

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-PEKERJAAN DOSEN FE UNPAR : STUDI KUALITATIF TENTANG BATAS PERAN, DUKUNGAN KELUARGA DAN SISTEM KERJA *HYBRID*

Maria Merry Marianti¹; Triyana Iskandarsyah²; Brigita Meylianti Sulungbudi³;
Deti Mulyo Harsono⁴; Puteri Andika Sari^{5*}

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan,
Bandung^{1,2,3,4,5}

Email : merrym@unpar.ac.id¹; triyana@unpar.ac.id²; brigita@unpar.ac.id³;
detty@unpar.ac.id⁴; 9012201013@student.unpar.ac.id^{5*}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman dosen Universitas Katolik Parahyangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan akademik dan kehidupan pribadi pascapandemi melalui analisis tematik atas data *Focus Group Discussion* (FGD). Temuan mengidentifikasi tujuh tema utama, yaitu dampak kesibukan terhadap peran keluarga, rasa syukur terhadap pekerjaan, perasaan bersalah dan pelanggaran batas, keprihatinan keluarga, persepsi terhadap sistem kerja WFO-WFH, kemampuan fokus saat bekerja dari rumah, serta preferensi terhadap kerja hybrid. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja akademik, batas peran yang tidak tegas, dan ekspektasi institusional sering memicu konflik peran, sementara dukungan keluarga, fleksibilitas pekerjaan, dan makna profesi berkontribusi pada ketahanan psikologis dosen. Penelitian ini memberikan implikasi praktis berupa perlunya kebijakan fleksibilitas kerja yang jelas, pengelolaan beban kerja yang proporsional, dukungan sensitif gender, serta program kesejahteraan dosen untuk menjaga kesehatan mental dan pemulihan diri. Keterbatasan penelitian meliputi jumlah partisipan yang terbatas, satu lokasi penelitian, dan analisis tematik dilakukan dengan menggunakan software Nvivo. Studi selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak institusi, menggunakan kombinasi metode FGD dan wawancara mendalam. Penelitian lanjutan juga perlu mengeksplorasi dinamika WLB berdasarkan gender, jenjang karier, status keluarga, serta meninjau perubahan WLB secara longitudinal mengikuti perkembangan kebijakan kampus.

Kata Kunci : *Boundary Theory*; Dosen; Gender; Kerja Hybrid; *Work-Life Balance*; Pendidikan Tinggi

ABSTRACT

This study aims to explore how lecturers at Parahyangan Catholic University negotiate the balance between academic work demands and personal life in the post-pandemic context using thematic analysis of Focus Group Discussion (FGD) data. The findings reveal seven key themes: the impact of workload on family roles, gratitude and meaning in academic work, guilt and boundary violations, family concerns, perceptions of WFO-WFH arrangements, ability to focus while working from home, and preferences for hybrid work. Results indicate that academic workload, permeable work-family boundaries, and institutional expectations frequently trigger role conflict, while family support, job flexibility, and meaningful work contribute to lecturers' psychological resilience. The study offers practical implications, including the need for clear institutional policies on flexible and hybrid work, proportional workload management, gender-sensitive support mechanisms, and well-being programs to promote mental health and recovery among lecturers. The study is limited by its small sample size and single institutional setting. Future research should involve lecturers from multiple institutions and combine FGD with in-depth interviews. Further studies may also examine variations in work-life balance across gender, career stage, and family status, as well as track longitudinal changes in WLB in relation to evolving institutional policies.

Keywords : Boundary Theory; Gender; Higher Education; Hybrid Work; Work-Life Balance; Lecturer

PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*/WLB) menjadi perhatian penting dalam dunia akademik global, terutama karena meningkatnya intensifikasi tuntutan kerja pada profesi dosen. Para akademisi menghadapi tekanan untuk mempertahankan produktivitas riset, menghasilkan publikasi ilmiah yang kompetitif, serta berpartisipasi dalam kolaborasi dan kegiatan ilmiah dunia. Studi di Tiongkok menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan-kerja berdampak pada meningkatnya kelelahan emosional dan menurunnya kesejahteraan dosen, yang dapat menghambat keberlanjutan karier akademik (Wei & Ye, 2022).

Demikian pula yang terjadi pada Indonesia, profesi dosen memiliki karakteristik pekerjaan yang kompleks dan menuntut. Berdasarkan amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi, dosen tidak hanya bertanggung jawab untuk mengajar dan membimbing mahasiswa, tetapi juga harus melaksanakan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam praktiknya, beban kerja dosen tidak berhenti pada tiga aspek tersebut, karena mereka juga dihadapkan pada tanggung jawab administratif, kegiatan kelembagaan, serta kewajiban publikasi ilmiah yang terus meningkat (Lestari & Rahardianto, 2021). Kompleksitas ini sering kali berimplikasi pada tekanan waktu, stres peran ganda, dan berkurangnya waktu untuk keluarga maupun kegiatan pribadi.

Fenomena tersebut menjadikan isu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin relevan dalam dunia akademik. Dalam konteks dosen, batas antara ruang profesional dan personal sering kali kabur karena pekerjaan akademik menuntut keterlibatan mental dan emosional yang tinggi. Banyak dosen melanjutkan aktivitas pekerjaan di rumah seperti menulis artikel, memeriksa tugas, atau menyiapkan materi ajar, sehingga waktu istirahat dan waktu kerja kerap tumpang tindih (Wei & Ye, 2022).

Dengan demikian, isu mengenai keseimbangan kehidupan-pekerjaan menjadi faktor penting bagi kesejahteraan dan produktivitas dosen. Kegagalan mewujudkan WLB menimbulkan dampak multidimensional pada individu (dosen) dan organisasi (perguruan tinggi). Beberapa hasil empiris menunjukkan dampak tersebut, pertama, di tingkat individu WLB yang buruk berkaitan dengan peningkatan masalah kesehatan mental (stres, kecemasan, depresi) dan kecenderungan *workaholism*, terutama dalam konteks kerja jarak jauh (Krishnan et al., 2023; Rusdi et al., 2023). Kedua, muncul kelelahan (*burnout*), gangguan tidur, dan keluhan somatik akibat pemulihan yang terganggu (Farha et al., 2022; Filho et al., 2022). Selanjutnya, secara organisasi WLB yang buruk menurunkan produktivitas dan inovasi serta meningkatkan *presenteeism/absenteeism* dan niat keluar (*turnover intention*), sehingga dapat mengganggu

retensi dosen (Eshun & Segbenya, 2024; Garside et al., 2021). Lebih lanjut, muncul dampak bersifat tidak setara seperti perempuan kerap menanggung beban ganda (pekerjaan–rumah) yang memperburuk risiko karier (Rahmayati et al., 2022). Secara singkat, kegagalan WLB menghasilkan konsekuensi kesehatan, kinerja, dan SDM yang saling terkait dan merugikan keberlanjutan organisasi. Sebaliknya, ketika keseimbangan ini terjaga, dosen menunjukkan kepuasan kerja lebih tinggi dan keterlibatan akademik yang lebih berkelanjutan (Ramachandaran et al., 2024).

Kemudian, pola kerja dosen juga mengalami perubahan besar setelah pandemi COVID-19. Perubahan lingkungan kerja pascapandemi semakin menambah kompleksitas tersebut karena batas antara ruang profesional dan ruang pribadi menjadi kian kabur, sehingga meningkatkan potensi stres dan kelelahan emosional pada tenaga akademik (Aye et al., 2024). Penerapan *work from home* (WFH) selama masa pandemi membawa dampak ambivalen; disatu sisi sebagian dosen menikmati fleksibilitas waktu, namun sebagian lain merasa batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur (Romeo et al., 2021). Setelah pandemi, banyak universitas di Indonesia menerapkan pola kerja *hybrid*, yaitu kombinasi *work from office* (WFO) dan WFH. Pola ini dianggap mampu meningkatkan keseimbangan, tetapi efektivitasnya bergantung pada dukungan institusional, kebijakan manajemen, dan kemampuan individu mengatur peran ganda (Aye, 2024).

Dalam konteks Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR), isu *work-life balance* memiliki relevansi tersendiri. Sebagai universitas berbasis nilai humanistik dan spiritualitas Katolik, UNPAR menjunjung prinsip “*cura personalis*”, yaitu perhatian terhadap pengembangan manusia secara utuh, termasuk kesejahteraan tenaga pendidik. Dosen diharapkan tidak hanya berprestasi secara akademik, tetapi juga menjadi figur teladan moral dan sosial di lingkungan kampus. Namun, idealisme tersebut seringkali berbenturan dengan realitas beban kerja akademik yang padat. Dosen UNPAR terlibat aktif dalam kegiatan pengajaran lintas fakultas, riset kolaboratif, pengabdian masyarakat, hingga proyek institusional yang menuntut waktu dan energi besar di luar jam kerja formal.

Perubahan pola kerja pascapandemi juga turut memengaruhi keseimbangan kehidupan dosen UNPAR. Selama masa WFH, beberapa dosen merasa memiliki ruang refleksi dan fleksibilitas lebih besar, tetapi setelah beralih ke sistem *hybrid* atau WFO, muncul beragam persepsi tentang efektivitasnya terhadap WLB. Sebagian dosen merasa sistem *hybrid* membantu menjaga keseimbangan waktu dengan keluarga, sementara sebagian lain justru merasa tanggung jawab kerja semakin melebar dan tidak memiliki waktu pemulihan yang cukup. Kompleksitas pengalaman inilah yang menjadikan UNPAR konteks yang representatif untuk memahami dinamika keseimbangan kehidupan-pekerjaan dosen di lingkungan pendidikan tinggi Indonesia.

