ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.11, Oktober 2026

Beyond Work-Life Balance: Negosiasi Keharmonisan Rumah Tangga Dosen dalam Menghadapi Tuntutan Akademik

St. Wijdanah Ram
Universitas Negeri Makassar, Indonesia
E-mail: st.wijdanah.ram@unm.ac.id

Article History:
Received: 30 Juni 2026
Revised: 20 September 2026
Accepted: 05 Oktober 2026

Keywords*: Keharmonisan Rumah Tangga, Dosen, Negosiasi Keluarga, Tuntutan Akademik.*

Abstrak: *Meningkatnya tuntutan tridharma perguruan tinggi menyebabkan dosen menghadapi tantangan dalam menjalankan peran profesional dan kehidupan keluarga secara bersamaan. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada konsep work-life balance, sementara pengalaman dosen dalam membangun keharmonisan rumah tangga melalui proses negosiasi masih belum banyak dikaji. Penelitian ini bertujuan memahami pengalaman hidup dosen dalam menegosiasikan tuntutan akademik dan kehidupan keluarga untuk mempertahankan keharmonisan rumah tangga. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Delapan dosen tetap yang telah menikah dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi terstruktur dan dianalisis mengikuti tahapan IPA. Hasil penelitian mengidentifikasi lima tema utama, yaitu memaknai profesi dosen sebagai bentuk pengabdian sekaligus tanggung jawab keluarga, membangun negosiasi waktu antara pekerjaan akademik dan kehidupan keluarga, memperkuat komunikasi sebagai mekanisme penyelesaian konflik, memaknai dukungan pasangan sebagai fondasi keberlangsungan karier akademik, serta membangun keharmonisan rumah tangga melalui adaptasi dan refleksi bersama. Penelitian menyimpulkan bahwa keharmonisan rumah tangga dosen tidak terbentuk melalui keseimbangan kerja dan kehidupan semata, tetapi melalui proses negosiasi yang berlangsung secara dinamis, adaptif, dan berkelanjutan dalam sistem keluarga. Temuan ini memperkaya kajian sosiologi keluarga dan memberikan implikasi bagi pengembangan kebijakan perguruan tinggi yang lebih ramah keluarga.*

PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan tinggi telah mengubah secara signifikan karakter profesi dosen.

Selain melaksanakan kegiatan pembelajaran, dosen dituntut untuk menghasilkan publikasi ilmiah bereputasi, memperoleh hibah penelitian, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, membangun jejaring akademik, serta memenuhi berbagai indikator kinerja institusi. Beragam tuntutan tersebut semakin meningkat seiring dengan transformasi digital dalam pendidikan tinggi, kebijakan peningkatan mutu perguruan tinggi, dan kompetisi akademik yang semakin ketat (Ashtikar & Manoharan, 2024).

Akibatnya, pekerjaan dosen tidak lagi dibatasi oleh ruang dan waktu karena aktivitas akademik dapat berlangsung di luar jam kerja formal melalui berbagai platform digital. Kondisi tersebut menjadikan profesi dosen sebagai salah satu pekerjaan yang memiliki kompleksitas peran tinggi dalam kehidupan modern. Di sisi lain, dosen juga menjalankan peran sebagai pasangan, orang tua, maupun anggota keluarga yang memiliki tanggung jawab domestik. Peran profesional dan peran keluarga sering kali berlangsung secara bersamaan sehingga menuntut kemampuan individu untuk menyeimbangkan berbagai kepentingan yang berbeda (Jyothi, 2025).

Tuntutan penyelesaian tugas akademik, bimbingan mahasiswa, penyusunan artikel ilmiah, serta berbagai kegiatan administratif berpotensi mengurangi intensitas interaksi dengan keluarga apabila tidak dikelola secara tepat. Situasi ini dapat memunculkan konflik peran, tekanan psikologis, hingga perubahan kualitas hubungan dalam rumah tangga. Namun demikian, pada sebagian dosen, kondisi tersebut justru mendorong munculnya berbagai bentuk penyesuaian dan strategi dalam mempertahankan keharmonisan keluarga (Beigi et al., 2016).

Dalam perspektif sosiologi keluarga, hubungan antara pekerjaan dan keluarga merupakan proses sosial yang berlangsung secara dinamis melalui interaksi, komunikasi, dan negosiasi antaranggota keluarga. Keharmonisan rumah tangga bukan sekadar ditentukan oleh sedikit atau banyaknya beban pekerjaan, tetapi dibangun melalui proses pembagian peran, penyelarasan harapan, dukungan emosional, dan kemampuan anggota keluarga beradaptasi terhadap perubahan kondisi sosial. Oleh karena itu, negosiasi menjadi bagian penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Setiap keluarga memiliki cara yang berbeda dalam membangun kesepahaman sehingga pengalaman yang dimiliki dosen menjadi menarik untuk dikaji secara lebih mendalam (Rossi, 2013).

