

Literature Review: Work-Life Balance Pada Dosen Dalam Pelaksanaan WFH (Work From Home)

M. Perri Padly¹, Kiki Cahaya Setiawan²

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang¹

Corresponding email: ¹mperripadly@gmail.com, ²kikicahayasetiawan@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Received: 19-07-2025

Revised: 21-07-2025

Accepted: 26-07-2025

Keywords

work-life balance

work from home

UIN lecturers

Islamic values

occupational well-being

literature review values

ABSTRACT

The purpose of this study is to gain an in-depth understanding of the concept of work-life balance among lecturers in the context of implementing Work From Home (WFH), especially lecturers. This study uses a descriptive qualitative approach through a literature review method, which involves examining various relevant scientific sources. This study uses a thematic analysis model. The findings indicate that implementing WFH every Friday has positive impacts, such as greater flexibility in arranging working hours, an improved balance between professional responsibilities and domestic and spiritual obligations, and a reduction in work-related stress. This policy is also in line with Islamic values, as Friday is considered a day of blessing and reflection. However, this study has limitations, as it does not involve direct empirical data from lecturers and does not consider individual factors such as age and workload.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konsep keseimbangan kerja-kehidupan di antara dosen dalam konteks penerapan Bekerja Dari Rumah (WFH), khususnya Dosen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui metode tinjauan pustaka, yang melibatkan pemeriksaan berbagai sumber ilmiah yang relevan. Penelitian ini menggunakan model analisis tematik. Temuan menunjukkan bahwa penerapan WFH setiap hari Jumat memiliki dampak positif, seperti fleksibilitas yang lebih besar dalam mengatur jam kerja, peningkatan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kewajiban domestik serta spiritual, dan pengurangan stres terkait pekerjaan. Kebijakan ini juga sejalan dengan nilai-nilai Islam, karena hari Jumat dianggap sebagai hari berkah dan refleksi. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, karena tidak melibatkan data empiris langsung dari dosen dan tidak mempertimbangkan faktor-faktor individu seperti usia dan beban kerja.

Pendahuluan

Era digital merupakan masa ketika masyarakat secara luas telah memanfaatkan sistem digital dalam berbagai aktivitas sehari-hari. Perkembangan teknologi yang begitu cepat menuju era industri 4.0 telah memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan manusia (Naim, 2020). Perubahan ini tidak hanya memengaruhi bidang ekonomi dan industri, tetapi juga turut mengubah pola interaksi, aktivitas kerja, proses pembelajaran, serta cara masyarakat memperoleh informasi. Karena itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi digital menjadi hal yang penting agar individu dan kelompok dapat tetap relevan dan berkembang di tengah arus perubahan zaman. Dalam dunia pendidikan, pemanfaatan teknologi dapat diwujudkan melalui berbagai metode, salah satunya adalah penerapan sistem kerja dari rumah (work from home). Sistem ini tidak hanya diterapkan pada sektor perusahaan, tetapi juga mulai dijalankan oleh para tenaga pendidik, termasuk dosen di lingkungan perguruan tinggi. Menurut Yudiani & Istiningtyas (2022), peran dosen memiliki keterkaitan erat dengan usaha yang sungguh-sungguh dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh bangsa Indonesia agar mampu bersaing secara kompetitif dengan negara lain di masa yang akan datang.

Kemajuan teknologi digital telah mengubah pola kerja dan secara signifikan memengaruhi struktur organisasi serta dinamika pekerjaan di berbagai bidang, termasuk perguruan tinggi. Sebagai bentuk penyesuaian terhadap perubahan ini, banyak institusi mulai menerapkan kebijakan Work From Home (WFH) atau sistem kerja dari rumah. Setelah masa pandemi COVID-19, kebijakan bekerja dari rumah menjadi semakin relevan, terutama di lingkungan institusi pendidikan seperti Universitas Islam Negeri (UIN). Banyak kampus mulai menerapkan sistem kerja hybrid atau jarak jauh pada hari-hari tertentu, misalnya hari Jumat, sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas kerja bagi tenaga pendidik dan staf administrasi (Putri & Hidayat, 2022). Tugas dosen tidak terbatas pada pelaksanaan kegiatan mengajar, melakukan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat melainkan juga mencakup tanggung jawab pribadi dan sosial dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana sistem kerja dari rumah (WFH) dapat membantu atau malah mengganggu tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance), yaitu kondisi di mana individu mampu menjalani keduanya secara selaras dan seimbang (Greenhaus & Allen, 2011).