Sejumlah peneliti nasional telah membahas WLB pada dosen. Lestari & Rahardianto (2021) menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Jenderal Achmad Yani. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Rahmayati et al. (2022) menyoroti bagaimana WLB meningkatkan *work engagement* pada dosen wanita di era digital. Selanjutnya hasil empiris penelitian dari Effendi et al. (2025) menunjukkan bahwa dukungan atasan dan pengelolaan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup dosen, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas, tingkat stres, dan risiko *burnout*. Temuan ini menegaskan bahwa struktur organisasi dan kebijakan institusional memiliki peran sentral dalam membentuk pengalaman keseimbangan kehidupan-kerja dosen. Demikian pula, Hatane et al. (2022) menyoroti bahwa WLB berhubungan dengan kepuasan dan performa dosen, terutama ketika institusi mampu menyediakan dukungan emosional, administratif, dan fleksibilitas kerja. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Harsono et al. (2024) dengan menggunakan pendekatan *mixed method* menemukan bahwa beban administratif dan tuntutan publikasi menjadi faktor utama yang mengganggu WLB dosen di Bandung, tetapi penelitian tersebut tidak menggali lebih jauh bagaimana dosen menafsirkan pengalaman tersebut. Dengan demikian, sebagian besar studi di Indonesia masih menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada hubungan antarvariabel, bukan pada pengalaman dan makna subjektif di balik fenomena tersebut. Namun, pendekatan deskriptif kualitatif dinilai lebih kuat dan penting untuk menggali fenomena sosial berdasarkan pengalaman nyata dan perspektif individu yang terlibat di dalamnya (Gilbert & Mayfield-Johnson, 2017).

Untuk mengisi kesenjangan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui *Focus Group Discussion* (FGD) yang melibatkan dua belas dosen dari berbagai program studi di UNPAR. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengeksplorasi bagaimana dosen memaknai pengalaman keseharian mereka dalam menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi, sekaligus memahami persepsi mereka terhadap sistem kerja pascapandemi (WFO, WFH, dan *hybrid*).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman dosen Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR) dalam menjaga keseimbangan antara peran profesional dan kehidupan pribadi. Penelitian ini berupaya untuk memperkaya literatur mengenai *work-life balance* dalam konteks akademik Indonesia melalui pendekatan kualitatif yang menekankan makna subjektif dan pengalaman sosial dosen. Dengan menggali narasi personal, penelitian ini membantu memperluas pemahaman tentang bagaimana dosen mengelola konflik peran, mencari makna pekerjaan, serta menyeimbangkan tuntutan profesional dan kehidupan keluarga di tengah tekanan institusional.

Temuan penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi manajemen universitas dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dosen. Implementasi kebijakan yang sensitif terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan diharapkan akan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dosen, produktivitas akademik, dan terciptanya lingkungan kerja yang manusiawi.

Secara sistematis, artikel ini terdiri atas lima bagian. Bagian pertama memaparkan pendahuluan yang mencakup latar belakang, tujuan, dan kontribusi penelitian. Bagian kedua menguraikan tinjauan pustaka dan fokus studi. Bagian ketiga menjelaskan metode penelitian kualitatif yang digunakan. Bagian keempat menyajikan hasil dan pembahasan temuan utama, sedangkan bagian terakhir menutup dengan kesimpulan, implikasi, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN FOKUS STUDI

Konsep *Work-Life Balance* (WLB)

Work-life balance (WLB) dipahami sebagai sejauh mana seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat berjalan selaras dan menunjang kesejahteraan individu maupun kinerja organisasi (Fontinha et al., 2019; Franco et al., 2021; Wei & Ye, 2022). Dalam literatur, WLB sering didefinisikan sebagai persepsi bahwa aktivitas kerja dan non-kerja tidak saling bertentangan, melainkan dapat saling melengkapi sesuai dengan nilai dan prioritas hidup seseorang. Dengan kata lain, WLB merujuk pada kemampuan individu untuk mengintegrasikan peran profesional dan personal secara harmonis, sehingga konflik antarperan dapat diminimalkan (Franco et al., 2021; Wei & Ye, 2022).

Secara historis, konsep WLB tidak berasal dari satu tokoh atau penemu tunggal, tetapi berkembang melalui kajian mengenai hubungan antara pekerjaan, keluarga, dan peran *gender* sepanjang abad ke-20 (Doherty & Manfredi, 2006; Johnston & Johnson, 2017). Diskusi awal mengenai WLB banyak dipengaruhi oleh penelitian yang mengamati ketegangan antara peran domestik dan profesional, terutama yang dialami oleh perempuan akademisi ketika memasuki dunia kerja formal. Seiring waktu, isu ini meluas dan mendorong perhatian kebijakan terhadap pengaturan jam kerja, hak cuti, fleksibilitas, dan strategi organisasi untuk membantu individu menavigasi konflik peran (Gregory, 2020; Johnston & Johnson, 2017). Dengan demikian, WLB bukan hanya persoalan pengaturan waktu, tetapi juga berkaitan dengan struktur sosial, budaya organisasi, dan dukungan institusional yang memungkinkan individu menjalankan hidup profesional dan personal secara seimbang.

Lebih lanjut Greenhaus et al. (2003) mendefinisikan konsep *work-life balance* dari sudut pandang keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga (*work-family balance*), yaitu sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas secara setara dalam peran kerja

dan peran keluarga. Konsep ini mencakup tiga dimensi utama: 1). *time balance*, yakni kesetaraan alokasi waktu antara pekerjaan dan keluarga; 2). *involvement balance*, yaitu kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis dalam kedua peran; dan 3). *satisfaction balance*, yaitu kesetaraan tingkat kepuasan yang dirasakan dari masing-masing peran. Keseimbangan dapat bersifat positif apabila kedua peran dijalankan dengan waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang sama-sama tinggi, tetapi dapat pula bersifat negatif bila keduanya sama-sama rendah. Dengan demikian, Greenhaus et al. (2003) memandang *work-life balance* sebagai suatu rentang yang dapat berubah-ubah, di mana seseorang dapat berada pada kondisi sangat berpihak pada pekerjaan, sangat berpihak pada keluarga, atau berada di tengah-tengah ketika keduanya dapat dijalankan secara relatif seimbang.

Teori Pengaturan Batas (*Boundary Theory*)

Teori Pengaturan Batas (*Boundary Theory*) memandang individu sebagai penyeberang batas antara ranah kerja dan kehidupan pribadi, di mana keseimbangan kehidupan-pekerjaan dipengaruhi oleh kekuatan batas, tingkat *permeability* (mudah tidaknya batas peran ditembus), serta gaya segmentasi-integrasi, yaitu seberapa tegas seseorang memisahkan atau mencampurkan kedua ranah tersebut (Bulger et al., 2007; Clark, 2000). Dalam konteks pendidikan tinggi, peran akademik yang bersifat intensif secara kognitif dan semakin terhubung dengan teknologi, terutama sejak pergeseran besar ke pembelajaran dan kerja jarak jauh saat pandemik, telah membuat batas antara ruang kerja dan ruang domestik menjadi lebih cair (McCloskey, 2018; Mordi et al., 2023; Storch & Juarez-Paz, 2022). Situasi ini meningkatkan potensi konflik kerja-keluarga, kelelahan emosional, dan risiko *burnout*, terutama ketika tuntutan pekerjaan secara terus-menerus menembus waktu dan ruang pribadi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran batas dan beban kerja yang tinggi berkaitan dengan meningkatnya konflik peran dan menurunnya kesejahteraan, sedangkan strategi pengelolaan batas seperti segmentasi terukur, ritual transisi, atau *mindfulness* dapat membantu memulihkan keseimbangan psikologis (Furtado et al., 2016; Michel et al., 2014; Wepfer et al., 2018). Oleh karena itu, pada level organisasi, diperlukan kebijakan dan desain kerja yang mendukung batas yang sehat, misalnya kejelasan ekspektasi komunikasi, otonomi tugas, dan pengaturan beban kerja; sementara pada level individu diperlukan dukungan untuk pengembangan strategi pengelolaan batas yang adaptif (De Alwis et al., 2024; Hopkins, 2024). Upaya ini terbukti dapat membantu mengurangi *burnout*, menjaga pemulihan diri, dan mempertahankan kinerja akademik yang berkelanjutan (Carvalho et al., 2021; Michel et al., 2014).

Gender, Peran Domestik, dan Beban Emosional dalam Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan Dosen

Beberapa hasil empiris penelitian menunjukkan bahwa dosen perempuan lebih banyak menanggung beban domestik dan pengasuhan, sehingga lebih rentan mengalami konflik kerja–keluarga, stres, dan penurunan kesejahteraan dibandingkan rekan laki-laki (Barkhuizen & Rothmann, 2008; Tytherleigh et al., 2007). Kondisi ini semakin menguat pada masa pandemi COVID-19 ketika tugas pengajaran daring, layanan institusional, dan pekerjaan rumah tangga meningkat secara bersamaan, yang berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja perempuan akademisi (Dogra & Kaushal, 2021; Medina et al., 2023; Romeo et al., 2021). Selain keterbatasan waktu, hambatan struktural seperti norma gender, stereotip kepemimpinan, dan *glass ceiling* turut membatasi peluang perempuan untuk maju ke jenjang kepemimpinan akademik (Correa et al., 2025; Kuzhabekova & Almukhambetova, 2017). Dukungan institusional melalui kebijakan fleksibilitas kerja, pengelolaan beban tugas, mentoring, dan budaya organisasi yang inklusif terbukti dapat membantu mereduksi konflik peran dan meningkatkan kesejahteraan dosen perempuan, meskipun efektivitas kebijakan tersebut sangat bergantung pada akses yang adil dan penerapannya di tingkat unit kerja (Opoku et al., 2023; Pinho & Colston, 2024; Villablanca et al., 2013).

Fokus Studi

Berdasarkan tinjauan teori *work–life balance*, *boundary theory*, dan penelitian sebelumnya mengenai dinamika gender serta konteks pekerjaan akademik, penelitian kualitatif ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana dosen FE UNPAR memaknai keseimbangan kehidupan-pekerjaan dalam konteks pekerjaan akademik?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat tercapainya keseimbangan kehidupan-pekerjaan bagi dosen FE UNPAR, baik pada level individu, keluarga, maupun institusi?
3. Bagaimana dosen FE UNPAR memandang efektivitas pengaturan kerja pascapandemi (WFO, WFH, dan *hybrid*) dalam menjaga keseimbangan antara peran profesional dan kehidupan pribadi?