Berbagai penelitian sebelumnya lebih banyak membahas hubungan antara pekerjaan dan keluarga melalui konsep *work-life balance*, *work-family conflict*, kepuasan kerja, maupun kesejahteraan psikologis (Hamid & Amin, 2014; Yadav & Adhikari, 2019) . Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel atau mengukur tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Pendekatan tersebut telah memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, namun belum mampu menggambarkan secara komprehensif bagaimana dosen memaknai tuntutan akademik, bagaimana proses negosiasi berlangsung dalam kehidupan keluarga, serta bagaimana berbagai keputusan diambil untuk mempertahankan keharmonisan rumah tangga (Rashid et al., 2016). Dengan demikian, dimensi pengalaman dan proses sosial yang terjadi dalam kehidupan keluarga dosen masih memerlukan eksplorasi yang lebih mendalam.

Profesi dosen juga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan profesi lainnya. Fleksibilitas waktu kerja yang dimiliki dosen sering kali diikuti oleh meningkatnya tuntutan pekerjaan yang tidak mengenal batas waktu maupun tempat. Aktivitas akademik dapat dilakukan pada malam hari, akhir pekan, maupun saat berada di lingkungan keluarga. Kondisi tersebut menjadikan batas antara ruang kerja dan ruang domestik semakin kabur. Di sisi lain, keluarga tetap mengharapkan kehadiran fisik maupun emosional dari setiap anggota keluarga. Situasi ini

menempatkan dosen pada posisi yang harus terus-menerus melakukan negosiasi terhadap berbagai tuntutan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari (Rashid et al., 2016).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengalaman dosen dalam menegosiasikan tuntutan akademik dan kehidupan keluarga menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini tidak berfokus pada pengukuran tingkat *work-life balance*, melainkan berupaya memahami pengalaman hidup dosen dalam membangun, mempertahankan, dan memaknai keharmonisan rumah tangga di tengah meningkatnya tuntutan profesi akademik. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengungkap pengalaman subjektif, proses interaksi, serta makna yang dibangun oleh informan dalam menjalankan berbagai peran sosialnya.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian sosiologi keluarga dengan menjelaskan bagaimana proses negosiasi berlangsung dalam kehidupan keluarga dosen serta faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat terciptanya keharmonisan rumah tangga. Selain memberikan kontribusi teoretis, hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan yang lebih responsif terhadap kesejahteraan dosen dan keluarganya melalui pengelolaan beban kerja yang lebih berorientasi pada keberlanjutan kehidupan akademik dan kehidupan keluarga.

LANDASAN TEORI

Berisi landasan teori yang dipakai pada penelitian ini. Pada bagian ini disarankan memuat banyak pendapat ahli dan berbagai referensi untuk memperkuat penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan memahami secara mendalam bagaimana dosen memaknai pengalaman mereka dalam menegosiasikan tuntutan akademik dan kehidupan keluarga serta bagaimana pengalaman tersebut membentuk upaya mempertahankan keharmonisan rumah tangga (Sabuero, 2025). IPA memandang bahwa pengalaman individu tidak hanya perlu dideskripsikan, tetapi juga diinterpretasikan untuk memperoleh pemahaman mengenai makna yang dibangun oleh informan dalam konteks sosial dan budaya tempat mereka berada. Pendekatan ini sesuai dengan fokus penelitian yang berupaya mengeksplorasi pengalaman subjektif dosen sebagai individu yang menjalankan peran profesional sekaligus peran dalam keluarga.

Penelitian dilaksanakan di Universitas Negeri Makassar dengan melibatkan dosen tetap sebagai informan penelitian. Pemilihan lokasi didasarkan pada karakteristik pekerjaan dosen yang memiliki tuntutan tridharma perguruan tinggi, meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian tidak bertujuan membandingkan institusi, tetapi berupaya memahami pengalaman hidup dosen dalam menghadapi berbagai tuntutan akademik yang beririsan dengan kehidupan keluarga.

Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan kesesuaian pengalaman terhadap fokus penelitian. Kriteria informan meliputi: (1) berstatus sebagai dosen tetap, (2) telah menikah, (3) memiliki pengalaman mengajar minimal lima tahun, (4) aktif menjalankan tridharma perguruan tinggi, dan (5) bersedia menjadi informan penelitian. Untuk memperoleh variasi pengalaman, pemilihan informan mempertimbangkan perbedaan jenis kelamin, usia, fakultas, jabatan akademik, masa kerja, dan jumlah anak. Dalam penelitian IPA, jumlah informan relatif kecil karena menekankan kedalaman data. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan 8 informan, dengan proses pengumpulan data dihentikan ketika informasi yang

diperoleh telah memberikan pemahaman yang kaya mengenai fenomena yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi terstruktur sebagai teknik utama. Pedoman wawancara disusun secara fleksibel agar memberikan ruang kepada informan untuk menceritakan pengalaman mereka secara utuh. Wawancara berfokus pada pengalaman menjalankan peran sebagai dosen dan anggota keluarga, proses membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, bentuk negosiasi dengan pasangan maupun anak, tantangan yang dihadapi dalam memenuhi tuntutan akademik, serta cara informan memaknai keharmonisan rumah tangga. Seluruh wawancara direkam dengan persetujuan informan, kemudian ditranskripsikan secara verbatim sebagai dasar analisis.

