari mahasiswa ini pula dirasa mendukung setiap dosen untuk terus berproses memperbaiki kualitas mengajar mereka. Ditambah, adanya sejumlah pelatihan atau seminar yang diadakan oleh universitas yang menambah keterampilan setiap dosen, agar dapat mengajar dengan lebih baik lagi. Tidak hanya itu, sebanyak 57,1% (8 orang) merasa bahwa suasana kekeluargaan di universitas 'X' yang membuat mereka nyaman untuk menjalankan perannya sebagai pengajar. Digambarkan bahwa sesama dosen sering bertukar pengalaman ketika sedang berada dalam ruang dosen dan juga saling membantu apabila ada hal yang tidak dapat dilakukan.

Baik *resources* maupun *demands* tidak hanya dapat dijelaskan masing-masing, namun

juga dapat berjalan atau dijelaskan secara berdampingan, dimana dapat terjadi antara *demands* tinggi dengan *resources* yang rendah, *demands* rendah dengan *resources* tinggi, keduanya tinggi, atau keduanya rendah. Dalam hasil survey yang sudah dilakukan, sebanyak 71,4% (10 orang) menghayati dalam bekerja sebagai dosen dirasa berat karena tidak hanya mengajar teori saja, melainkan juga mengajar berbagai ilmu yang pernah dialami sebelumnya, kemudian ia juga harus meluangkan waktunya dari pagi hingga sore hari untuk menyelesaikan kewajibannya sebagai dosen. Tidak hanya itu, ia juga harus meluangkan waktu untuk mengurus pekerjaan rumah tangga. Hal-hal ini yang juga membuat dirinya kelelahan secara fisik dan psikis. Namun, dengan banyaknya *demands* yang ada, dosen juga menghayati banyaknya keuntungan dan manfaat yang didapatkan dari berbagai peran yang dijalankan. Hal ini merupakan gambaran adanya *demands* yang tinggi berdampingan dengan adanya *resources* yang tinggi pula.

Untuk pria dan wanita yang berkarir, keseimbangan antara kerja dan keluarga menjadi hal yang sangat penting, dimana kedua hal tersebut tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya. Jika diantara keduanya tidak saling mendukung, maka dapat memengaruhi kinerja karyawan terhadap organisasinya dan hal ini dapat menimbulkan dampak yang tidak baik terhadap perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. *Work-life balance* memainkan peranan penting untuk menanggapi fenomena, baik untuk wanita karir maupun pria bekerja saat ini karena karyawan menginginkan adanya pencapaian dan pemenuhan antara kehidupannya pada pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Pengertian dari *work life balance* itu sendiri menurut Schermerhorn (2005) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Schermerhorn (2005) mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan

pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya (Greenhaus, Collins & Shaw 2003, dalam Rantanen, 2008).