Pelaksanaan WFH memberikan keleluasaan bagi dosen dalam hal waktu dan lokasi kerja, yang dapat berdampak positif terhadap peningkatan kualitas hidup serta produktivitas. Clark (dalam Wakhudin, 2020) mengemukakan bahwa work-life

balance merujuk pada upaya individu dalam mengelola lingkungan kerja dan keluarga, serta menetapkan batasan yang jelas di antara keduanya guna menciptakan keseimbangan yang harmonis. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa sistem kerja fleksibel seperti WFH dapat mendukung tercapainya work-life balance karena memberikan individu kendali lebih besar dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Allen, 2015). Meski demikian, beberapa studi lain menunjukkan bahwa WFH juga dapat menimbulkan dampak negatif, seperti hilangnya batas yang jelas antara aktivitas kerja dan kehidupan rumah tangga, munculnya konflik peran, serta tekanan psikologis akibat beban kerja yang tidak tertata dengan baik (Kosseck, 1998). Oleh sebab itu, keberhasilan WFH dalam mendukung work-life balance sangat dipengaruhi oleh kondisi institusi, kesiapan personal, serta adanya dukungan yang memadai dari organisasi.

Saat ini, baik organisasi maupun masyarakat telah terbiasa memanfaatkan berbagai media daring seperti Zoom, Google Meet, WhatsApp Group, dan conference call untuk menjalankan sistem kerja dari rumah serta berbagai aktivitas sosial lainnya. Kemajuan teknologi juga telah menggeser batasan dalam kualifikasi dan spesifikasi pekerjaan, di mana fokus tidak lagi tertuju pada perbedaan gender, melainkan pada kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia (Kumar & Aithal, 2016). Dalam konteks dosen di lingkungan UIN, yang berada dalam naungan nilai-nilai Islam, budaya organisasi, serta struktur birokrasi khas perguruan tinggi keagamaan, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai sejauh mana kebijakan WFH pada hari Jumat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Terlebih lagi, hari Jumat memiliki makna spiritual yang istimewa dalam Islam, yang dapat memengaruhi pandangan dosen terhadap kenyamanan bekerja dan keseimbangan hidup saat menjalankan tugas dari rumah.

Hari Jumat tidak hanya dimaknai sebagai waktu untuk beribadah, tetapi juga dianggap membawa keberkahan dalam ajaran Islam, yang dapat menciptakan ketenangan batin dan momen refleksi bagi dosen yang menjalankan tugas dari rumah. Dalam konteks ini, kebijakan WFH pada hari Jumat berpeluang mendukung terciptanya suasana spiritual yang sejalan dengan tanggung jawab profesional, selama diimbangi dengan pengelolaan waktu yang baik dan dukungan dari institusi. Meski demikian, efektivitas kebijakan ini tetap perlu dianalisis lebih lanjut dengan memperhatikan budaya kerja, beban akademik, serta situasi keluarga yang dihadapi dosen. Peran institusi sangat penting melalui penerapan kebijakan fleksibel dan penyediaan fasilitas teknologi guna menunjang tercapainya work-life balance yang ideal (Herman & Yusran, 2021; Al Ghazali & Setiawan, 2022). Oleh karena itu, jika diterapkan dengan perencanaan yang matang, kebijakan WFH pada hari Jumat dapat menjadi strategi menyeluruh yang tidak hanya meningkatkan kinerja dosen,

tetapi juga menunjang kesejahteraan pribadi dan memperkuat nilai-nilai yang dianut oleh institusi.