Untuk memperkaya pemahaman terhadap pengalaman informan, penelitian juga memanfaatkan observasi selama proses wawancara serta dokumentasi yang berkaitan dengan aktivitas akademik dosen, seperti beban kerja, jadwal tridharma, dan catatan lapangan peneliti. Data dari berbagai sumber tersebut digunakan sebagai bentuk triangulasi sehingga interpretasi yang dihasilkan lebih komprehensif.

Analisis data mengikuti tahapan Interpretative Phenomenological Analysis yang dikembangkan oleh Jonathan A. Smith, Paul Flowers, dan Michael Larkin (Tindall, 2009). Tahapan analisis dimulai dengan membaca transkrip wawancara secara berulang untuk memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap pengalaman setiap informan. Selanjutnya dilakukan *initial noting* dengan memberikan catatan deskriptif, linguistik, dan konseptual pada bagian-bagian penting transkrip.

Tahap berikutnya adalah mengembangkan tema-tema awal (*emergent themes*) yang merepresentasikan makna pengalaman informan. Tema-tema tersebut kemudian dihubungkan untuk membentuk struktur tema pada masing-masing kasus (*searching for connections across emergent themes*). Setelah seluruh kasus dianalisis secara individual, dilakukan analisis lintas kasus (*looking for patterns across cases*) guna mengidentifikasi pola pengalaman yang bersifat konvergen maupun divergen. Hasil akhir analisis berupa interpretasi mendalam mengenai bagaimana dosen memaknai proses negosiasi antara tuntutan akademik dan kehidupan keluarga dalam mempertahankan keharmonisan rumah tangga.

Keabsahan data dijaga melalui beberapa strategi. Kredibilitas diperoleh melalui *member checking*, yaitu memberikan kesempatan kepada informan untuk meninjau kembali hasil transkrip maupun interpretasi awal. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti juga menerapkan *reflexive journaling* untuk mendokumentasikan proses refleksi selama penelitian sehingga potensi bias interpretasi dapat diminimalkan. Selain itu, proses analisis didokumentasikan secara sistematis melalui *audit trail* sehingga setiap keputusan analitis dapat ditelusuri dan dipertanggungjawabkan (Kraus, 2025).

Penelitian ini memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian. Sebelum proses wawancara dimulai, setiap informan memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, prosedur penelitian, hak untuk mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi, serta jaminan kerahasiaan identitas. Persetujuan partisipasi diberikan melalui *informed consent*. Seluruh identitas informan disamarkan menggunakan kode tertentu, sedangkan data penelitian disimpan secara aman dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik (Chen et al., 2017)**.**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis terhadap pengalaman delapan informan menghasilkan lima tema utama yang menggambarkan proses dosen dalam menegosiasikan tuntutan akademik dan kehidupan keluarga. Kelima temuan tersebut meliputi: (1) memaknai profesi dosen sebagai bentuk pengabdian

sekaligus tanggung jawab keluarga, (2) membangun negosiasi waktu antara pekerjaan akademik dan kehidupan keluarga, (3) memperkuat komunikasi sebagai mekanisme penyelesaian konflik, (4) memaknai dukungan pasangan sebagai fondasi keberlangsungan karier akademik, dan (5) membangun keharmonisan rumah tangga melalui adaptasi dan refleksi bersama. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keharmonisan keluarga tidak terbentuk secara otomatis, tetapi merupakan hasil dari proses negosiasi yang berlangsung secara berkelanjutan.

Memaknai Profesi Dosen sebagai Bentuk Pengabdian sekaligus Tanggung Jawab Keluarga. Analisis fenomenologis menunjukkan bahwa para informan tidak memandang profesi dosen semata sebagai pekerjaan, tetapi sebagai bentuk pengabdian yang memiliki nilai moral dan sosial. Pengalaman tersebut membentuk kesadaran bahwa keberhasilan akademik harus berjalan seiring dengan tanggung jawab sebagai anggota keluarga. Bagi para informan, identitas sebagai dosen tidak menghilangkan identitas sebagai suami, istri, ayah, maupun ibu.