Pada prosesnya, seseorang akan mengalami adanya *conflict* dan *enhancement* ketika menjalankan beragam peran yang dimilikinya. Hal ini pula yang memunculkan penghayatan yang berbeda-beda pada setiap individu. Rantanen (2008) menggambarkan empat tipe dari *work-life balance* yaitu, *beneficial work-life balance*, *harmful work-life balance*, *active work-life balance* dan *passive work-life balance*. Rantanen (2008) melakukan penelitian terkait dengan empat tipe dari *work-life balance*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki peran ganda, baik di pekerjaan maupun di keluarga tidak selalu mengalami konflik dalam menjalankan perannya yang terlihat dari hasil prevalensi yang diperoleh paling tinggi ialah dari tipe *beneficial balance* yang berarti bahwa individu mampu menjalankan perannya secara optimal dan memperoleh energi dari peran yang ia jalankan.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa adanya *work life balance* pada pria dan wanita karir, seperti pada dosen merupakan hal yang penting untuk dimiliki dalam menjalankan tugasnya sebagai individu yang menjalani beragam peran, sehingga hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai gambaran tipe *work life balance* pada dosen tetap di Universitas 'X' Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini, ingin diketahui bagaimana gambaran *Work Life Balance* dilihat dari tipe yang paling dominan pada dosen tetap Universitas 'X' di Bandung yang sudah menikah.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai tipe *Work-Life Balance* pada dosen tetap Universitas 'X' di Bandung yang sudah menikah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tipe *Work Life Balance* (tipe *beneficial work-life balance*, tipe *harmful work-life balance*, tipe *active work-life balance*, dan tipe *passive work-life balance*) yang paling dominan pada dosen tetap Universitas 'X' di Bandung yang sudah menikah.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan terkait hasil penelitian bagi cabang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, serta Psikologi Positif mengenai *Work Life Balance*, dan juga bagi Universitas "X" Bandung.
2. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan serta kontribusi bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian terkait *Work Life Balance*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi dosen Universitas 'X' di Bandung yang sudah menikah untuk memahami konflik dan pengalaman *enhancement* dari peran-peran yang dijalannya, baik dalam pekerjaan maupun keluarga.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dosen Universitas 'X' di Bandung yang sudah menikah sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dan performa kerja dalam menjalankan setiap peran yang dimiliki.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU Republik Indonesia No.14, Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Bab I, Pasal I), yang dalam hal ini adalah mahasiswa di Universitas 'X' Bandung. Dosen memiliki peran untuk mengajarkan ilmu yang ia miliki kepada mahasiswa di Universitas 'X' Bandung. Namun, tidak berhenti sampai di situ, tidak hanya ilmu yang ia pelajari sebelumnya saja yang harus ia tuangkan, melainkan dosen juga harus mengajarkan dan membentuk moral, serta karakter para mahasiswanya. Hal ini diperlukan karena mahasiswa yang diajari, nantinya diharapkan tidak hanya memiliki ilmu pengetahuan yang baik, namun juga memiliki moral dan karakter yang baik, seperti bertutur kata yang baik dengan mahasiswa, datang tepat waktu saat mau mengajar, dan mau memberi ataupun menerima masukan mahasiswa. Dari hal ini pula, para mahasiswa bisa memerlihatkan tindakan yang tenang dan terkendali, meskipun ada dalam situasi tertekan sekalipun. Oleh karena itu, dosen sering juga disebut sebagai orangtua kedua bagi mahasiswanya.

Staf pengajar di Universitas 'X' Bandung ditetapkan sebagai dosen tetap apabila sudah menjalani magang sebagai asisten dosen dan dosen kontrak. Dosen memiliki tuntutan untuk mengajar sesuai dengan jadwal yang diberikan oleh pihak Universitas. Dosen harus mengajar sesuai dengan jam dan hari yang ditentukan. Selain mengajar, dosen tentunya juga memiliki tuntutan untuk membimbing mahasiswanya dalam mengerjakan tugas akhirnya. Di Universitas 'X', dosen yang ditetapkan sebagai dosen pembimbing 1 ialah dosen yang sudah memiliki banyak pengalaman dalam mengajar dan membimbing mahasiswa, yaitu dosen yang sudah bekerja disana selama kurang lebih 7 tahun. Sebelum waktu tersebut, biasanya dosen ditetapkan sebagai dosen pembimbing 2. Dengan tuntutan ini, peran sebagai dosen juga diwajibkan untuk menentukan jadwal bimbingan dengan mahasiswanya. Setiap dosen

biasanya mendapatkan kurang lebih 10 mahasiswa bimbingan setiap tahun ajaran.

Universitas 'X' memiliki kekhasan, dimana dosen diwajibkan untuk bekerja 2,5 jam di luar jam mengajar, sehingga apabila dalam satu hari dosen tidak ada jadwal untuk mengajar kelas, dosen tetap wajib datang ke kampus. Dosen juga harus menjalankan tridharma perguruan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tidak hanya membimbing penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa, dosen sebagai pengajar tertinggi juga wajib melakukan penelitian sesuai dengan gelar dan pengajarannya. Penelitian yang dilakukan juga bisa bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas, tergantung penelitian yang dilakukan, misalnya kepada universitas, instansi tertentu, atau kepada fenomena yang terjadi di masyarakat. Kemudian, dosen juga memiliki tugas untuk mengabdikan kepada masyarakat, sesuai dengan tridharma perguruan tinggi, misalnya seperti melakukan penelitian, memberikan seminar, pelatihan, dan pemeriksaan gratis pada fakultas tertentu.