Pertanyaan penelitian ini mengarahkan studi yang bersifat eksploratif dan berorientasi pada pemahaman mendalam mengenai pengalaman personal dosen dalam menegosiasikan batas antara pekerjaan dan kehidupan personal, sekaligus membangun dasar interpretatif untuk temuan empiris dalam analisis kualitatif.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan menggambarkan secara mendalam fenomena sosial berdasarkan pengalaman nyata para partisipan tanpa melakukan pengujian hipotesis (Sandelowski, 2000). Pendekatan ini dipilih karena relevan dengan tujuan penelitian, yaitu memahami pengalaman dosen FE UNPAR dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Creswell & Creswell, 2017) penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna yang dikonstruksi individu terhadap pengalaman mereka dalam konteks sosial tertentu. Dalam studi ini, peneliti berupaya memahami dinamika *work-life balance* dosen melalui refleksi personal, interaksi sosial, serta persepsi mereka terhadap sistem kerja pascapandemi. Pendekatan deskriptif kualitatif berbeda dengan fenomenologi yang berfokus pada esensi pengalaman universal; penelitian ini menitikberatkan pada gambaran faktual dan konteks sosial yang dialami dosen FE UNPAR. Fokusnya bukan menemukan teori baru, tetapi menampilkan deskripsi sistematis dan tematik mengenai keseimbangan kehidupan-kerja berdasarkan hasil diskusi kelompok.

Subjek dan Lokasi Penelitian

Pemilihan partisipan dilakukan dengan menggunakan teknik *judgment sampling*, yaitu teknik penentuan informan secara sengaja berdasarkan penilaian peneliti terhadap siapa saja yang dianggap paling mampu memberikan informasi yang kaya, relevan, dan mendalam. Dalam konteks penelitian ini, informan dipilih dari kalangan dosen yang memiliki pengalaman langsung dalam menjalankan peran akademik serta menunjukkan kesediaan untuk berbagi pandangan secara terbuka. Pendekatan ini memungkinkan diperolehnya data yang lebih komprehensif mengenai dinamika kehidupan-pekerjaan dalam konteks pendidikan tinggi.

Sebanyak dua belas dosen berpartisipasi dalam kegiatan FGD yang diselenggarakan di lingkungan FE UNPAR pada September 2025. Partisipan terdiri atas enam dosen dari bidang Manajemen, empat dari Akuntansi, dan dua dari Ekonomi Pembangunan. Mereka memiliki latar belakang *gender*, usia, dan status keluarga yang beragam, sehingga memberikan variasi pandangan terhadap pengalaman *work-life balance*.

Teknik Pengumpulan Data

Data utama dalam penelitian ini dikumpulkan melalui *Focus Group Discussion* (FGD). Metode ini digunakan untuk memfasilitasi interaksi sosial antarpartisipan, memungkinkan mereka mendiskusikan pengalaman, pandangan, dan strategi yang digunakan dalam menjaga keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Menurut Kitzinger (1994), FGD efektif untuk

mengungkapkan norma sosial, persepsi kolektif, serta perbedaan pandangan dalam kelompok sosial yang homogen secara profesional, seperti dosen di satu institusi.

FGD dilakukan secara tatap muka dengan durasi sekitar dua jam. Moderator memandu diskusi menggunakan panduan pertanyaan semi-terstruktur yang disusun berdasarkan dimensi utama *work-life balance*, di antaranya:

1. Dampak kesibukan kerja terhadap pemenuhan peran keluarga.
2. Rasa syukur terhadap pekerjaan.
3. Perasaan Bersalah dan Pelanggaran Batas
4. Keprihatinan Keluarga
5. Persepsi terhadap WFO–WFH
6. Kemampuan Fokus saat WFH
7. Persepsi terhadap Kerja *Hybrid*

Seluruh sesi FGD direkam dengan persetujuan partisipan, kemudian ditranskrip secara verbatim untuk proses analisis.

Teknik Analisis Data

Data FGD dianalisis menggunakan analisis tematik Braun & Clarke (2006). Rekaman diskusi ditranskripsikan melalui platform *transkrip.id*, kemudian diperiksa dan dikoreksi secara manual untuk memastikan ketepatan konteks. Transkrip yang telah diverifikasi selanjutnya disusun dalam tabel berdasarkan pertanyaan dan respons partisipan sebagai dasar proses pengkodean.

Analisis dilakukan melalui enam tahap: familiarisasi data, pemberian kode awal, pengelompokan kode menjadi tema, peninjauan tema, penamaan dan pendefinisian tema, serta penyusunan narasi hasil. Seluruh proses tersebut dilakukan dengan menggunakan *software* Nvivo yang kemudian dapat dilakukan analisis tematik secara sistematis. Keabsahan data dijaga melalui *peer debriefing* (pemeriksaan sejawat) dan pengecekan silang antara kode, kutipan verbatim, dan tema akhir untuk memastikan interpretasi yang konsisten dan representatif terhadap pengalaman partisipan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Profil Partisipan

Kegiatan FGD diikuti oleh 12 dosen aktif FE UNPAR yang berasal dari tiga program studi, yaitu Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Seluruh peserta merupakan dosen tetap dengan pengalaman kerja minimal tiga tahun dan memiliki variasi latar belakang gender, usia, serta status keluarga. Mayoritas partisipan adalah perempuan berusia antara 35–45 tahun, dengan jabatan fungsional Asisten Ahli hingga Lektor. Sebagian besar telah menikah dan memiliki anak, sehingga kombinasi peran profesional dan domestik menjadi isu yang relevan

dalam keseharian mereka. Keberagaman ini memungkinkan munculnya pandangan yang luas mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di lingkungan akademik FE UNPAR.

Analisis Olah Data dari *Output* Nvivo

Berdasarkan hasil transkripsi data yang diolah pada *platform transkrip.id*, kemudian analisis data kualitatif melalui Nvivo dan menghasilkan *output word cloud* (Gambar 1) dan *tree map* (Gambar 2). *Word cloud* dan *tree map* tersebut menggambarkan fokus utama diskusi FGD *Wellbeing* yang berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kata-kata yang paling menonjol seperti *keluarga*, *pekerjaan*, *kerja rumah*, *bersyukur*, dan *waktu* menunjukkan bahwa para peserta banyak membicarakan bagaimana tanggung jawab profesional mereka sebagai dosen berinteraksi dengan peran domestik dan emosional di rumah. Ukuran besar pada kata *keluarga* dan *pekerjaan* menegaskan bahwa kedua aspek ini menjadi pusat dari dinamika keseharian yang dibahas, sementara kemunculan kata *bersyukur* mencerminkan adanya pandangan positif terhadap pekerjaan meskipun diiringi tantangan keseimbangan waktu.

Selain itu, kata-kata seperti *bekerja*, *kantor*, *fokus*, *suami*, dan *bersalah* memperlihatkan adanya pergulatan psikologis yang dialami peserta antara profesionalitas dan tanggung jawab keluarga. Kata *bersalah* mengindikasikan perasaan menyesal atau tidak nyaman karena sering membawa pekerjaan ke rumah, sedangkan *fokus* menandakan upaya menjaga konsentrasi di tengah distraksi kehidupan pribadi. Adanya kata *fleksibel*, *efektif*, dan *dosen* juga menunjukkan pembahasan seputar kebijakan kerja seperti *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO), yang menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Secara keseluruhan, *word cloud* ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan dosen (*wellbeing*) banyak dipengaruhi oleh kemampuan mereka mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga. Meskipun terdapat tekanan, rasa bersalah, dan kelelahan, kata *bersyukur* yang muncul cukup dominan menandakan adanya sikap positif, penerimaan diri, serta rasa makna yang masih dirasakan dari pekerjaan mereka sebagai bagian integral dari kehidupan dan peran keluarga.

Analisis Tematik

Analisis tematik dilakukan untuk menata dan menafsirkan pola makna yang muncul dari hasil FGD. Melalui proses pengkodean dan pengelompokan kategori, diperoleh sejumlah tema utama yang mencerminkan pengalaman dosen dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tema-tema tersebut dipaparkan berikut ini.

1. Dampak Kesibukan terhadap Peran Keluarga

Berdasarkan hasil analisis tematik pada pertanyaan “*Apakah kesibukan di kantor mempengaruhi pemenuhan peran dalam keluarga?*”, diperoleh dua tema besar yaitu “Mempengaruhi” dan “Tidak Mempengaruhi”. Tema “*Tidak Mempengaruhi*” menggambarkan kelompok responden yang merasa mampu menjaga keseimbangan peran melalui kerja sama

antar. anggota keluarga, komunikasi yang baik, serta pembagian waktu yang efektif. Beberapa peserta, menekankan adanya dukungan dari pasangan dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga misalnya suami yang turut memasak atau mencuci piring ketika ia kelelahan sehingga peran di rumah akan tetap terpenuhi. Selain itu, responden juga menyoroti pentingnya komunikasi dan manajemen waktu untuk menjaga keharmonisan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Sementara itu, tema “*Mempengaruhi*” muncul dari pengalaman responden yang merasakan bahwa kesibukan kantor berdampak langsung pada kualitas interaksi dan pemenuhan peran dalam keluarga, khususnya dalam peran sebagai orang tua dan anak. Beberapa peserta mengaku kesulitan mengatur waktu untuk menemani anak atau merawat orang tua yang membutuhkan perhatian khusus. Dengan demikian, temuan ini memperlihatkan adanya perbedaan pengalaman di antara dosen: sebagian mampu menyeimbangkan peran melalui dukungan keluarga dan pengaturan waktu yang baik, sementara sebagian lainnya masih mengalami konflik peran akibat tingginya beban pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Pejelasan ini merupakan deskripsi dari Gambar 3. Tema 1: Dampak Kesibukan terhadap Peran Keluarga.

2. Rasa Syukur terhadap Pekerjaan

Dari pertanyaan 2 seluruh responden menjawab bersyukur dengan pekerjaan yang dimiliki. dari pertanyaan ini muncul beberapa subtema yang menggambarkan bentuk konkret dari rasa syukur tersebut. Misalnya, beberapa peserta menyatakan bahwa mereka bisa membawa anak ke kampus, yang memperlihatkan adanya fleksibilitas dan dukungan terhadap peran ganda sebagai dosen dan orang tua. Subtema lain seperti dapat menjalankan peran di keluarga dan menemani aktivitas anak menekankan bahwa pekerjaan mereka memungkinkan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan keluarga.