Salah seorang informan menyampaikan:

"Bagi saya menjadi dosen bukan sekadar mencari nafkah. Ada tanggung jawab amanah mendidik mahasiswa dan menghasilkan penelitian yang bermanfaat. Tapi saya juga selalu ingat, ketika pulang ke rumah saya tetap seorang suami dan ayah." (WN)

Informan lain menegaskan:

"Prestasi akademik memang penting, tetapi keluarga tetap prioritas. Saya tidak ingin anak-anak merasa kehilangan waktu bersama ibunya hanya karena saya sibuk mengejar karir ." (BK)

Lebih dari sekadar menggambarkan profesi sebagai pekerjaan, pengalaman para informan memperlihatkan adanya proses pembentukan identitas yang berlangsung secara simultan. Para informan tidak memisahkan identitas sebagai dosen dan anggota keluarga, tetapi mengintegrasikan keduanya sebagai bagian dari makna hidup yang sama (Elkina, 2020) Dalam perspektif fenomenologis, pengalaman tersebut menunjukkan bahwa profesi dosen dimaknai sebagai panggilan moral yang hanya memperoleh makna ketika tetap memungkinkan individu memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga. Menariknya, para informan tidak mengalami dilema antara karier dan keluarga sebagai pilihan yang harus dipertentangkan (Baker, 2010).

Sebaliknya, mereka berusaha mempertahankan kedua identitas tersebut secara bersamaan. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan akademik bukan merupakan tujuan akhir, melainkan sarana untuk memenuhi tanggung jawab yang lebih luas terhadap keluarga dan masyarakat. makna profesi dibangun melalui relasi sosial, bukan semata-mata melalui pencapaian akademik (Harris et al., 2017).

Temuan ini memperluas Family Systems Theory dari Murray Bowen. Bowen menjelaskan bahwa individu tidak dapat dipahami secara terpisah dari sistem keluarga karena identitas individu selalu dibentuk melalui hubungan emosional dengan anggota keluarga. Namun penelitian ini menunjukkan sesuatu yang lebih jauh. Identitas profesional dosen ternyata juga merupakan produk relasi keluarga. Artinya, keluarga tidak hanya menerima dampak pekerjaan akademik, tetapi ikut membentuk cara dosen memaknai profesinya (Harris et al., 2017).

Temuan ini memperlihatkan hubungan yang bersifat timbal balik antara sistem akademik dan sistem keluarga. Profesi akademik bukan sekadar faktor eksternal yang memengaruhi keluarga, melainkan menjadi bagian dari konstruksi identitas keluarga itu sendiri (Hao & W.H Leung, 2023).

Membangun Negosiasi Waktu antara Pekerjaan Akademik dan Kehidupan Keluarga
Seluruh informan menggambarkan bahwa pengelolaan waktu merupakan tantangan terbesar dalam menjalankan profesi dosen. Aktivitas tridarma perguruan tinggi sering kali melampaui jam kerja formal sehingga memerlukan penyesuaian terhadap rutinitas keluarga.
Sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang informan:

"Biasanya. Siang saya fokus mengajar dan membuat artikel, pulang baru mengurus keluarga, malam hari menemani anak-anak belajar, setelah semua selesai saya biasa mereview artikel" (IK)
Informan lain menjelaskan:

"Saya dan istri punya kesepakatan. Setelah jam delapan malam, kalau tidak ada deadline yang benar-benar mendesak, saya berhenti bekerja supaya bisa berkumpul dengan keluarga." (HG)
"*Di malam hari saya biasa membaca skripsi mahasiswa atau membuat bahan ajar, sabtu dan ahad biasanya kami menghabiskan waktu untuk menonton film di Netflix sambil membeli cemilan*." (SV)

Pengalaman para informan memang berbicara mengenai pembagian waktu. Namun analisis yang lebih mendalam menunjukkan bahwa yang sebenarnya sedang dinegosiasikan bukanlah waktu, melainkan kehadiran (presence). Para informan berusaha mempertahankan kehadiran emosional di tengah keluarga. Mereka menyadari bahwa keberadaan fisik tanpa keterlibatan emosional tidak cukup membangun keharmonisan rumah tangga. Oleh karena itu, negosiasi waktu menjadi simbol dari negosiasi mengenai perhatian, kedekatan, dan komitmen terhadap keluarga. Sebagian besar penelitian mengenai work-life balance mengasumsikan bahwa keseimbangan dicapai melalui distribusi waktu yang proporsional. Namun temuan penelitian ini menunjukkan perspektif yang berbeda (Chauhan, 2021). Keharmonisan keluarga ternyata tidak selalu ditentukan oleh banyaknya waktu bersama, melainkan oleh kualitas keterlibatan emosional ketika waktu tersebut tersedia. Dengan kata lain, penelitian ini menggeser fokus dari time balance menuju relational presence. Temuan tersebut memperluas konsep keseimbangan kerja dan keluarga yang selama ini lebih menitikberatkan pada kuantitas waktu (Wan et al., 2021).