Berdasarkan pada uraian di atas bahwa kemajuan teknologi di era digital telah membawa perubahan besar dalam gaya hidup masyarakat, termasuk dalam sektor pendidikan tinggi. Salah satu bentuk penyesuaian yang dilakukan adalah melalui penerapan kebijakan Work From Home (WFH), yang kini semakin lazim diterapkan, termasuk di kalangan dosen UIN. Skema kerja ini memberikan fleksibilitas dalam menjalankan tugas, yang berpotensi meningkatkan produktivitas sekaligus kualitas hidup dosen. Selain itu, WFH juga dapat menunjang tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terlebih jika diterapkan pada hari Jumat yang memiliki dimensi spiritual bagi umat Islam. Secara khusus, kajian mengenai bagaimana nilai-nilai spiritual pada hari Jumat dalam ajaran Islam memengaruhi pandangan dan pengalaman dosen terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) masih jarang ditemukan. Selain itu, belum diketahui secara pasti sejauh mana kebijakan WFH ini dapat diterapkan secara optimal dalam lingkungan budaya organisasi khas yang dimiliki oleh UIN. Berdasarkan celah penelitian tersebut, studi ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan inti: "Bagaimana pelaksanaan Work From Home (WFH) pada hari Jumat berdampak terhadap work-life balance dosen di Universitas Islam Negeri (UIN), serta peran nilai spiritual, budaya kelembagaan, dan dukungan institusi dalam membentuk dinamika tersebut?" Dengan fokus tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih baik secara konseptual maupun praktis dalam merancang kebijakan kerja fleksibel yang sejalan dengan nilai keislaman dan peningkatan kesejahteraan tenaga pengajar.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui metode studi pustaka atau literature review, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan meninjau dan menganalisis berbagai literatur yang relevan dengan topik pembahasan, tanpa melibatkan pengumpulan data secara langsung dari lapangan. Studi literatur adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menghimpun informasi dan data dari berbagai sumber tertulis yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian sebelumnya, serta dokumen terkait lainnya (Zed, 2008). Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan utama penelitian, yaitu untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konsep work-life balance pada dosen dalam konteks pelaksanaan Work From Home (WFH), khususnya di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN). Penelitian ini mengumpulkan data dari beragam literatur tertulis, termasuk jurnal ilmiah, buku referensi, hasil studi

sebelumnya, serta dokumen akademik lain yang membahas topik seputar work-life balance, sistem kerja WFH, dan kesejahteraan dosen.

Seluruh sumber tersebut diperoleh melalui akses digital melalui platform seperti Google Scholar maupun ResearchGate. Untuk mengorganisasi dan mensintesis informasi yang terkumpul, penelitian ini menggunakan model analisis tematik (thematic analysis), yaitu teknik yang digunakan untuk mengenali, mengelompokkan, dan menginterpretasi pola atau tema utama yang muncul dari kumpulan literatur. Menurut Braun dan Clarke (2006), analisis tematik memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi makna-makna penting dalam data secara sistematis dan fleksibel, serta menafsirkan hubungan antartema dalam konteks yang lebih luas. Dalam penelitian ini, proses analisis dilakukan secara bertahap dengan mengkategorikan isi literatur ke dalam beberapa tema utama, seperti manfaat WFH terhadap keseimbangan hidup dosen, tantangan dalam pelaksanaannya, dan peran institusi dalam mendukung work-life balance. Pendekatan ini memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk menghasilkan pemahaman yang menyeluruh terhadap topik yang diteliti.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Beberapa studi dan kebijakan institusi menunjukkan bahwa penerapan Work From Home (WFH) pada hari Jumat telah mulai diimplementasikan di sejumlah Universitas Islam Negeri (UIN). Sebagai contoh, UIN Walisongo Semarang menerapkan sistem perkuliahan hybrid sejak Maret 2025, di mana aktivitas perkuliahan dilakukan secara tatap muka pada hari Senin hingga Kamis, sedangkan hari Jumat difokuskan untuk perkuliahan daring dan pelaksanaan WFH bagi dosen serta tenaga kependidikan. Kebijakan ini bertujuan mendukung fleksibilitas kerja sekaligus meningkatkan efisiensi (PPB UIN Walisongo, 2025; HKI UIN Walisongo, 2025). Langkah serupa juga diambil oleh UIN Alauddin Makassar yang menerapkan WFH setiap Jumat berdasarkan Surat Edaran Kementerian Agama Nomor 12 Tahun 2025, dengan alasan efisiensi anggaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas dosen maupun tenaga kependidikan (UIN Alauddin, 2025).

Walaupun kajian yang secara khusus meneliti dampak WFH Jumat terhadap work-life balance dosen di UIN masih terbatas, sebuah studi dari Universitas Islam Kadiri menunjukkan bahwa kebijakan kerja dari rumah dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dosen. Penelitian tersebut, yang melibatkan 96 orang dosen tetap, menemukan bahwa fleksibilitas kerja dari rumah, ditunjang oleh fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung, secara signifikan meningkatkan kinerja akademik dosen berdasarkan analisis regresi linier berganda (Nurhayati,

2022). Temuan ini memperkuat asumsi bahwa WFH dapat menjadi strategi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dosen. Meski WFH menawarkan fleksibilitas, implementasinya tetap menghadapi berbagai tantangan. Sejumlah studi menyoroti meningkatnya potensi gangguan di rumah, serta turunnya produktivitas akibat minimnya interaksi langsung, pengawasan, dan keterbatasan ruang kerja yang layak. Kondisi ini dapat memicu penurunan kinerja, terutama bila tidak diimbangi dengan manajemen waktu yang baik dan dukungan teknologi yang memadai. Karena itu, efektivitas WFH sangat bergantung pada kesiapan individu serta kebijakan institusi yang mendukung secara holistik (Putri & Hidayat, 2022; Yudiani & Istiningtyas, 2022).