Selain itu, muncul pula subtema mendapatkan kesempatan lebih luas, yang mengindikasikan bahwa para peserta tidak hanya bersyukur karena dapat menjalankan peran keluarga, tetapi juga karena pekerjaan memberi peluang untuk berkembang secara pribadi dan profesional. *Node* hidup lebih seimbang menjadi puncak dari rasa syukur tersebut, menggambarkan kondisi ideal di mana pekerjaan dan keluarga dapat berjalan beriringan tanpa saling mengganggu. Setiap node dengan simbol koper merepresentasikan kode-kode data dari transkrip yang mendukung masing-masing subtema. Dengan demikian, peta tematik ini menunjukkan bahwa rasa syukur tidak hanya bersifat spiritual atau emosional, tetapi juga didasari oleh pengalaman nyata dalam menyeimbangkan pekerjaan, keluarga, dan pengembangan diri. Pejelasan ini merupakan deskripsi dari Gambar 4. Tema 2: Rasa Syukur terhadap Pekerjaan.

Gambar tersebut menggambarkan hasil analisis dari pertanyaan “*Benarkah Anda bersyukur dengan pekerjaan yang Anda miliki karena melalui pekerjaan tersebut Anda dapat memenuhi harapan-harapan Anda berkeluarga?*”. Meskipun hanya tiga responden yang memberikan jawaban untuk pertanyaan ini, keseluruhan tanggapan memperlihatkan kesamaan pola berpikir, yakni munculnya rasa syukur yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Para responden menyampaikan bahwa pekerjaan sebagai dosen memberikan rasa makna dan kebahagiaan tersendiri karena memungkinkan mereka menjalankan peran profesional sekaligus memenuhi tanggung jawab dalam keluarga.

Salah satu responden menekankan bahwa rasa syukur muncul karena pekerjaan memberikan stabilitas dan kesempatan untuk tetap berkontribusi bagi keluarga, bahkan ketika beban kerja tinggi. Responden lain menyampaikan bahwa setiap posisi pekerjaan adalah bentuk amanah, dan di mana pun ditempatkan, tetap menjadi alasan untuk bersyukur. Pandangan ini menegaskan bahwa rasa syukur tidak hanya muncul karena manfaat material, tetapi juga karena nilai spiritual dan emosional yang melekat pada profesi tersebut.

Secara keseluruhan, meskipun jumlah responden terbatas, temuan ini menunjukkan bahwa rasa syukur menjadi aspek penting dalam kesejahteraan dosen (*wellbeing*). Sikap ini membantu mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta memperkuat makna dan kepuasan terhadap profesi yang dijalani.

3. Perasaan Bersalah dan Pelanggaran Batas

Pada Gambar 5 memperlihatkan peta tematik dari hasil FGD dengan fokus utama pada pertanyaan 3. *Node* pusat “*Merasa Bersalah*” menggambarkan perasaan para peserta ketika sering membawa atau menyelesaikan pekerjaan kantor di rumah. Tema ini menampilkan dinamika emosional antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi yang menjadi bagian penting dari kesejahteraan kerja (*wellbeing*).

Beberapa sub-node muncul dari tema utama ini, seperti “*Merasa bersalah karena sering mengerjakan pekerjaan kantor di rumah*”, yang menunjukkan rasa tidak nyaman akibat batas antara ruang kerja dan ruang keluarga yang kabur. Subtema lain seperti waktu bersama keluarga berkurang dan aspek pribadi tertinggal menegaskan dampak nyata dari perasaan bersalah tersebut, yaitu berkurangnya waktu untuk interaksi keluarga serta terhambatnya perawatan diri atau pengembangan pribadi.

Selain itu, *node* kesehatan diri sendiri menunjukkan bahwa perasaan bersalah juga berdampak pada kondisi fisik dan mental, seperti kelelahan dan stres. Namun, muncul pula *node* “*Tidak merasa bersalah*”, yang menunjukkan adanya variasi persepsi di antara peserta beberapa menganggap bahwa membawa pekerjaan ke rumah adalah hal wajar selama dilakukan dengan frekuensi yang terkontrol (“*Tergantung Frekuensi*”).

4. Keprihatinan Keluarga

Pada Gambar 6 menggambarkan peta tematik hasil analisis FGD dengan fokus pada pertanyaan “*Apakah ada anggota keluarga yang prihatin dengan kesibukan pekerjaan Anda?*”. Tema utama yang muncul terbagi menjadi dua kategori besar, yaitu “*Ada*” dan “*Tidak Ada*” anggota keluarga yang menunjukkan keprihatinan terhadap kesibukan pekerjaan responden.

Pada cabang “*Ada*”, beberapa sub-*node* muncul dan menggambarkan bentuk nyata dari keprihatinan tersebut. Subtema “*Khawatir akan kesehatan*” menunjukkan bahwa sebagian anggota keluarga merasa cemas terhadap kondisi fisik responden akibat beban kerja yang tinggi, seperti kelelahan dan waktu istirahat yang kurang. Selain itu, subtema “*Anak menunjukkan stres*” menandakan dampak tidak langsung dari kesibukan pekerjaan orang tua terhadap kesejahteraan emosional anak. Anak mungkin menjadi lebih murung, rewel, atau menuntut perhatian lebih karena merasa kehilangan waktu kebersamaan.

Sementara itu, pada cabang “*Tidak Ada*”, ditunjukkan bahwa sebagian responden tidak mengalami tekanan atau keprihatinan dari keluarga terhadap pekerjaan mereka. Hal ini bisa terjadi karena anggota keluarga sudah terbiasa dengan pola kerja responden atau memahami tuntutan profesi yang dijalani.

5. Persepsi terhadap WFO–WFH

Pada Gambar 7 menampilkan peta tematik hasil FGD yang berfokus pada pertanyaan “*Apakah Anda merasa WFO lebih efektif daripada WFH?*”. Struktur tema memperlihatkan dua pandangan utama yang muncul dari para peserta, yaitu “*Tergantung jenis pekerjaan*” dan “*WFO lebih efektif*”.

Pada cabang “*Tergantung jenis pekerjaan*”, para responden menyampaikan bahwa efektivitas bekerja di kantor (WFO) atau dari rumah (WFH) sangat dipengaruhi oleh karakteristik tugas yang dijalankan. Pekerjaan yang menuntut interaksi langsung, koordinasi intensif, atau penggunaan fasilitas kampus dianggap lebih efektif dilakukan secara WFO. Sebaliknya, tugas-tugas administratif, penilaian, atau penyusunan laporan dapat diselesaikan secara efisien dari rumah. Pandangan ini menunjukkan adanya kesadaran terhadap pentingnya fleksibilitas kerja berdasarkan kebutuhan dan jenis aktivitas.

Sementara itu, cabang “*WFO lebih efektif*” menggambarkan peserta yang menilai bekerja dari kantor memberikan hasil yang lebih baik karena suasana kerja lebih kondusif, waktu kerja lebih terstruktur, dan komunikasi antar rekan lebih mudah dilakukan. Mereka menilai bahwa bekerja di lingkungan kantor membantu menjaga fokus, disiplin waktu, serta meminimalkan distraksi yang sering muncul ketika bekerja dari rumah.

6. Kemampuan Fokus saat WFH

Selanjutnya pada Gambar 8 ini menggambarkan hasil analisis tematik dari pertanyaan “*Saat Anda bekerja di rumah, apakah dapat tetap konsentrasi dan fokus mengerjakan pekerjaan sebagai dosen?*”. Node utama terbagi menjadi tiga cabang besar, yaitu “*Bisa Fokus*”, “*Tergantung Pekerjaan*”, dan “*Tidak Bisa Fokus*”, yang mewakili beragam pengalaman peserta dalam menjalankan sistem kerja dari rumah (*Work from Home*).

Pada cabang “*Bisa Fokus*”, para peserta menyatakan bahwa bekerja dari rumah justru memberi ruang yang lebih tenang dan fleksibel untuk menyelesaikan pekerjaan akademik seperti penilaian, penelitian, dan penulisan laporan. Sebaliknya, cabang “*Tidak Bisa Fokus*” menggambarkan peserta yang mengalami kesulitan dalam menjaga konsentrasi saat bekerja dari rumah. Gangguan datang dari aktivitas rumah tangga, anak-anak, atau rasa nyaman berlebihan yang membuat fokus menurun. Beberapa peserta juga menyebut bahwa ritme kerja menjadi tidak teratur dan sulit memisahkan waktu kerja dengan waktu pribadi.

Sementara itu, cabang “*Tergantung Pekerjaan*” menunjukkan bahwa kemampuan untuk fokus saat WFH sangat bergantung pada jenis pekerjaan yang sedang dilakukan. Aktivitas yang membutuhkan interaksi langsung, koordinasi tim, atau akses fasilitas kampus dianggap lebih sulit diselesaikan di rumah, sedangkan tugas individu dapat dilakukan dengan baik.

7. Persepsi terhadap Kerja Hybrid

Berdasarkan Gambar 9 menampilkan peta tematik hasil analisis dari pertanyaan “*Menurut Anda, jika diberi kesempatan bekerja campuran (WFO dan WFH), apakah keseimbangan Pekerjaan–Kehidupan (Work-Life Balance/WLB) Anda akan lebih baik?*”. Node utama bertajuk “*Setuju*” menunjukkan bahwa sebagian besar peserta FGD menyetujui konsep kerja campuran karena dianggap dapat meningkatkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarga.

Dari tema utama ini muncul beberapa sub-node yang menjelaskan alasan dan prasyarat dari pendapat tersebut. Subtema “*Cukup satu hari dalam seminggu*” menandakan bahwa sebagian peserta merasa skema kerja campuran tidak perlu diterapkan secara penuh, cukup 1–2 hari WFH dalam seminggu untuk memberi ruang istirahat, waktu bersama keluarga, atau fokus pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Sementara itu, subtema “*Perlu aturan yang jelas*” menegaskan bahwa fleksibilitas kerja harus diimbangi dengan kebijakan institusi yang tegas agar tidak menimbulkan ketidakpastian dalam pembagian tugas, waktu, dan tanggung jawab kerja.