Komunikasi sebagai Mekanisme Penyelesaian Konflik. Konflik antara pekerjaan akademik dan kehidupan keluarga dipersepsikan sebagai pengalaman yang tidak dapat dihindari. Namun demikian, para informan memaknai konflik sebagai bagian dari dinamika keluarga yang dapat diselesaikan melalui komunikasi terbuka.
Salah satu informan menyatakan:

"Kalau ada penelitian di luar kota atau persiapan akreditasi, saya selalu bicara dulu dengan istri. Jadi dia tahu kenapa saya harus lebih banyak di kampus." (WN)
Informan lainnya menjelaskan:
"Konflik itu pasti ada. Tapi biasanya selesai setelah kami duduk bersama dan saling menjelaskan apa yang sedang dihadapi." (IK)

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berfungsi sebagai ruang negosiasi makna. Melalui komunikasi, pasangan membangun pemahaman bersama mengenai prioritas, pembagian peran, dan harapan masing-masing sehingga konflik tidak berkembang menjadi ketegangan berkepanjangan (Madke et al., 2024). Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi mengenai pekerjaan. Interpretasi fenomenologis menunjukkan bahwa komunikasi merupakan proses membangun makna bersama terhadap perubahan peran yang

dialami keluarga.

Ketika pasangan memahami alasan mengapa dosen harus bekerja hingga malam atau bepergian untuk penelitian, mereka sesungguhnya sedang membangun definisi baru mengenai tanggung jawab keluarga (Segrin & Flora, 2018). Komunikasi menjadi proses penciptaan realitas keluarga yang baru. Dalam perspektif Bowen, komunikasi mempertahankan keseimbangan sistem keluarga. Namun penelitian ini memperlihatkan bahwa komunikasi juga menghasilkan perubahan struktur hubungan keluarga. Artinya, komunikasi bukan hanya mempertahankan sistem, tetapi menjadi mekanisme transformasi sistem keluarga agar mampu beradaptasi terhadap perubahan tuntutan profesi akademik. Ini merupakan perluasan penting terhadap teori sistem keluarga(Segrin & Flora, 2004).

Dukungan Pasangan sebagai Fondasi Keberlangsungan Karier Akademik. Informan secara konsisten menempatkan pasangan sebagai sumber dukungan utama dalam menjalankan tuntutan profesi akademik. Dukungan tersebut melampaui bantuan praktis dalam pekerjaan domestik, tetapi juga mencakup dukungan emosional dan psikologis. Sebagaimana disampaikan oleh salah satu informan:

"Kalau suami tidak mendukung, mungkin saya sudah menyerah untuk melanjutkan pendidikan. Beliau sering membantu mengurus anak ketika saya harus menyelesaikan studi atau revisi jurnal." (IR)

Dukungan pasangan menghasilkan rasa aman psikologis yang memungkinkan dosen menjalankan berbagai tuntutan akademik tanpa kehilangan keseimbangan dalam kehidupan keluarga. Hal ini tidak dimaknai sebagai bantuan praktis semata. Yang lebih penting adalah munculnya rasa legitimasi terhadap identitas profesional dosen. Ketika pasangan memahami tuntutan publikasi, penelitian, atau kenaikan jabatan akademik, dosen merasa memperoleh pengakuan terhadap perjuangan profesionalnya (Mariyani et al., 2025). Pengakuan tersebut mengurangi tekanan psikologis yang muncul akibat konflik peran, dukungan pasangan bekerja melalui mekanisme psikologis berupa validasi identitas.

Literatur sebelumnya banyak menggambarkan dukungan pasangan sebagai bentuk social support. Namun penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi dukungan lebih kompleks. Dukungan pasangan menghasilkan rasa aman psikologis sehingga dosen mampu mempertahankan komitmen profesional tanpa mengalami konflik identitas. Dukungan pasangan bukan hanya sumber bantuan, tetapi juga sumber legitimasi terhadap identitas akademik (Beach & Gupta, 2006).

Membangun Keharmonisan melalui Adaptasi dan Refleksi Bersama. Temuan terakhir menunjukkan bahwa keharmonisan keluarga dipahami sebagai proses yang terus berkembang. Informan tidak memiliki strategi yang bersifat tetap, tetapi terus melakukan penyesuaian sesuai perubahan kondisi pekerjaan dan keluarga.

Salah seorang informan menyatakan:

"Kami tidak punya aturan yang kaku. Saat pekerjaan sedang padat, keluarga memahami. Ketika pekerjaan sudah longgar, saya mengganti waktu yang tertunda dengan lebih banyak bersama mereka." (IR)

Hal ini menunjukkan bahwa keharmonisan merupakan hasil dari kemampuan keluarga beradaptasi terhadap perubahan. Refleksi bersama memungkinkan keluarga mengevaluasi pembagian peran dan memperbaiki pola interaksi secara berkelanjutan. Keharmonisan rumah tangga dosen dibangun melalui proses negosiasi yang berlangsung secara terus-menerus antara tuntutan profesi dan kehidupan keluarga (Beigi et al., 2016). Temuan ini sejalan dengan Family

Systems Theory yang dikembangkan oleh Murray Bowen. Bowen menjelaskan bahwa keluarga merupakan suatu sistem yang saling terhubung sehingga perubahan yang dialami oleh satu anggota keluarga akan memengaruhi seluruh sistem keluarga (Papero, 1983).