Berdasarkan kajian dari berbagai literatur, termasuk jurnal ilmiah, artikel akademik, dan laporan penelitian yang relevan, diketahui bahwa penerapan Work From Home (WFH) pada hari Jumat bagi dosen di lingkungan UIN memberikan dampak positif terhadap tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Adapun beberapa temuan utama dari literatur yang telah dianalisis antara lain:

1. Fleksibilitas Waktu Kerja

Salah satu manfaat utama dari pelaksanaan Work From Home (WFH) bagi dosen di lingkungan UIN adalah meningkatnya fleksibilitas dalam pengelolaan waktu kerja. Nugroho (2022) mengemukakan bahwa dalam sistem kerja WFH, dosen memiliki keleluasaan untuk menyusun dan menyesuaikan jadwal kerja mereka berdasarkan ritme dan kebutuhan masing-masing individu. Fleksibilitas ini sangat menunjang dalam penyelesaian berbagai tugas akademik, seperti penulisan artikel ilmiah, pengembangan bahan ajar, koreksi tugas mahasiswa, serta kegiatan penelitian yang membutuhkan konsentrasi tinggi tanpa gangguan dari lingkungan kantor. Dengan tidak terikat pada jam kerja formal yang kaku, dosen dapat memilih waktu kerja yang paling produktif bagi mereka, baik itu di pagi hari, siang, atau malam hari. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga dapat mengurangi tingkat stres akibat tekanan waktu yang kerap ditemui di lingkungan kerja konvensional.

Fleksibilitas ini memberikan ruang yang lebih besar bagi dosen untuk menyeimbangkan kewajiban profesional dengan peran dan tanggung jawab pribadi, seperti merawat anak atau anggota keluarga lainnya (Putri & Wulandari, 2021). Fleksibilitas dalam bekerja memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya keleluasaan tersebut, karyawan dapat bekerja secara lebih optimal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Setyawan, 2020). Menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), salah satu bentuk fleksibilitas kerja adalah jam kerja yang dapat

disesuaikan, yang mengacu pada kemampuan individu dalam mengatur durasi dan lokasi kerja mereka di luar kantor, serta tetap mampu menyesuaikan dengan jadwal yang ditetapkan oleh organisasi. Di sisi lain, organisasi yang memberikan fleksibilitas kerja cenderung lebih mampu menarik, merekrut, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi (Casper & Harris, 2008). Lebih lanjut, kebebasan dalam mengatur waktu kerja dari rumah turut mendorong tercapainya work-life balance, yaitu kondisi keseimbangan yang sehat antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam jangka panjang, keseimbangan ini diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta produktivitas dosen. Sejalan dengan hal tersebut, Susanti dan Maulidya (2020) menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu dalam sistem kerja WFH berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis tenaga pendidik di perguruan tinggi.

2. Peningkatan Keseimbangan Peran

Penerapan sistem Work From Home (WFH) pada hari Jumat terbukti memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan keseimbangan peran yang dijalankan oleh dosen, terutama dalam mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab di ranah domestik. Dalam hal ini, dosen tidak hanya menjalankan fungsi sebagai pengajar dan peneliti, tetapi juga sebagai bagian dari keluarga dan komunitas sosial yang memiliki peran serta kewajiban dalam aspek sosial dan spiritual (Mustika & Haryono, 2021). Dengan adanya fleksibilitas dari WFH, dosen memiliki peluang lebih besar untuk menyeimbangkan seluruh peran tersebut secara proporsional. Contohnya, waktu yang biasanya dihabiskan untuk perjalanan ke kampus dapat digunakan untuk kegiatan seperti mengasuh anak, mendampingi kegiatan belajar anak di rumah, mengurus pekerjaan rumah tangga, maupun menjalankan ibadah dan aktivitas sosial keagamaan. Hari Jumat, yang secara kultural di Indonesia sering diisi dengan aktivitas spiritual seperti salat Jumat, pengajian, atau kegiatan sosial keagamaan lainnya, menjadi waktu yang tepat bagi dosen untuk mengharmoniskan peran kerja dengan kehidupan spiritual dan sosial (Fauzia, 2020). Selain itu, fleksibilitas kerja yang ditawarkan melalui WFH juga membantu meminimalisasi konflik peran yang sering kali muncul ketika individu harus memilih antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Allen, 2011). Dengan pengaturan waktu kerja yang lebih lentur, dosen dapat mengatur skala prioritasnya secara lebih fleksibel, sehingga peran di dunia kerja maupun di ranah pribadi dapat dijalankan secara seimbang dan harmonis.