Selain itu, subtema “*Didukung teknologi yang memadai*” menunjukkan kesadaran bahwa sistem kerja campuran hanya akan efektif jika didukung oleh infrastruktur digital yang stabil, seperti jaringan internet, perangkat komunikasi daring, dan sistem administrasi kampus

yang adaptif. Simbol koper dalam peta menggambarkan kode-kode data atau kutipan langsung dari peserta FGD yang mendukung setiap tema dan subtema.

Secara keseluruhan, peta ini mengilustrasikan bahwa mayoritas dosen melihat model kerja campuran (*hybrid work*) sebagai solusi ideal untuk menjaga produktivitas sekaligus meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada kebijakan yang jelas, dukungan teknologi yang baik, dan pembagian waktu kerja yang proporsional agar keseimbangan kehidupan-kerja benar-benar dapat tercapai.

Diskusi

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan-pekerjaan dosen FE UNPAR merupakan pengalaman yang kompleks dan dinamis, sejalan dengan konsep WLB yang dipahami sebagai upaya mengelola peran kerja dan kehidupan personal secara harmonis (Fontinha et al., 2019; Franco et al., 2021). Temuan FGD menunjukkan bahwa beban kerja akademik yang tinggi, batas peran yang longgar, serta ekspektasi institusional yang beragam menciptakan tekanan yang khas bagi dosen dalam menjalankan perannya. Hal ini memperkuat temuan penelitian terdahulu di Indonesia bahwa tuntutan Tri Dharma dan kewajiban administratif menjadi sumber stres utama bagi tenaga akademik (Harsono et al., 2024; Lestari & Rahardianto, 2021). Namun, penelitian ini menambahkan sudut pandang baru bahwa pengalaman tersebut tidak selalu bersifat negatif; sebagian besar dosen tetap merasakan syukur dan makna dalam profesinya, menunjukkan adanya *positive spillover* yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya.

Temuan mengenai “*dampak kesibukan terhadap peran keluarga*” menegaskan relevansi *Boundary Theory* (Clark, 2000) dalam konteks pekerjaan akademik Indonesia. Tema “*Mempengaruhi*” menggambarkan tingginya permeabilitas (mudah tidaknya batas peran ditembus) batas antara pekerjaan dan keluarga, terutama ketika pekerjaan terbawa ke rumah dan mengurangi waktu berkualitas dengan anak atau orang tua. Hal ini konsisten dengan literatur yang menyatakan bahwa batas yang lemah dapat meningkatkan konflik peran dan kelelahan emosional (McCloskey, 2018; Wepfer et al., 2018). Sementara itu, tema “*Tidak Mempengaruhi*” menunjukkan bahwa dukungan pasangan, manajemen waktu, dan komunikasi keluarga berperan sebagai faktor pelindung (*buffer*), mendukung temuan Effendi et al. (2025) bahwa dukungan sosial dan kelembagaan dapat meningkatkan WLB dan produktivitas dosen.

Tema berikutnya, “*Rasa Syukur terhadap Pekerjaan*”, memperlihatkan bahwa pengalaman WLB tidak hanya ditandai oleh konflik dan stres, tetapi juga oleh makna emosional dan spiritual yang memperkuat ketahanan psikologis. Dosen merasa bersyukur karena profesi mereka menawarkan fleksibilitas, kesempatan berkembang, dan kemampuan menjalankan peran keluarga. Perspektif ini melengkapi literatur yang sebagian besar menekankan konsekuensi

negatif WLB yang buruk, dengan menunjukkan bahwa dosen Indonesia memaknai profesi akademik sebagai ruang aktualisasi diri. Dimensi makna ini sejalan dengan temuan Ramachandaran et al. (2024) bahwa identitas dan makna profesional dapat membantu dosen bertahan dalam tekanan pekerjaan.

Temuan “*Perasaan Bersalah dan Pelanggaran Batas*” menggambarkan ketegangan antara ekspektasi profesional dan kebutuhan keluarga. Perasaan bersalah muncul terutama ketika pekerjaan menembus ruang pribadi, mencerminkan dinamika *boundary violation* sebagaimana dijelaskan oleh Bulger (2007). Peserta menggambarkan kesulitan memulihkan diri dan menurunnya perhatian terhadap kesehatan pribadi, mengonfirmasi literatur yang menyebutkan bahwa pelanggaran batas berhubungan dengan *burnout* dan penurunan kesejahteraan (Carvalho et al., 2021; Michel et al., 2014). Namun demikian, sebagian dosen tidak merasa bersalah selama frekuensi beban kerja masih dapat dikendalikan, menunjukkan bahwa regulasi internal dan toleransi pribadi turut berperan dalam dinamika WLB.

Tema “*Keprihatinan Keluarga*” meninjau dampak stres kerja terhadap dinamika rumah. Kekhawatiran keluarga mengenai kesehatan dosen memperkuat temuan penelitian internasional bahwa beban akademik berdampak pada kesejahteraan fisik dan emosional (Romeo et al., 2021). Subtema “*anak menunjukkan stres*” juga memperlihatkan efek tidak langsung dari intensitas kerja akademik terhadap anak, menggarisbawahi pentingnya kebijakan institusional yang memperhatikan kebutuhan keluarga dosen. Hal ini sejalan dengan rekomendasi Opoku et al. (2023) bahwa universitas perlu menyediakan kebijakan kerja yang ramah keluarga.

Terkait sistem kerja pascapandemi, hasil penelitian menunjukkan persepsi yang beragam atas WFO, WFH, dan kerja *hybrid*. Temuan bahwa efektivitas WFO–WFH “*tergantung jenis pekerjaan*” mendukung argumentasi bahwa fleksibilitas perlu bersifat adaptif, bukan seragam. Dosen menilai WFH efektif untuk tugas individu seperti penilaian dan penulisan, sedangkan WFO lebih tepat untuk koordinasi dan interaksi langsung. Pandangan ini sejalan dengan Aye et al. (2024) dan De Alwis et al. (2024) yang menekankan perlunya desain kerja berbasis karakteristik tugas. Sementara itu, tema “Kemampuan Fokus saat WFH” dan “Persepsi terhadap Kerja *Hybrid*” menunjukkan bahwa WFH membuka peluang produktivitas, tetapi juga menghadirkan distraksi, terutama bagi dosen perempuan dengan beban domestik tinggi. Hal ini menguatkan literatur tentang ketimpangan gender dalam WLB (Barkhuizen & Rothmann, 2008; Medina et al., 2023).

Penelitian ini berkontribusi memperluas pemahaman mengenai WLB dosen Indonesia dengan menunjukkan bahwa keseimbangan peran bukan hanya persoalan waktu atau kebijakan, tetapi juga berkaitan dengan makna profesi, dukungan keluarga, dan dinamika gender. Selain itu, penelitian ini menggarisbawahi bahwa sistem kerja *hybrid* berpotensi meningkatkan WLB,

tetapi hanya bila didukung oleh kebijakan institusional yang jelas, pengaturan beban kerja, dan infrastruktur teknologi yang memadai. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi konseptual dan praktis bagi literatur WLB di pendidikan tinggi Indonesia sekaligus memberikan dasar bagi universitas dalam mengembangkan kebijakan yang sensitif terhadap kebutuhan dosen.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-pekerjaan dosen FE UNPAR merupakan proses yang dipengaruhi oleh beban kerja akademik, dinamika keluarga, batas peran yang tidak tegas, serta makna emosional dan spiritual terhadap profesi. Melalui analisis tematik FGD, teridentifikasi tujuh tema utama (dampak kesibukan terhadap peran keluarga, rasa syukur terhadap pekerjaan, perasaan bersalah dan pelanggaran batas, keprihatinan keluarga, persepsi terhadap WFO–WFH, kemampuan fokus saat WFH, dan preferensi terhadap kerja *hybrid*) yang menggambarkan bahwa pengalaman WLB dosen tidak hanya berkaitan dengan konflik peran, tetapi juga mencakup aspek ketahanan psikologis, dukungan keluarga, dan pencarian makna kerja. Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya kebijakan fleksibilitas kerja yang terstruktur, pengelolaan beban kerja yang proporsional, dukungan sensitif gender, fasilitas teknologi yang memadai, serta program kesejahteraan dosen untuk menjaga kesehatan mental dan pemulihan diri.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah partisipan yang terbatas pada satu institusi, penggunaan satu metode pengumpulan data (FGD), serta analisis yang dilakukan secara manual tanpa perangkat lunak kualitatif khusus. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak institusi pendidikan tinggi, menggabungkan FGD dengan wawancara mendalam, dan memanfaatkan perangkat lunak analisis kualitatif untuk meningkatkan ketelitian interpretasi. Studi lanjutan juga perlu mengeksplorasi dinamika WLB berdasarkan gender, jenjang karier, status keluarga, serta melakukan penelitian longitudinal untuk melihat bagaimana perubahan kebijakan institusional dan pola kerja pascapandemi memengaruhi keseimbangan kehidupan-pekerjaan dosen dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

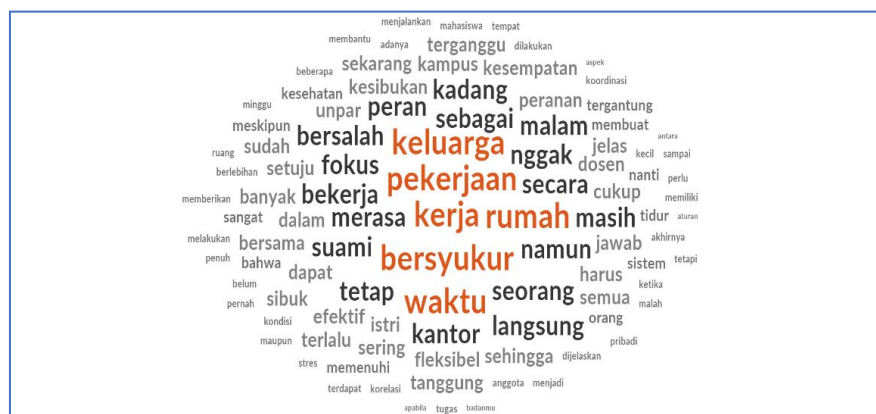
- Aye, L. M., Tan, J. E. H., & Ramasamy, S. (2024). Work-life Balance Mediating Stress and Quality of Life in Academics During COVID-19 in Malaysia. *Journal of Public Health in Africa*, 15(1), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/jphia.v15i1.562>
- Barkhuizen, N., & Rothmann, S. (2008). Occupational Stress of Academic Staff in South African Higher Education Institutions. *South African Journal of Psychology*, 38(2), 321–336. <https://doi.org/10.1177/008124630803800205>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>

- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., & Chambel, M. J. (2021). Please, do not interrupt me: Work–family balance and segmentation behavior as mediators of boundary violations and teleworkers’ burnout and flourishing. *Sustainability (Switzerland)*, 13(13). <https://doi.org/10.3390/su13137339>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Correa, A., Glas, M. G., & Opara, J. M. (2025). Females in Higher Education and Leadership: Insights From a Multi-Method Approach. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1485395>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- De Alwis, S., Hernvall, P., & Adikaram, A. S. (2024). Expectations and Management of Technology-Assisted Supplemental Work: A Managerial Perspective. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 11(2), 333–362. <https://doi.org/10.1177/23220937231164328>
- Dogra, P., & Kaushal, A. (2021). Underlying the Triple Burden Effects on Women Educationists Due to COVID-19. *Education and Information Technologies*, 27(1), 209–228. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10645-6>
- Doherty, L., & Manfredi, S. (2006). Action Research to Develop Work-life Balance in a UK University. *Women in Management Review*, 21(3), 241–259. <https://doi.org/10.1108/09649420610657416>
- Effendi, M. S., Komariah, A., Agustina, S. S., & Dikdik, A. (2025). Beyond Workload: Uncovering the Link Between Supervisor Support, Work–Life Balance, and Lecturer Productivity. *Education Sciences*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/educsci15091122>
- Eshun, E. N. K., & Segbenya, M. (2024). Modelling the Mediating Role of Work-Life Balance on the Relationship Between Work Arrangement and Employee Performance in Higher Education. *Sage Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241263447>
- Farha, A. A., Obeidat, S. M., & Al-Kwafi, O. S. (2022). ICT Effect on Employees-Related Outcomes: Higher Education as a Context. *Journal of Systems and Information Technology*, 24(1), 32–54. <https://doi.org/10.1108/jsit-04-2021-0073>
- Filho, W. L., Sálvia, A. L., Abubakar, I. R., Mifsud, M., Azadi, H., Sharifi, A., LeVasseur, T., Luetz, J. M., Velázquez, L., Singh, P., Pretorius, R., Akib, N. A. M., Savelyeva, T., Brandli, L., Muthu, N., & Lombardi, P. (2022). Impacts of the COVID-19 Pandemic on Routines of Higher Education Institutions: A Global Perspective. *Sustainability*, 14(21), 14105. <https://doi.org/10.3390/su142114105>
- Fontinha, R., Easton, S., & Laar, D. V. (2019). Overtime and Quality of Working Life in Academics and Nonacademics: The Role of Perceived Work-Life Balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173–183. <https://doi.org/10.1037/str0000067>
- Franco, L. S., Picinin, C. T., Pilatti, L. A., & Franco, A. C. (2021). Work-Life Balance in Higher Education: A Systematic Review of the Impact on the Well-Being of Teachers. *Ensaio Avaliação E Políticas Públicas Em Educação*, 29(112), 691–717. <https://doi.org/10.1590/s0104-403620210002903021>
- Furtado, L., Sobral, F., & Peci, A. (2016). Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1327–1342. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2015-0408>
- Garside, J., Stephenson, J., Hayles, J., Barlow, N., & Ormrod, G. (2021). Explaining Nursing Attrition Through the Experiences of Return-to-Practice Students: A Mixed-Methods Study. *British Journal of Nursing*, 30(8), 490–496. <https://doi.org/10.12968/bjon.2021.30.8.490>
- Gilbert, K. L., & Mayfield-Johnson, S. (2017). Roles, functions, and examples of qualitative research and methods for social science research. In *Public Health Research Methods for Partnerships and Practice* (pp. 220–238). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.1201/9781315155722-11>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work – Family

- Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gregory, S. (2020). Managing Labour Market Re-Entry Following Maternity Leave Among Women in the Australian Higher Education Sector. *Journal of Sociology*, 57(3), 577–594. <https://doi.org/10.1177/1440783320927089>
- Harsono, R. D. M., Muntu, C. K., & Marianti, M. M. (2024). Analisis Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada Dosen: Perguruan Tinggi di Bandung. *MEA Journal*, 8(3), 2673–2685. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4803>
- Hatane, S. E., Emerson, B., Soesanto, O., Gunawan, R. A., & Samuel, H. (2022). Accounting students' perceptions of work–life balance, accounting career image and intention to pursue accounting careers. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(3), 401–418. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2020-0209>
- Hopkins, J. (2024). Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review. *Sustainability (Switzerland)*, 16(12). <https://doi.org/10.3390/su16124970>
- Johnston, E., & Johnson, A. (2017). Balancing Life and Work by Unbending Gender: Early American Women Psychologists' Struggles and Contributions. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 53(3), 246–264. <https://doi.org/10.1002/jhbs.21862>
- Kitzinger, J. (1994). The Methodology of Focus Groups: The Importance of Interaction between Research Participants. *Sociology of Health & Illness*, 16(1), 103–121. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.ep11347023>
- Krishnan, C., Singh, S., & Baba, M. M. (2023). Effect of Work From Home and Employee Mental Health Through Mediating Role of Workaholism and Work-Family Balance. *International Journal of Social Psychiatry*, 70(1), 144–156. <https://doi.org/10.1177/00207640231196741>
- Kuzhabekova, A., & Almukhambetova, A. (2017). Female Academic Leadership in the Post-Soviet Context. *European Educational Research Journal*, 16(2–3), 183–199. <https://doi.org/10.1177/1474904116682040>
- Lestari, D., & Rahardianto. (2021). Work Life Balance and Job Satisfaction of Lecturer in Faculty of Economics and Business Unjani. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491–1504. <https://doi.org/https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.315>
- McCloskey, D. W. (2018). An examination of the boundary between work and home for knowledge workers. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9(3), 25–41. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018070102>
- Medina, P. S., Azevedo, L., Shi, W., & Bagwell, M. T. (2023). Gender and Work-Life Balance During COVID-19: A Study of Public Affairs Faculty. *Journal of Health and Human Services Administration*, 46(1), 50–76. <https://doi.org/10.37808/jhhsa.46.1.3>
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733–754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Mordi, C., Ajonbadi, H. A., & Adekoya, O. D. (2023). Technology Infiltration: Permeable Boundaries and Work–life Spillover Experiences Among Academics In the United Kingdom During The COVID-19 Pandemic. *Personnel Review*, 53(5), 1269–1288. <https://doi.org/10.1108/pr-10-2022-0693>
- Opoku, F. K., Kwao, I. T., & Johnson, A.-P. (2023). Human Resource Policies and Work–life Balance in Higher Education: Employee Engagement as Mediator. *Sa Journal of Human Resource Management*, 21. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1939>
- Pinho, M., & Colston, B. (2024). Perceptions of Fairness, Inclusion and Safety: The Differential Impact of Contrasting Experiences on Academics and Professional Services Staff. *Journal of Management & Governance*, 29(3), 815–847. <https://doi.org/10.1007/s10997-024-09721-z>
- Rahmayati, T. E., Sariyanto, & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Work Engagement pada Dosen Wanita dalam Menghadapi Dunia Pendidikan di

- Era Digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, 5(2), 1448–1456. <https://doi.org/https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1486>
- Ramachandaran, S. D., Nuraini, R., & Doraisingam, P. (2024). Understanding Work-Life Balance Challenges among Academic Professionals in Higher Education: A Phenomenological Study. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 23(12), 130–147. https://www.researchgate.net/publication/387847387_Understanding_Work-Life_Balance_Challenges_among_Academic_Professionals_in_Higher_Education_A_Phenomenological_Study
- Romeo, M., Baldó, M. Y. i., Verde, M., & Jayme, M. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Higher Education: Characterizing the Psychosocial Context of the Positive and Negative Affective States Using Classification and Regression Trees. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.714397>
- Rusdi, F. A., Razak, A. A., & Embong, Z. (2023). “I Find It Very Difficult to Go to Work; It Is Emotionally Exhausting”: Understanding the Burnout and Underlying Emotions Among Malaysian University Academics. *International Journal of Learning Teaching and Educational Research*, 22(10), 37–53. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.10.3>
- Sandelowski, M. (2000). Focus on Research Methods Whatever Happened to Qualitative Description? *Research in Nursing & Health*, 23, 334–340. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/1098-240X\(200008\)23:4<334::AID-NUR9>3.0.CO;2-G](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/1098-240X(200008)23:4<334::AID-NUR9>3.0.CO;2-G)
- Storch, S. L., & Juarez-Paz, A. V. O. (2022). Influence of professional mobile device usage on Work/Family Border Theory. *Mobile Media and Communication*, 10(3), 510–530. <https://doi.org/10.1177/20501579221083753>
- Tytherleigh, M., Jacobs, P., Webb, C., Ricketts, C., & Cooper, C. L. (2007). Gender, Health and Stress in English University Staff—Exposure or Vulnerability? *Applied Psychology*, 56(2), 267–287. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00254.x>
- Villablanca, A. C., Beckett, L., Nettiksimmons, J., & Howell, L. P. (2013). Improving Knowledge, Awareness, and Use of Flexible Career Policies Through an Accelerator Intervention at the University of California, Davis, School of Medicine. *Academic Medicine*, 88(6), 771–777. <https://doi.org/10.1097/acm.0b013e31828f8974>
- Wei, C., & Ye, J.-H. (2022). The Impacts of Work-Life Balance on the Emotional Exhaustion of Chinese College Teachers. *Healthcare*, 10(11), 2234. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/healthcare10112234>
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>