Dalam penelitian ini, meningkatnya tuntutan tridarma perguruan tinggi tidak hanya berdampak pada dosen sebagai individu, tetapi juga mengubah pola interaksi, pembagian peran, dan dinamika hubungan dalam keluarga.

Negosiasi waktu yang dilakukan para informan menunjukkan adanya proses penyesuaian sistem keluarga terhadap tekanan eksternal. Bowen menegaskan bahwa keluarga yang berfungsi secara sehat memiliki kemampuan beradaptasi tanpa kehilangan keseimbangan hubungan antaranggota keluarga. Kesepakatan mengenai pembagian waktu, penentuan prioritas, dan fleksibilitas dalam menjalankan peran menjadi indikator bahwa keluarga mampu mempertahankan stabilitas meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi (Walsh, 2021).

Temuan mengenai komunikasi terbuka memperlihatkan bahwa proses negosiasi berlangsung melalui interaksi yang bersifat dialogis. Dalam perspektif teori sistem keluarga, komunikasi menjadi mekanisme utama untuk mempertahankan keseimbangan sistem keluarga. Ketika pasangan saling menyampaikan harapan, menjelaskan tuntutan pekerjaan, dan menyusun solusi bersama, keluarga mampu mengurangi ketidakpastian yang berpotensi memicu konflik. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat meningkatkan ketegangan dan mengganggu fungsi keluarga (Sillars et al., 2021).

Dukungan pasangan juga muncul sebagai faktor yang memperkuat ketahanan keluarga. Berdasarkan teori Bowen, dukungan emosional mencerminkan kemampuan anggota keluarga untuk tetap terhubung secara emosional tanpa kehilangan otonomi individu (Arvin et al., 2024). Kondisi tersebut memungkinkan dosen menjalankan tanggung jawab profesional sekaligus mempertahankan kualitas hubungan keluarga. Dukungan pasangan dalam penelitian ini tidak hanya berbentuk bantuan domestik, tetapi juga berupa penghargaan terhadap identitas profesional dosen, sehingga menciptakan rasa aman dan kepercayaan dalam hubungan (Ahmed & Carrim, 2016).

Temuan lain yang menarik adalah bahwa para informan tidak memaknai keharmonisan sebagai kondisi tanpa konflik. Keharmonisan justru dipahami sebagai kemampuan keluarga untuk terus beradaptasi terhadap perubahan. Perspektif ini memperluas pemahaman mengenai keharmonisan keluarga yang selama ini sering dipersepsikan sebagai kondisi ideal tanpa masalah(Shen & Shen, 2013). Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik merupakan bagian alami dari kehidupan keluarga, sedangkan yang menentukan kualitas hubungan adalah kemampuan keluarga melakukan negosiasi, refleksi, dan penyesuaian secara berkelanjutan.

Dalam pengalaman mereka, keluarga tidak pernah benar-benar mencapai titik keseimbangan yang permanen. Setiap perubahan beban kerja, perkembangan anak, maupun perubahan karier selalu menghasilkan bentuk negosiasi yang baru. Interpretasi ini menunjukkan bahwa keharmonisan merupakan proses yang selalu dinegosiasikan, bukan kondisi yang telah selesai dicapai(Rinaldi & Howe, 2003).

Temuan ini merupakan kontribusi teoritis yang paling penting. Sebagian besar penelitian mengenai work-life balance menganggap keseimbangan sebagai kondisi yang dapat dicapai. Sebaliknya, penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan bersifat sementara. Yang berlangsung secara terus-menerus justru proses negosiasi Dalam perspektif Family Systems Theory, keluarga bukan sistem yang stabil, melainkan sistem yang terus melakukan reorganisasi ketika menghadapi tekanan eksternal.

Penelitian ini mengusulkan bahwa keharmonisan rumah tangga dosen tidak dapat

dijelaskan hanya melalui konsep work-life balance yang berfokus pada distribusi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Nova et al., 2022). Temuan menunjukkan bahwa keharmonisan dibangun melalui proses *ongoing negotiation* yang melibatkan rekonstruksi identitas, negosiasi makna, adaptasi peran, komunikasi reflektif, dan validasi emosional di dalam sistem keluarga. Dengan demikian, penelitian ini memperluas kajian sosiologi keluarga dengan mengusulkan konsep Negotiated Family Harmony, yaitu keharmonisan keluarga sebagai proses sosial yang terus berlangsung melalui interaksi antaranggota keluarga dalam merespons tuntutan profesi akademik (Tandzegolskienė et al., 2017)