Beberapa fakultas di universitas 'X' juga memiliki mahasiswa dengan jam belajar karyawan, sehingga beberapa dosen juga memiliki kewajiban untuk mengajar pada jam malam. Selain itu, pihak fakultas terkadang memberikan jadwal kegiatan pelatihan atau seminar bagi dosen, sehingga mengharuskan dosen memberikan waktu lebih diluar jam mengajar, terlebih jika kegiatan tersebut dilakukan pada hari libur atau akhir pekan. Dosen yang sudah mengajar selama kurang lebih 5 tahun, biasanya mendapatkan peran tambahan sebagai pejabat struktural, misalnya sebagai asisten laboratorium, asisten klasikal, asisten program studi, wakil dekan, dekan, dan lain sebagainya. Hal ini tentu membuat sebagian dosen meluangkan waktu yang lebih banyak untuk menjalankan perannya. Kewajiban dan peran sebagai dosen untuk menjalankan tridharma perguruan tinggi, menjalankan kewajiban fakultas untuk mengikuti pelatihan, seminar, mengajar jam malam, dan menjalankan tugas untuk menjabat jabatan struktural inilah yang membuat sebagian besar dosen merasa

energinya terkuras habis, emosinya mudah berubah, dan harus siap secara mental untuk menjalankan segala tugas dalam perannya sebagai dosen. Terlebih lagi, karena sebagian besar pejabat dan dosen yang ada di Universitas “X” merupakan mantan tentara, ada beberapa hal yang dapat menjadikan tuntutan bagi dosen, seperti harus tepat waktu, disiplin, dan juga patuh kepada aturan Universitas.

Selain sebagai seorang pekerja, dosen juga tentunya memiliki peran lain ketika berada dirumah, misalkan sebagai seorang ayah atau ibu, sebagai suami atau istri, dan peran lainnya yang berhubungan dengan keluarga. Pandangan keluarga tradisional yang menggambarkan bahwa peran utama seorang wanita di lihat sebagai sosok yang mengurus rutinitas yang berkaitan dengan kegiatan rumah tangga (Helgeson, Vicki S., 2012). Sebagai seorang ibu, wanita memiliki tuntutan untuk senantiasa mengurus kewajiban rumah tangga, misalnya menyiapkan makanan untuk pagi hingga malam hari bagi anak-anaknya, mengantar jemput anak sekolah, mengontrol kesehatan anak, mengajarkan anak berbagai hal, membantu mengerjakan tugas sekolah, dan hal lainnya.

Tidak hanya wanita, peran pria yang saat ini tidak hanya dipandang sebagai pekerja saja, tetapi lebih banyak juga turut ikut terlibat dalam melakukan tugas-tugas rumah tangga dan menentukan keputusan dalam keluarga. Sejalan dengan hal tersebut, Barnett dan Baruch, 1988; Berk, 1985; Presser, 1994; Coltrane, 2000; Tichenor, 2005, dalam Rantanen (2008) menyebutkan bahwa pria yang sudah menikah akan melibatkan diri lebih banyak dalam pekerjaan domestik rumah tangga. Sebagai seorang ayah, pria memiliki tuntutan untuk juga mengurus kebutuhan anaknya dirumah, misalnya mengantar jemput anak, mengantar anak les, menemani anak belajar atau bermain, menjadi teman bercerita bagi anaknya, dan banyak lagi. Sebagai pasangan suami istri, baik pria maupun wanita memiliki tuntutan seperti, membangunkan di pagi hari, saling mengingatkan keperluan, meluangkan waktu untuk keluarga dan pasangan, saling bercerita mengenai kegiatan sehari-hari, dan saling mendukung

satu sama lain, terutama bagi pasangan yang sama-sama bekerja.