GAMBAR

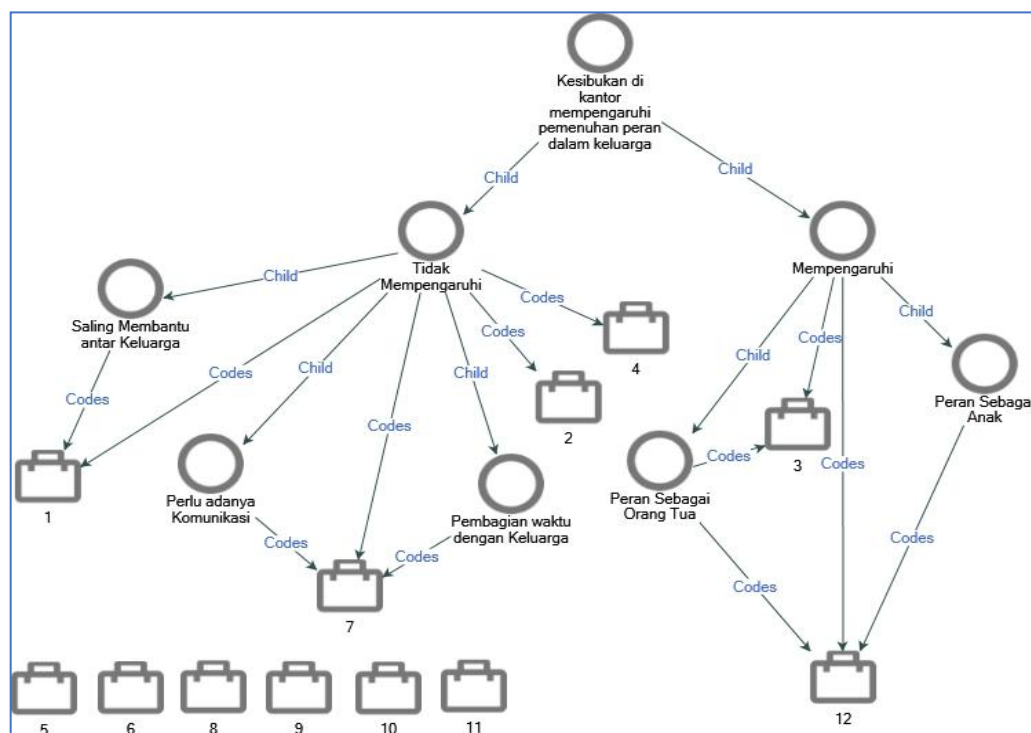


Gambar 1. Word Cloud

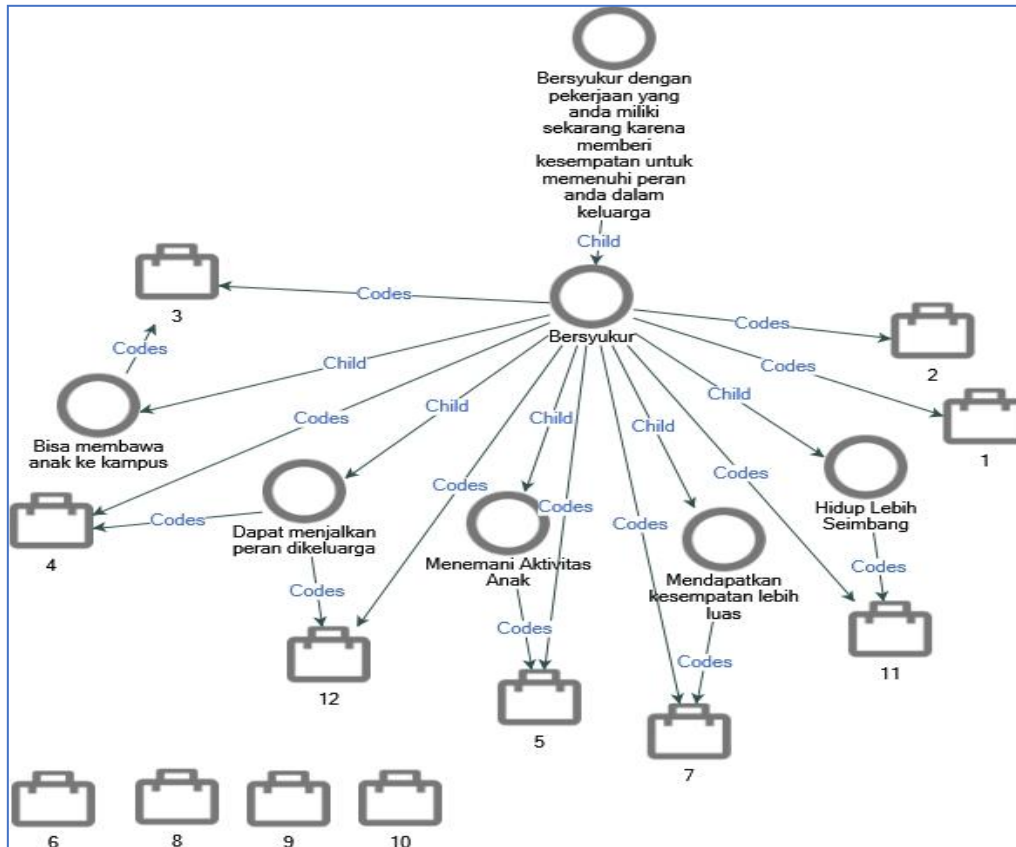
Sumber: *Output transkrip.id*

kerja	rumah	namun	tetap	bersalah	peran	kantor	kadang	langsung				
	waktu		suami	malam	dosen	peranan	setuju	bersama	cukup	efektif		
			fleksibel	banyak	jelas	kesempatan	sehingga	sekarang	semua			
pekerjaan	merasa	fokus	masih	harus	sibuk	kesehatan	membuat	memenuhi	meskipun	nanti	orang	
		dalam	sudah	sangat	akhirnya	anggota	beberapa	belum	berlebihandijelaskan			
		jawab	dilakukan	korelasi	mahasiswa	malah	maupun	melakuka				
bersyukur	bekerja	nggak	dapat	kampus	tanggung	sistem	kecil	membant	menjalank	minggu	perlu	
		sebagai	terganggu	tergantung	ketika	memberik	pernah	sampai	stres	tempat		
		istri	sering	terlalu	tidur	kondisi	memiliki	pribadi	terdapat	tugas	antara	
keluarga	secara	seorang	kesibukan	unpar	bahwa	adanya	koordinas	menjadi	ruang	tetapi	apabila	aturan
		aspek	badanmu									

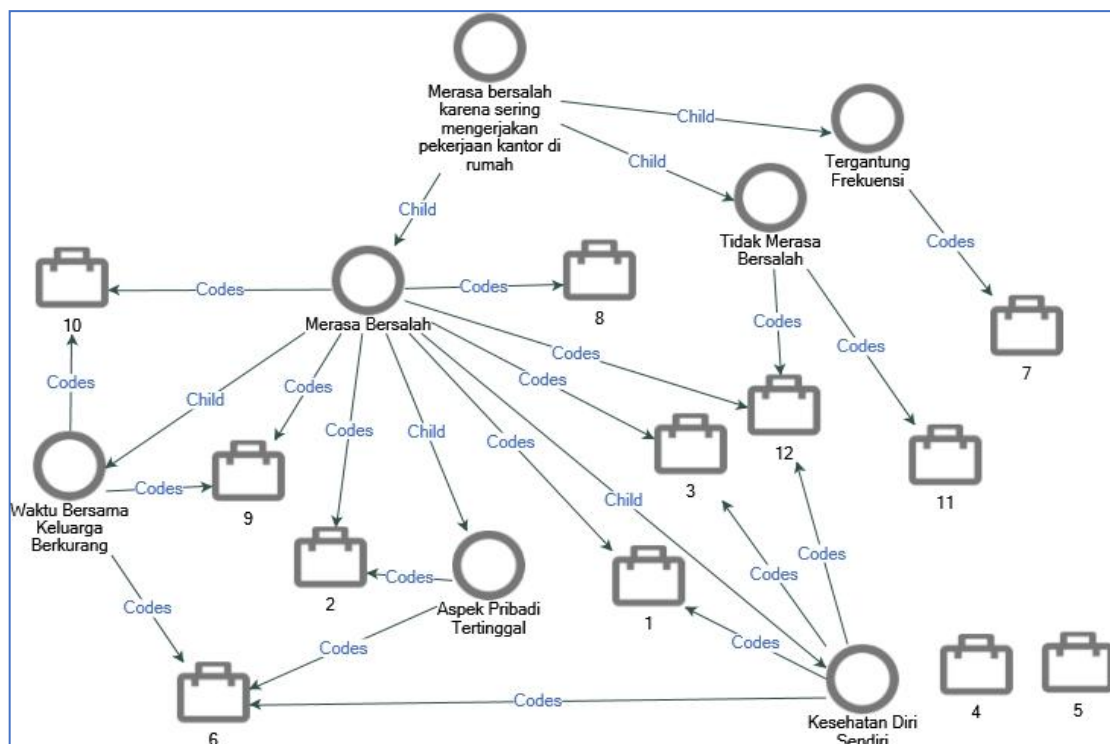
Gambar 2. *Tree Map*
Sumber: *Output transkrip.id*