3. Reduksi Stres dan Beban Psikologis

Pelaksanaan Work From Home (WFH), khususnya pada hari Jumat, tidak hanya menawarkan fleksibilitas dalam menjalankan peran profesional dan domestik, tetapi juga berperan signifikan dalam menurunkan tingkat stres dan tekanan

psikologis yang dialami oleh dosen (Felstead & Reuschke, 2020). Banyaknya beban tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh dosen, ditambah dengan pengaruh lingkungan serta berbagai faktor pemicu lainnya, dapat menimbulkan tekanan jika dosen tidak mampu menyesuaikan diri dengan situasi tersebut. Kondisi ini dapat memicu stres, yang memengaruhi aspek emosional, cara berpikir, hingga kondisi psikologis individu (Handoko, 2001). Selain tugas utama sebagai pengajar dan peneliti, dosen juga kerap terlibat dalam berbagai kegiatan tambahan, seperti menduduki jabatan struktural maupun menjadi bagian dari panitia atau tim kerja yang menjalankan program di tingkat fakultas atau universitas (Pertwi, 2017).

Sejumlah literatur menunjukkan bahwa bekerja dari rumah dapat menciptakan suasana kerja yang lebih tenang, personal, dan bebas dari tekanan lingkungan kantor, sehingga berkontribusi positif terhadap kesejahteraan mental tenaga pendidik. Salah satu pemicu utama stres kerja adalah kewajiban melakukan perjalanan ke tempat kerja, terutama dalam kondisi lalu lintas yang padat atau jarak tempuh yang jauh. Dengan diterapkannya WFH, dosen terbebas dari aktivitas commuting yang melelahkan, sehingga memiliki lebih banyak waktu untuk beristirahat atau melakukan aktivitas yang mendukung kesehatan mental, seperti beribadah, menghabiskan waktu bersama keluarga, atau menikmati waktu pribadi. Hal ini menjadi sangat relevan pada hari Jumat, yang secara budaya di Indonesia kerap dimaknai sebagai hari yang lebih santai dan penuh dengan aktivitas spiritual.

Dosen yang bekerja dari rumah juga cenderung melaporkan kondisi psikologis yang lebih stabil serta tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan saat bekerja penuh waktu dari kantor (Utami & Rachmawati, 2021). Selain mengurangi tekanan dari perjalanan, WFH turut menekan beban psikologis yang sering kali timbul dari dinamika sosial di lingkungan kerja, seperti tuntutan administratif, interaksi sosial yang intens, hingga suasana kerja yang kompetitif. Lingkungan rumah yang lebih kondusif memungkinkan dosen bekerja dengan fokus yang lebih tinggi, tanpa gangguan sosial yang kerap ditemui di tempat kerja formal. Dengan demikian, WFH tidak hanya memberi keleluasaan dalam pengelolaan waktu, tetapi juga menjadi strategi efektif dalam pengelolaan stres kerja. Penelitian oleh Allen et al. (2021) mengungkap bahwa fleksibilitas kerja secara signifikan menurunkan gejala stres dan meningkatkan kesehatan mental individu. Dalam jangka panjang, praktik ini berpotensi memperkuat ketahanan psikologis dosen, mengurangi risiko kelelahan emosional (burnout), serta meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja secara menyeluruh.