Penelitian ini memperkaya kajian tentang keseimbangan kerja dan keluarga dengan menunjukkan bahwa pengalaman dosen tidak hanya berkaitan dengan manajemen waktu atau pengurangan konflik kerja-keluarga. Pengalaman tersebut merupakan proses negosiasi yang berlangsung di dalam sistem keluarga melalui komunikasi, adaptasi, dukungan pasangan, dan refleksi bersama. Temuan ini menegaskan bahwa keharmonisan rumah tangga merupakan hasil dari kemampuan seluruh anggota keluarga membangun keseimbangan secara kolektif dalam menghadapi kompleksitas tuntutan profesi akademik (Woolley, 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman dosen dalam mempertahankan keharmonisan rumah tangga tidak dapat dipahami semata-mata sebagai upaya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, tetapi merupakan proses negosiasi yang berlangsung secara dinamis dan berkelanjutan. Tuntutan akademik yang mencakup pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, publikasi ilmiah, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai tanggung jawab administratif mendorong dosen untuk terus menyesuaikan peran profesional dan peran keluarga. Dalam konteks tersebut, negosiasi menjadi mekanisme utama yang memungkinkan dosen menjalankan berbagai tanggung jawab tanpa mengabaikan kehidupan rumah tangga.

Hasil penelitian mengidentifikasi lima tema utama yang membentuk pengalaman dosen dalam menegosiasikan tuntutan akademik dan kehidupan keluarga, yaitu memaknai profesi dosen sebagai bentuk pengabdian sekaligus tanggung jawab keluarga, membangun negosiasi waktu antara pekerjaan akademik dan kehidupan keluarga, memperkuat komunikasi sebagai mekanisme penyelesaian konflik, memaknai dukungan pasangan sebagai fondasi keberlangsungan karier akademik, serta membangun keharmonisan rumah tangga melalui adaptasi dan refleksi bersama. Kelima tema tersebut saling berkaitan dan membentuk proses sosial yang memungkinkan terciptanya keharmonisan rumah tangga di tengah kompleksitas profesi akademik.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keharmonisan rumah tangga tidak ditentukan oleh rendahnya beban kerja akademik, melainkan oleh kemampuan dosen dan keluarganya dalam membangun komunikasi yang terbuka, menyusun pembagian peran yang fleksibel, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi pekerjaan maupun kebutuhan keluarga. Dukungan pasangan, kesepahaman antaranggota keluarga, dan kemampuan melakukan refleksi bersama menjadi modal sosial yang memperkuat keberhasilan dosen dalam menjalankan berbagai peran secara bersamaan.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian sosiologi keluarga dengan menunjukkan bahwa negosiasi peran merupakan proses yang terus berlangsung dalam kehidupan keluarga dosen. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai relasi antara dunia kerja dan kehidupan domestik dengan menempatkan keluarga sebagai ruang interaksi yang aktif dalam membangun kesepahaman, bukan sekadar sebagai penerima dampak dari tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini

memberikan perspektif bahwa keharmonisan keluarga merupakan hasil dari proses negosiasi sosial yang melibatkan komunikasi, adaptasi, dan komitmen bersama.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan dosen, antara lain melalui pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, penguatan kebijakan ramah keluarga (*family-friendly workplace*), serta penyediaan lingkungan akademik yang mendorong keseimbangan antara produktivitas profesional dan kualitas kehidupan keluarga. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan informan dari berbagai perguruan tinggi dengan karakteristik yang berbeda serta mengeksplorasi pengalaman dosen berdasarkan jenjang karier, bidang keilmuan, maupun tahapan kehidupan keluarga sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika negosiasi antara tuntutan akademik dan kehidupan keluarga.

DAFTAR REFERENSI

Ahmed, S. F., & Carrim, N. M. H. (2016). Indian husbands' support of their wives' upward mobility in corporate South Africa: Wives' perspectives. *SA Journal of Industrial Psychology*, *42*(1). https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1354

Arvin, N., Namjoo, A., Mousavikhoo, S. L., Namjoo, F., & Keshavarz, S. (2024). Exploring the Role of Family Resilience in Predicting Marital Functioning: A Cross-Sectional Study. *Journal of Psychosociological Research in Family and Culture*, 10–15. https://doi.org/10.61838/kman.jprfc.2.1.3

Ashtikar, S. P., & Manoharan, G. (2024). *Digital Transformation in Higher Education: A Pedagogical Perspective*. *9*, 210–215. https://doi.org/10.1109/iccmso61761.2024.00051

Baker, M. (2010). Choices or Constraints? Family Responsibilities, Gender and Academic Career. *Journal of Comparative Family Studies*, *41*(1), 1–18. https://doi.org/10.3138/jcfs.41.1.1

Beach, S. R. H., & Gupta, M. (2006). DIRECTIVE AND NONDIRECTIVE SPOUSAL SUPPORT: DIFFERENTIAL EFFECTS? *Journal of Marital and Family Therapy*, *32*(4), 465–477. https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2006.tb01621.x

Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Kim, S. (2016). Living the academic life: A model for work-family conflict. *Work*, *53*(3), 459–468. https://doi.org/10.3233/wor-152173