Sejumlah tuntutan yang berasal dari beragam peran yang dimiliki berpotensi untuk menimbulkan adanya ketidakselarasan dalam menjalankan peran dan dirasakan sebagai suatu tuntutan. Keadaan ini disebut dengan konflik. *Conflict* adalah peran ganda dengan tuntutan tak terbatas biasanya menyebabkan ketegangan dan konflik peran bagi individu karena sumber daya yang mereka miliki hanya dapat menghadapi tuntutan yang terbatas dan langka (Goode,1960). Dalam menjalankan perannya sebagai dosen dan juga sebagai seorang anggota keluarga, tentu tidak luput dari konflik, misalnya saat dihadapkan pada situasi dimana mereka belum menyelesaikan kewajiban rumah tangga, namun pekerjaan di kantor belum terselesaikan.

Hal sama juga terjadi saat sedang ada pekerjaan di kantor, namun anak sedang sakit dirumah, lalu konflik juga terjadi pada saat pasangan yang keduanya bekerja, namun sama-sama mendapatkan tugas dari kantor untuk pergi keluar kota, konflik yang serupa juga terjadi saat harus menyiapkan kebutuhan keluarga di pagi hari, namun harus juga mengajar kelas jam 7 pagi, kejadian serupa juga terjadi saat hendak makan malam bersama keluarga, namun diharuskan untuk mengajar kelas malam, di hari libur saat terbiasa meluangkan waktu untuk berakhir pekan berasama keluarga, namun ada kegiatan seminar atau *training* yang tidak dapat ditinggalkan, dan pada saat seharusnya mereka bisa menjemput anak atau pasangan, namun mereka tidak dapat meninggalkan pekerjaan karena harus menguji atau membimbing mahasiswa. Hal ini merujuk pada segala sesuatu yang merupakan bagian dari domain kerja dan keluarga, yang secara potensial dapat menimbulkan tekanan, dan menguras kemampuan untuk beradaptasi yang dimiliki pekerja (Bakker, 2007).

Adanya *multiple role* yang dimiliki oleh seorang dosen, tentu tidak selalu dihayati sebagai konflik yang dapat menimbulkan tekanan atau *demands* saja, karena adanya berbagai peran justru juga dapat menimbulkan energi atau sumber daya tersendiri bagi dosen yang

dapat membantu dan menopang berbagai peran yang ia miliki di keluarga dan pekerjaannya sebagai dosen. Adanya sejumlah pengalaman dalam menjalankan perannya dapat menjadi *resources* bagi dosen. *Resources* merupakan sejumlah bentuk manfaat yang didapatkan dari bekerja yang membuat seseorang mengalami *personal development*, sehingga dapat menunjang kesejahteraan psikologis individu. Penggunaan sumber daya, baik dari pekerjaan maupun keluarga tidak hanya dapat menyelesaikan tuntutan, tetapi juga dapat mengembangkan diri individu (Rantanen, 2008). *Resources* yang di dapat dari peran-peran yang dijalani dapat meminimalisir efek dari adanya *demands* yang individu hayati, baik di pekerjaan maupun di keluarga.

Dalam perannya sebagai dosen, sumber daya yang didapatkan berupa kebebasan dan fleksibilitas dalam mengajar, contohnya pada saat mengajar setiap dosen diberikan panduan untuk mengajar, meskipun dosen dituntut untuk mengajar dengan waktu mengajar yang cukup panjang, namun pihak universitas membebaskan dosen ingin mengajar dengan metode apa, kemudian pada saat ada kegiatan tertentu diluar pekerjaan yang mendadak harus dikerjakan, pihak fakultas juga membolehkan dosen mengambil waktu tertentu untuk ijin dengan syarat tidak mengganggu jam kerja atau jam mengajar, misalnya dengan mengganti waktu kuliah atau meminta bantuan rekan dosen untuk menggantikan. Fleksibilitas ini juga didapatkan saat dosen menjalankan perannya dirumah, misalnya pada saat dikantor ada pekerjaan mendadak, atau mendapatkan tugas untuk dinas keluar kota, pihak keluarga membolehkan dosen untuk bekerja dan tetap memberikan dukungan. Kemudian, hal serupa juga terjadi saat dosen sedang membimbing mahasiswa, namun disaat yang sama harus menjemput anak di sekolah, salah satu dari pihak keluarga ada yang mau menggantikan tugasnya untuk menjemput.