4. Kebijakan Kementerian atau Rektor

Penerapan kebijakan Work From Home (WFH) maupun sistem kerja hybrid di sejumlah Universitas Islam Negeri (UIN) di Indonesia merupakan bentuk adaptasi

terhadap berbagai kebutuhan strategis institusi. Tujuannya mencakup peningkatan efisiensi penggunaan anggaran, pemanfaatan teknologi informasi secara optimal, serta peningkatan kualitas keseimbangan hidup dan kerja (*work-life balance*) bagi dosen dan tenaga kependidikan. Kebijakan semacam ini umumnya dilaksanakan atas dasar arahan dari Kementerian Agama Republik Indonesia maupun kebijakan internal dari masing-masing pimpinan universitas yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan lokal kampus. Salah satu alasan utama diberlakukannya sistem WFH atau hybrid adalah untuk mengefisienkan anggaran operasional, khususnya terkait dengan biaya listrik, air, transportasi, serta kebutuhan rutin kantor lainnya. Dengan mengurangi jumlah pegawai dan dosen yang hadir secara fisik di kampus pada hari-hari tertentu, institusi dapat menekan pengeluaran tanpa mengganggu proses akademik maupun administratif (Kemenag RI, 2022). Lebih dari itu, percepatan perkembangan teknologi digital turut menjadi faktor pendukung transformasi sistem kerja yang lebih fleksibel dan responsif. Penggunaan platform daring seperti sistem pembelajaran elektronik (*e-learning*), sistem informasi akademik, serta aplikasi manajemen administrasi memungkinkan pelaksanaan berbagai tugas dapat tetap berjalan secara efisien meskipun tanpa tatap muka langsung. Inisiatif ini juga sejalan dengan arah kebijakan digitalisasi perguruan tinggi yang menjadi bagian dari agenda reformasi birokrasi di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag RI, 2023).

Diskusi

Berdasarkan hasil telaah terhadap berbagai sumber literatur, terdapat empat temuan utama yang menonjol dari implementasi WFH yang dilakukan dosen UIN setiap hari Jumat, yaitu: adanya fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, peningkatan keseimbangan dalam menjalankan berbagai peran, penurunan tingkat stres dan beban psikologis, serta tersedianya dukungan dari kebijakan institusi. Penerapan *Work From Home* (WFH) pada hari Jumat di kalangan dosen Universitas Islam Negeri (UIN) memberikan sejumlah dampak positif yang berkaitan erat dengan tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Frame dan Hartog (2003) menjelaskan bahwa *work-life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur waktu kerjanya secara fleksibel, sehingga dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, pendidikan, dan aspek pribadi lainnya. Ketika *work-life balance* tercapai, sejumlah manfaat dapat dirasakan, antara lain meningkatnya kepuasan kerja, membaiknya kondisi kesehatan fisik dan mental, serta berkurangnya stres akibat pekerjaan (Purwati, 2016).

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan WFH menjadikan keuntungan dalam pengaturan waktu yang fleksibilitas. Dosen memiliki kebebasan untuk menentukan waktu kerja sesuai dengan preferensi dan ritme produktivitas masing-masing, sehingga mereka dapat menyelesaikan berbagai tugas akademik seperti menulis karya ilmiah, mengoreksi tugas mahasiswa, maupun melakukan penelitian secara lebih optimal. Selain meningkatkan produktivitas, fleksibilitas ini juga membantu mengurangi tekanan akibat keterbatasan waktu yang sering muncul dalam sistem kerja konvensional. Dalam konteks yang lebih luas, hal ini menjadi kunci penting dalam mewujudkan keseimbangan antara kewajiban profesional dan kebutuhan pribadi, sebagaimana yang diharapkan dalam konsep work-life balance (Allen, 2013).

Lalu, penerapan WFH juga berkontribusi terhadap terciptanya keseimbangan peran yang lebih baik bagi dosen. Dalam budaya Indonesia, hari Jumat memiliki makna spiritual dan sosial yang kuat (Fauzia, 2020). Dengan bekerja dari rumah, dosen dapat lebih mudah melaksanakan kewajiban spiritual seperti salat Jumat atau mengikuti kegiatan keagamaan, sekaligus menjalankan peran domestik seperti mengasuh anak atau mendampingi keluarga. Menurut Hodzic (2024) bahwa kemampuan untuk memenuhi kedua peran ini secara seimbang dapat meminimalkan konflik peran dan menciptakan keselarasan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

Selanjutnya, berkurangnya tingkat stres dan tekanan psikologis menjadi dampak positif lain dari kebijakan WFH. Tanpa kewajiban untuk bepergian ke kampus, dosen dapat menghemat energi dan waktu, yang dapat dialihkan untuk aktivitas pribadi, ibadah, atau relaksasi. Selain itu, suasana rumah yang lebih nyaman dan tenang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga dosen dapat menjalankan tugasnya dengan tekanan mental yang lebih rendah. Selain itu, Dosen memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong kemajuan dan peningkatan mutu perguruan tinggi. Tingkat produktivitas dosen menjadi salah satu indikator utama untuk menilai perkembangan institusi pendidikan tinggi. Dengan kata lain, kualitas dan kinerja dosen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap laju kemajuan suatu perguruan tinggi (Wedra, 2018). Dalam jangka panjang, hal ini turut meningkatkan kondisi psikologis, motivasi kerja, dan kepuasan profesional.