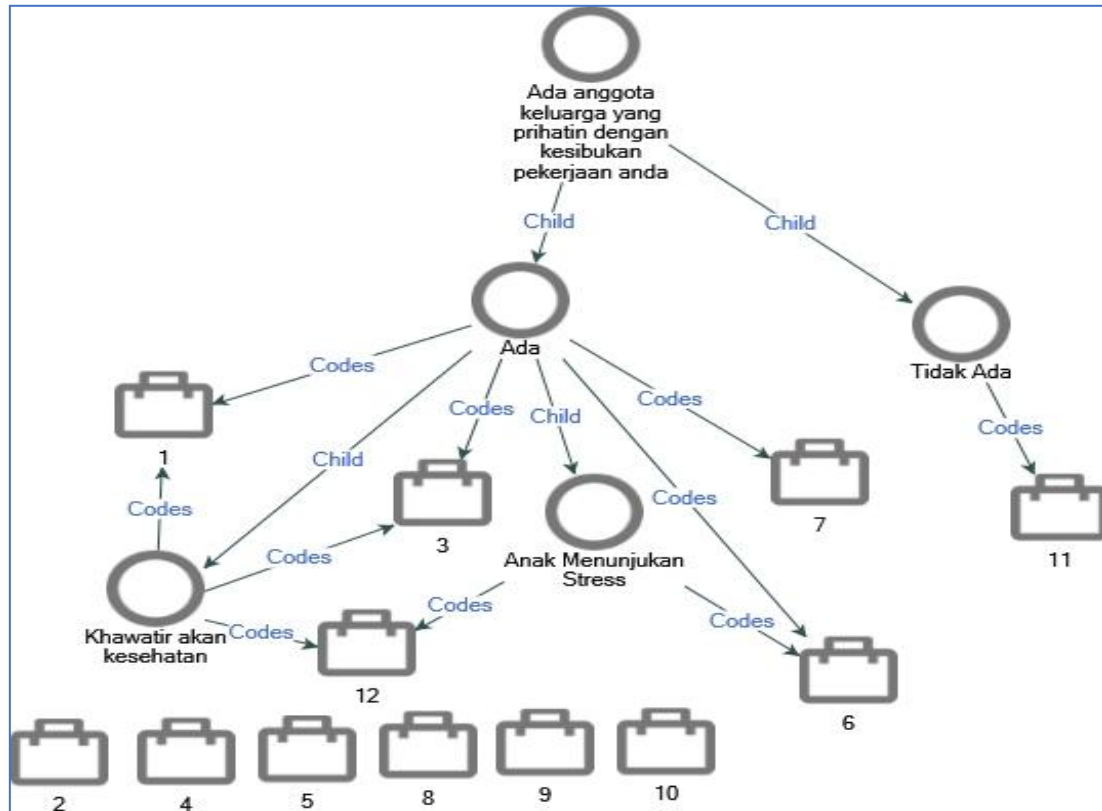
Gambar 3. Tema 1: Dampak Kesibukan terhadap Peran Keluarga
Sumber: *Output transkrip.id*



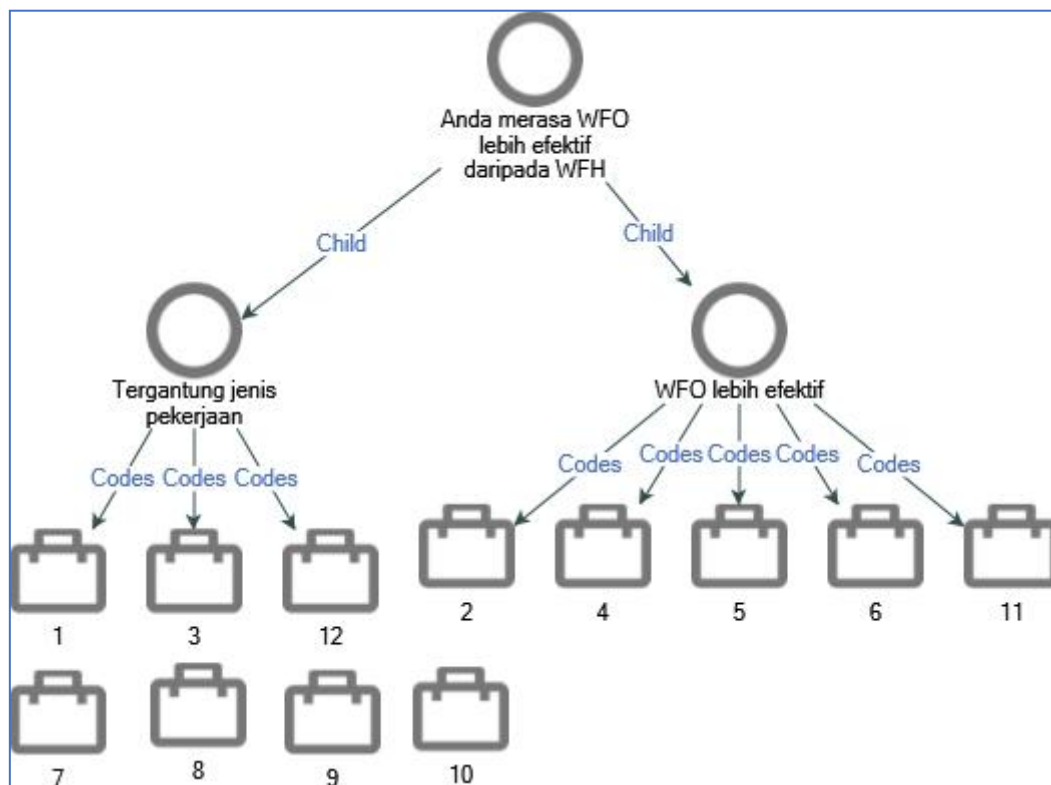
Gambar 4. Tema 2: Rasa Syukur terhadap Pekerjaan
Sumber: *Output transkrip.id*



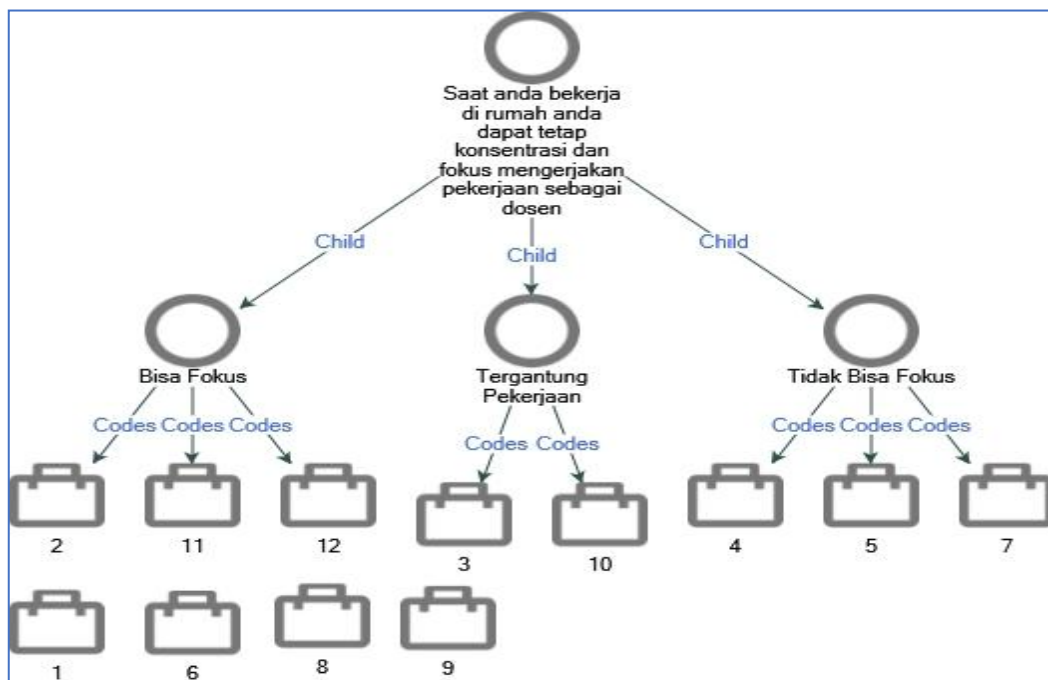
Gambar 5. Tema 3: Perasaan Bersalah dan Pelanggaran Batas
Sumber: *Output transkrip.id*



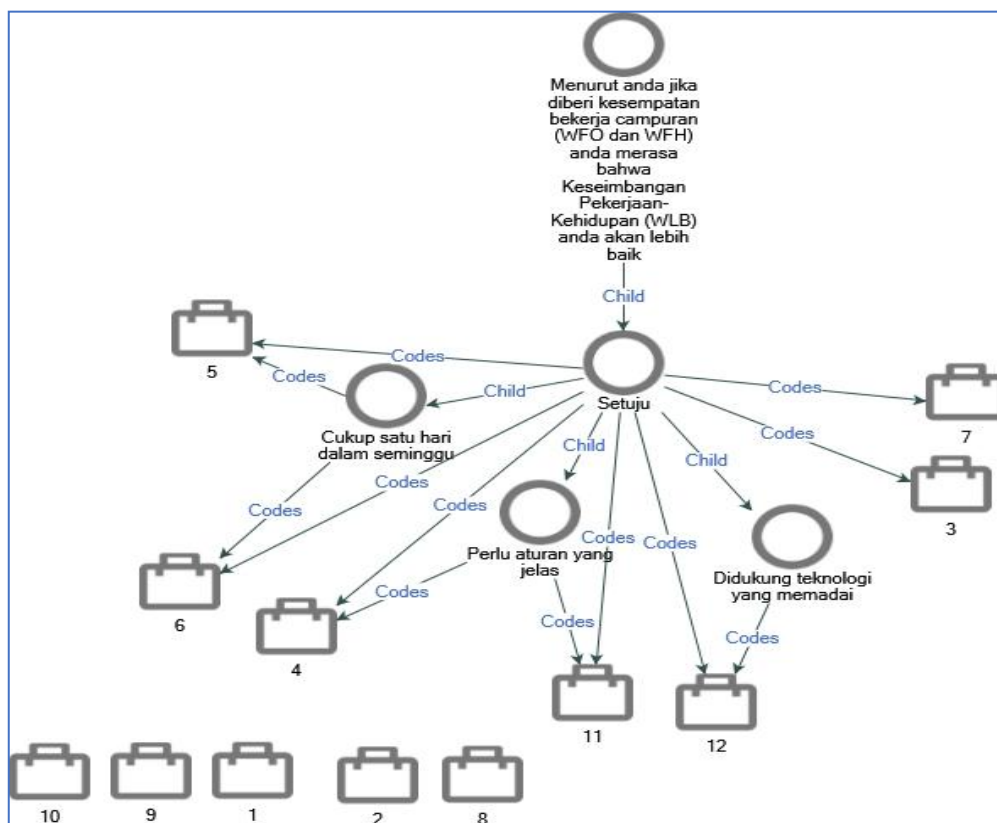
Gambar 6. Tema 4: Keprihatinan Keluarga
Sumber: *Output transkrip.id*



Gambar 7. Tema 5: Persepsi terhadap WFO-WFH
Sumber: *Output transkrip.id*



Gambar 8. Tema 6: Kemampuan Fokus saat WFH
Sumber: *Output transkrip.id*



Gambar 9. Tema 7: Persepsi terhadap Kerja Hybrid
Sumber: *Output transkrip.id*