Kedua contoh yang sudah disebutkan di atas juga dapat disebut sebagai dukungan sosial dari pihak universitas dan pihak keluarga. Lalu, dukungan sosial dari perannya sebagai

seorang dosen juga didapat dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas kerja seperti asuransi, yang dapat mendukung mensejahterakan dirinya dan keluarga. Saat bekerja sebagai dosen, pihak universitas juga tidak hanya memberikan seminar, namun juga *training* dan *coaching* yang dapat membantu tidak hanya kinerja pada saat bekerja, namun juga kesejahteraan di dalam keluarga. Dukungan sosial dari perannya dalam keluarga juga dapat muncul, misalnya jika kedua pasangan bekerja, dirumah ada yang membantu mengurus anak seperti mertua dan asisten rumah tangga.

Dalam menjalankan perannya di pekerjaan dan di dalam keluarga juga tentu tidak luput dari keberhasilan dan kegagalan. Hal ini tentu akan memberikan umpan balik dari pihak universitas dan pihak keluarga kepada dosen, misalnya saat akan mengajar dosen datang telat, kemudian ada pihak mahasiswa dan rekan kerja yang mengingatkan dosen. Lalu, saat mahasiswa bimbingan lulus dan mendapatkan *cum laude*, ada rekan kerja yang memuji usaha dosen dalam membimbing. Hal serupa dari pihak keluarga juga muncul pada saat dosen tidak dapat menjalankan perannya dengan baik di dalam keluarga, misalnya lupa untuk memberikan bekal pada anak saat hendak pergi ke sekolah. Karena hal ini, dosen mendapatkan *feedback* dari pasangan atau dari anak. Namun tidak hanya saat gagal, misalnya anak dapat belajar dengan giat dan pintar di sekolahnya, mertua memberikan pujian pada dosen karena sudah dapat membesarkan anak dengan baik dirumah. Jika individu dapat mengembangkan dirinya karena adanya sumber daya, maka hal tersebut disebut sebagai *enhancement*. *Enhancement* adalah peran ganda yang memberikan keuntungan dalam bentuk hak istimewa, status keamanan, energi psikologis dan pertumbuhan diri yang mana menambah sumber daya individual dan memfasilitasi kinerja (Marks, 1977; Sieber, 1974).

Hal diatas sejalan dengan yang dikemukakan Rantanen (2008) dimana seseorang yang bekerja tidak selalu mengenai tuntutan (*demands*) tapi adanya peningkatan *skill* yang didapatkan dari aktivitas bekerja yang dapat menunjang kesejahteraan psikologis individu (*resources*).

Tuntutan-tuntutan yang didapatkan dalam menjalankan perannya di keluarga dan di pekerjaan (*demands*) akan mengakibatkan munculnya konflik peran dalam diri individu, namun disisi lain, tuntutan tersebut juga dapat menghasilkan sumber daya bagi individu (*resources*), sehingga hal tersebut memberikan pengalaman-pengalaman positif bagi dirinya (*enhancement*) dan membuat dirinya dapat mengembangkan diri lebih baik. Hal tersebut mengacu pada munculnya *Work-Life Balance*, dimana hal tersebut merupakan pemenuhan harapan dari peran yang dinegosiasikan dan dibagikan antara individu dengan orang lain yang berkaitan dengan perannya, baik dalam domain pekerjaan maupun keluarga (Grzywacz dan Carlson, 2007). *Work-life balance* sendiri dijarang berdasarkan tinggi dan rendahnya pengalaman *enhancement* dan *conflict* yang dihayati dosen.