Terakhir, pelaksanaan WFH tidak terlepas dari peran strategis kebijakan institusi, baik dari tingkat kementerian maupun pimpinan perguruan tinggi. Berdasarkan kebijakan dari Kementerian Agama, pelaksanaan ini tidak hanya bertujuan untuk efisiensi dan respons terhadap perkembangan teknologi, tetapi juga mencerminkan komitmen institusi terhadap peningkatan kualitas hidup dan

kesejahteraan dosen. Perubahan menuju sistem kerja hybrid menunjukkan bahwa lembaga atau institusi mulai menyadari betapa pentingnya memberikan fleksibilitas dalam cara orang bekerja di masa sekarang.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa pelaksanaan WFH setiap Jumat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan work-life balance bagi dosen UIN. Meski demikian, efektivitas kebijakan ini perlu terus dievaluasi secara berkala, terutama dalam hal produktivitas kerja, kepuasan para pihak terkait, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika organisasi. Penerapan WFH setiap hari Jumat bagi dosen UIN juga membawa berbagai manfaat positif, seperti kemudahan dalam pengaturan waktu kerja, terciptanya keseimbangan peran yang lebih baik, berkurangnya tekanan psikologis, serta adanya dukungan dari pihak institusi. Kebijakan ini turut mendorong peningkatan produktivitas dan kesejahteraan dosen, sekaligus menunjukkan bahwa institusi telah memahami pentingnya fleksibilitas dalam sistem kerja masa kini guna mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Kesimpulan

Penerapan kebijakan Work From Home (WFH) setiap hari Jumat bagi dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) memberikan kontribusi positif dalam mendukung tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Melalui sistem ini, dosen mendapatkan keleluasaan dalam menyusun waktu kerja secara fleksibel, sehingga dapat menjalankan tugas-tugas akademik secara lebih terfokus. Selain itu, WFH memberi kesempatan bagi dosen untuk menjalankan peran domestik dan spiritual secara seimbang. Hari Jumat, yang dalam tradisi Islam memiliki makna religius, menjadi momen ideal untuk menyelaraskan tanggung jawab profesional dengan aspek kehidupan pribadi.

Secara umum, kebijakan ini mencerminkan respons institusi terhadap tuntutan dunia kerja modern yang menuntut fleksibilitas, namun tetap mengutamakan kesejahteraan tenaga pengajar. Penelitian ini memiliki sejumlah keunggulan yaitu pendekatannya menyeluruh karena mencakup dimensi psikologis, sosial, dan religius dalam melihat dampak pelaksanaan WFH. Kedua, konteks yang digunakan sangat relevan dengan karakteristik UIN yang sarat dengan nilai-nilai Islam dan budaya kerja khas lembaga keagamaan. Ketiga, metode studi literatur memberikan landasan konseptual yang kuat, memungkinkan analisis yang mendalam terhadap tema yang dibahas. Meskipun kajiannya luas, studi ini masih memiliki keterbatasan karena tidak menyertakan data empiris dari para dosen yang menjalani kebijakan WFH tersebut.

Selain itu, belum ada pengelompokan pengalaman berdasarkan faktor individual seperti usia, latar belakang keluarga, atau jenjang jabatan akademik. Ketiadaan data kuantitatif juga membuat pengukuran dampak WFH terhadap produktivitas atau kepuasan kerja belum dapat dilakukan secara objektif. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menggunakan metode gabungan (mixed-method) yang memadukan data kualitatif dan kuantitatif. Pengumpulan data melalui survei atau wawancara terhadap dosen dapat memberikan gambaran langsung tentang efektivitas kebijakan ini. Selain itu, studi lanjutan bisa dilakukan dengan membandingkan implementasi WFH di hari Jumat dengan hari kerja lain, serta mengkaji dampaknya dalam jangka panjang terhadap performa akademik dan kesejahteraan tenaga pendidik. Dengan arah pengembangan tersebut, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terkait efektivitas kebijakan WFH, terutama dalam konteks pendidikan tinggi berbasis nilai-nilai Islam seperti UIN.