Chauhan, A. (2021). An overview onwork life balance. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, *11*(12), 1–6. https://doi.org/10.5958/2249-7137.2021.02625.2

Chen, C.-F., Schweiker, M., & Day, J. K. (2017). *Ethics and Privacy* (pp. 287–306). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61464-9_11

Elkina, K. K. (2020). Exploring The Family Identity Of Future Educators. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 278–285. https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.08.02.35

Hamid, R., & Amin, S. (2014). Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment and Their Consequences in Malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research*, *19*(5), 729–733. https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.19.5.21020

Hao, Y., & W.H Leung, M. (2023). *Academic mobility and the family* (pp. 249–264). Edward Elgar. https://doi.org/10.4337/9781789908732.00023

Harris, C., Myers, B., & Ravenswood, K. (2017). Academic careers and parenting: identity, performance and surveillance. *Studies in Higher Education*, *44*(4), 708–718. https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1396584

Jyothi, D. A. (2025). A Study on Work-Life Balance Among College Lecturers: Challenges and

Strategies. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*, *09*(04), 1–9. https://doi.org/10.55041/ijsrem45126

Kraus, R. (2025). *Qualitative Research* (pp. 498–536). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781032720609-14

Madke, S., Mukadam, A., & Mhatre, G. (2024). Role of Communication in Negotiation. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies*, *4*(3), 1392–1394. https://doi.org/10.62225/2583049x.2024.4.3.2951

Mariyani, D., Ayriza, Y., Triyanto, D., & Lestari, D. (2025). Lived Experiences of Female Academics: How Social Support Shapes Work-Life Balance in Indonesian Higher Education. *Jurnal Psikologi*, *3*(1), 12. https://doi.org/10.47134/pjp.v3i1.5048

Nova, V., Safrilsyah, S., Athiyyah, A., Mahmud, S., & Karjuniwati, K. (2022). WORKPLACE WELL-BEING TOWARDS WORK-FAMILY BALANCE OF FEMALE LECTURERS. *Psikoislamedia : Jurnal Psikologi*, *7*(2). https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v7i2.14826

Papero, D. V. (1983). *Family Systems Theory and Therapy* (pp. 137–158). Springer Us. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-4442-1_8

Rashid, W. E. W., Omar, A. S., & Shah, M. M. (2016). *Work and Home Demands on Work-Family Conflict Among Academicians in Achieving Work-Life Balance: A Conceptual Study* (pp. 331–341). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-287-426-9_29

Rinaldi, C. M., & Howe, N. (2003). Perceptions of constructive and destructive conflict within and across family subsystems. *Infant and Child Development*, *12*(5), 441–459. https://doi.org/10.1002/icd.324

Rossi, G. (2013). The family-work balance: how to turn it into a virtuous relationship for families and society? *SOCIOLOGIA E POLITICHE SOCIALI*, *3*, 51–74. https://doi.org/10.3280/sp2012-su3004

Sabuero, J. B. (2025). Exploring the Work-Life Balance Experience Of Academic Participants: A Phenomenological Inquiry. *International Journal of Multidisciplinary Applied Business and Education Research*, *6*(11), 5601–5617. https://doi.org/10.11594/ijmaber.06.11.21

Segrin, C., & Flora, J. (2004). *Family Communication*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781410611154

Segrin, C., & Flora, J. (2018). *Family Communication*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781351132596

Shen, G., & Shen, S. (2013). Constructing a Harmonious Family: Family Relationships From Estrangement to Interaction. *Cross-Cultural Communication*, *9*(5), 82–86. https://doi.org/10.3968/j.ccc.1923670020130905.2823

Sillars, A. L., Pett, R. C., Canary, D. J., & Vangelisti, A. L. (2021). *Conflict and Relational Quality in Families* (pp. 312–329). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003043423-27

Tandzegolskienė, I., Trepulė, E., Rutkienė, A., Tamoliūnė, G., & Jurgilė, V. (2017). A MODEL OF FAMILY AND CAREER RECONCILIATION. *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference*, *2*, 539. https://doi.org/10.17770/sie2017vol2.2415

Tindall, L. (2009). J.A. Smith, P. Flower and M. Larkin (2009), Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research. *Qualitative Research in Psychology*, *6*(4), 346–347. https://doi.org/10.1080/14780880903340091

Walsh, F. (2021). *Family Resilience* (pp. 255–270). Oxford University Pressnew York. https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.003.0015

Wan, M. (Maggie), Shaffer, M. A., Singh, R., & Zhang, Y. (2021). Spoiling for a fight: A relational model of daily work-family balance satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *95*(1), 60–89. https://doi.org/10.1111/joop.12368

Woolley, A. (2021). *In the balance: perceptions of work-family balance for women in higher education.* [University Of Louisville]. https://doi.org/10.18297/etd/3755

Yadav, S., & Adhikari, B. (2019). Measures and what affects work and family balance? A literature review. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, *8*(6), 218. https://doi.org/10.5958/2278-4853.2019.00233.7