Kombinasi atas tinggi dan rendahnya pengalaman *enhancement* maupun *conflict* yang dialami dosen di universitas 'X' dapat memudahkan ataupun menghambat individu dalam melaksanakan peran di keluarga maupun pekerjaan. Adanya pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang berbeda-beda akan menimbulkan tipe *work-life balance* yang berbeda tiap individu. Rantanen (2008) menggambarkan empat tipe dari *work-life balance* yaitu, *beneficial work-life balance (high enhancement; low conflict)*, *harmful work-life balance (low enhancement; high conflict)*, *active work-life balance (high enhancement; high conflict)* dan *passive work-life balance (low enhancement; low conflict)*.

Dosen di universitas 'X' Bandung dikatakan memiliki tipe *beneficial work-life balance* apabila dalam menjalankan kedua perannya, dosen mendapatkan pengalaman positif yang banyak dari pekerjaan dan keluarga, serta menghayati sedikit keadaan konflik yang didapatkan di keluarga dan dalam pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh dosen, misalnya saat dalam pekerjaan sering mendapat bantuan dari rekan kerja dan tunjangan dari universitas, sehingga dapat membantu dosen dalam mengambil keputusan dan mengatur kehidupan rumah tangganya, seperti mengurus anak dan membantu pasangan dirumah. Saat dirumah, pihak keluarga juga mendukung dosen saat bekerja hingga larut malam, atau saat mendapatkan tugas untuk mengikuti seminar dengan sering menanyakan kabar dosen dan membantu menggantikan tugas dosen dirumah. Pada

tipe ini, dosen mendapatkan pengalaman *enhancement* yang banyak pada setiap peran yang dijalannya dan membuat konflik yang dirasakan lebih sedikit karena adanya banyak *resources* yang diterima.

Dosen di universitas 'X' Bandung dapat dikatakan memiliki tipe *harmful work-life balance* apabila mendapatkan sedikit pengalaman *enhancement*, namun mengalami konflik yang lebih banyak dalam menjalankan perannya di pekerjaan dan di dalam keluarga. Dosen merasa kesulitan dalam menjalankan perannya dirumah maupun di pekerjaan, seperti tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga saat akan bekerja karena banyaknya waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Hal ini menimbulkan suatu tekanan dalam diri dosen sehingga mengganggu dosen saat melaksanakan tugasnya di kampus. Disisi lain saat hendak menghabiskan waktu dengan keluarga atau saat mau meluangkan waktu untuk mengurus keluarga, ternyata pihak fakultas tidak memberikan izin. Pada tipe ini dosen merasakan banyak keadaan konflik yang terjadi pada berbagai peran yang ia jalani, dengan menghayati sedikitnya *resources* dan pengalaman *enhancement* yang ia miliki.

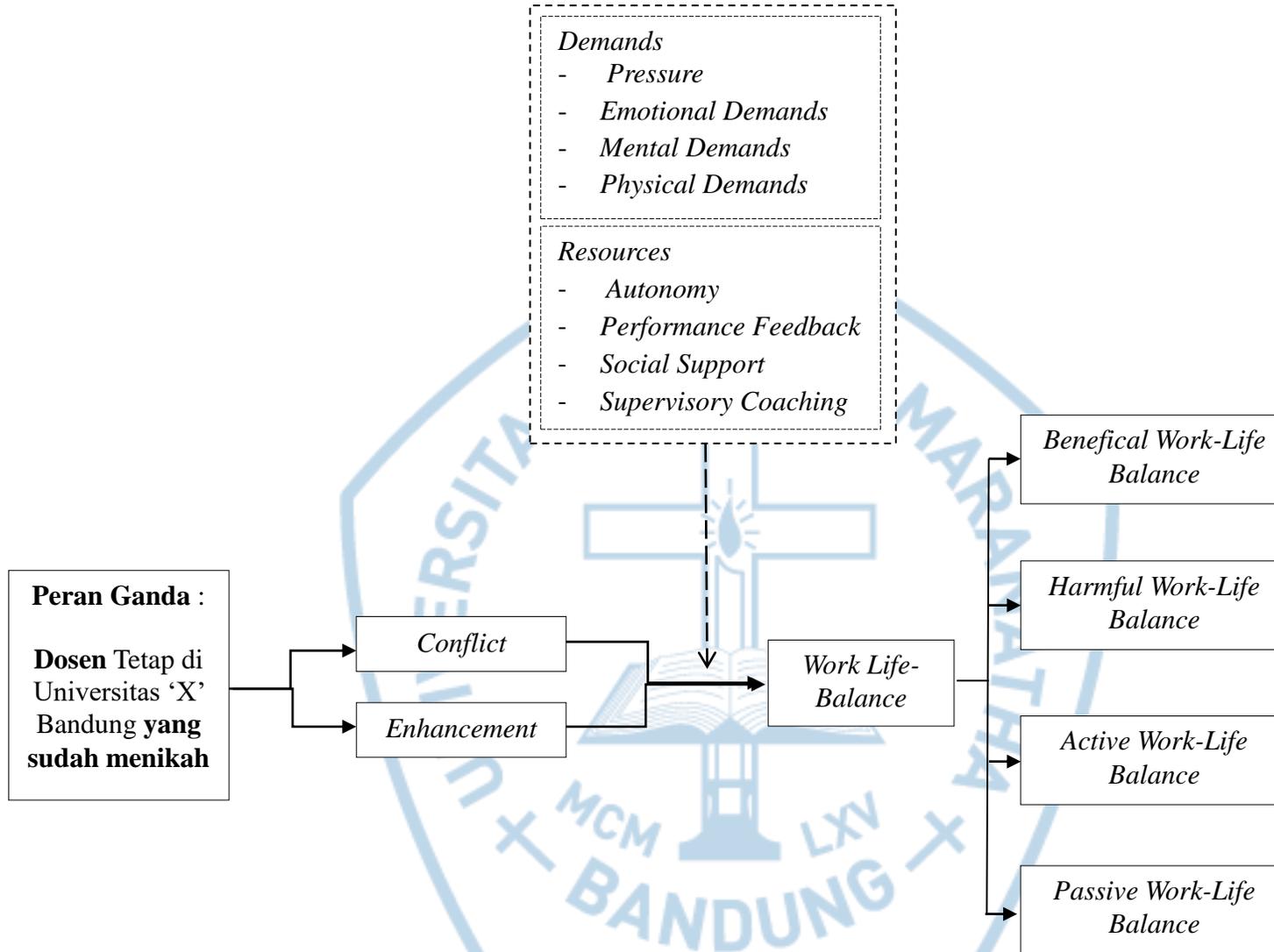
Dosen universitas 'X' yang mendapatkan dukungan dari pihak keluarga, merasakan bahwa hal tersebut membantu dirinya untuk bekerja dengan lebih giat di kampus, misalnya setiap ada seminar atau *coaching*, dosen dengan antusias mengikutinya. Kemudian, saat ada kesempatan untuk mendapatkan jabatan struktural, dosen juga dengan antusias mengikuti setiap persyaratan dan saat sudah mendapatkan jabatan mau bekerja dengan giat. Dari gambaran yang sudah disebutkan dapat terlihat bahwa dengan mendapatkan dukungan dari pihak keluarga, dosen mampu giat bekerja di kampus dan mau mengambil tanggung jawab yang lebih banyak. Hal ini terjadi karena dosen merasa percaya dengan keluarganya, mengetahui bahwa urusan keluarga juga sudah ia selesaikan sebelumnya, dan merasa bahwa keluarga juga mau menggantikan apabila ada tanggung jawab dosen di keluarga yang belum terselesaikan. Namun saat tanggung jawab pada seluruh peran yang dijalannya sudah terselesaikan, dosen menghayati perasaan bingung dan bersalah, karena banyaknya waktu yang dihabiskan di tempat kerja, sehingga banyak tanggung

jawab dalam keluarga yang tidak bisa ia pegang atau selesaikan. Belum lagi saat adanya tanggung jawab kerja yang harus dilakukan saat hari libur, seperti seminar, bimbingan, dan dinas keluar kota yang membuat sulitnya meluangkan waktu bersama dengan keluarga untuk sekedar berlibur atau jalan-jalan. Gambaran ini memperlihatkan bahwa dengan banyaknya tanggung jawab yang diambil dosen membuat kesulitan saat meluangkan waktu untuk tanggung jawab di dalam keluarga. Hal ini dihayati dosen sebagai konflik di dalam dirinya, meskipun ia sudah melaksanakan tugasnya di berbagai peran yang ia jalani. Dapat dikatakan bahwa dosen tersebut memiliki tipe *active work-life balance*, dimana tipe ini memfokuskan pada keterlibatan individu dalam menjalankan tugas di berbagai peran yang ia miliki atau pilihan atas peran yang ia perbuat, sehingga dari beberapa peran tersebut, dosen mendapatkan pengalaman *enhancement* yang banyak dan mengalami pula banyak keadaan konflik.

Dosen universitas 'X' dikatakan memiliki tipe *passive work-life balance* apabila dosen memilih untuk tidak terlibat mengambil tanggung jawab pada setiap peran yang ia jalani. Di pekerjaan, saat bimbingan misalnya, dosen hanya membimbing mahasiswa seperlunya saja, secara singkat dan tidak mendalam. Kemudian dosen juga memilih untuk tidak ikut saat ada kesempatan untuk mengikuti *training* dan seminar untuk keperluan mendapatkan jabatan struktural. Dosen juga merasa bahwa fasilitas yang diberikan oleh pihak universitas kurang dan tidak banyak membantu untuk mensejahterakan dirinya di dalam pekerjaan dan keluarga, misalnya karena gaji dan tunjangan yang dirasa kurang. Dirumah, dosen juga kurang terlibat untuk mengurus keperluan keluarga, seperti saat anak sakit, dosen tidak ambil pusing karena masalah tersebut sudah ditangani oleh pihak keluarga atau asisten rumah tangga. Kemudian, saat keadaan rumah sedang berantakan, seperti alat makan dan baju kotor yang belum dicuci, dosen tidak memiliki keinginan untuk ambil alih dan mengerjakan tanggung jawabnya. Dari gambaran tersebut, dosen menghayati bahwa dirinya mendapatkan lebih sedikit pengalaman *enhancement* ataupun konflik secara simultan di berbagai peran yang ia jalani, hal ini dapat terjadi karena terbatasnya tugas yang ia ambil dalam peran yang ia jalani. Penjabaran dari uraian di atas, dapat

dilihat dari bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:





Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran

1.6. Asumsi Penelitian

Asumsi yang mendasari penelitian ini adalah:

1. Dosen yang sudah menikah memiliki beberapa peran yang harus dijalani, baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga.
2. Ketidakselarasan peran antara peran sebagai dosen dan peran di keluarga yang dihayati sebagai *conflict*.
3. Keselarasan peran antara peran sebagai dosen dan peran di keluarga yang dihayati sebagai pengalaman *enhancement*.
4. Banyaknya pengalaman *conflict* yang dihayati oleh dosen dapat menjadi *demands*.
5. Banyaknya pengalaman *enhancement* yang dihayati oleh dosen dapat menjadi *resources*.
6. Kombinasi dari adanya pengalaman *conflict* dan pengalaman *enhancement* yang dihayati oleh dosen Universitas 'X' di Bandung, baik dalam pekerjaan dan pelaksanaan peran di keluarga akan menghasilkan empat macam tipe *work-life balance*, yaitu *beneficial work-life balance*, *harmful work-life balance*, *active work-life balance*, dan *passive work-life balance*.