Deklarasi

Author contribution. Kedua penulis, M. Perri Padly dan Kiki Cahaya Setiawan, turut berperan aktif dalam seluruh tahapan penyusunan artikel ini, mulai dari perumusan topik, pengumpulan dan telaah pustaka, analisis data, hingga proses penulisan dan penyempurnaan naskah.

Funding statement. Penulisan artikel ini tidak didukung oleh dana dari lembaga mana pun, baik instansi pemerintah, sektor swasta, maupun organisasi nirlaba.

Conflict of interest. Penulis menyatakan bahwa tidak ada kepentingan pribadi maupun profesional yang dapat memengaruhi isi dan objektivitas artikel ini.

Additional information. Tidak terdapat keterangan tambahan yang dapat disampaikan terkait artikel ini.

Referensi

- Al Ghazali, R., & Setiawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kebijakan Fleksibel terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 10(2), 102–114.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(1), 40–68.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.

- Casper, W. j., dan Harris, C. M. 2008. Work life Benefits and Organizational Attachment: Selfinterest Utility and Signalling Theory Models. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 72, pp.95-109.
- Fauzia, N. (2020). Manajemen Waktu Dosen dalam Menjalankan Peran Domestik dan Profesional selama WFH. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 101-110.
- Felstead, A., & Reuschke, D. (2020). Homeworking in the UK: Before and during the 2020 lockdown. WISERD Report.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358–368. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–50.
- Handoyo, Seger. 2001. Stres pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*. Subaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Herman, S., & Yusran, M. (2021). Work-Life Balance dan Nilai Spiritual dalam Lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(1), 55–68.
- HKI UIN Walisongo. (2025, April 22). UIN Walisongo Semarang terapkan sistem perkuliahan hybrid mulai 21 April 2025 pada setiap hari Jumat. <https://hki.walisongo.ac.id/index.php/2025/04/22/uin-walisongo-semarang-terapkan-sistem-perkuliahan-hybrid-mulai-21-april-2025-pada-setiap-hari-jumat/>
- Hodzic, S., Prem, R., Nielson, C., & Kubicek, B. (2024). When telework is a burden rather than a perk: The roles of knowledge sharing and supervisor social support in mitigating adverse effects of telework during the COVID-19 pandemic. *Applied psychology*, 73(2), 599-621.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2022). Surat Edaran Tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN di Lingkungan Kementerian Agama dalam Rangka Efisiensi Anggaran.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2023). Transformasi Digital dan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Negeri.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.
- Kumar, P. M., & Aithal, P. S. (2016). Working from Home-A Transition in the concept of Workplace. *International Journal of Current Research and Modern Education (IJC RME)*, Volume I, Issue I, 244–249.
- Mustika, R., & Haryono, T. (2021). Work From Home dan Keseimbangan Peran Ganda pada Dosen Perempuan di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 33-41.
- Naim, N. (2020). Work From Home. Produktivitas Kerja Selama di Rumah.
- Nugroho, R. A., Setiawan, H., & Lestari, D. (2022). Efektivitas Work From Home terhadap Kinerja Dosen di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 88-96.
- Nurhayati, E. (2022). Pengaruh work from home, sarana, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dosen. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 17–26. <https://journal.ipwija.id/index.php/jpw/article/view/11>
- PPB UIN Walisongo. (2025, Maret 14). Kebijakan WFH hari Jumat di PPB UIN Walisongo mulai 14 Maret 2025. <https://ppb.walisongo.ac.id/kebijakan-wfh-hari-jumat-di-ppb-uin-walisongo-mulai-14-maret-2025/>

- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja dosen di suatu fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(3), 260-268.
- Purwati, P. D. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap beban kerja (workload) divisi penjualan di PT. Ulam Tba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/3693>
- Putri, R. A., & Hidayat, M. (2022). Implementasi Sistem Kerja Hybrid di Perguruan Tinggi Pascapandemi. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 14(1), 45–56.
- Putri, A. N., & Wulandari, S. (2021). Work-Life Balance pada Pekerja Selama Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(2), 112-120.
- Setyawan, Berlin Ghalang. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pemberdayaan Sebagai Variabel Mediator Pada Pekerja Paruh Waktu di Sektor Transportasi Daring di Yogyakarta. Skripsi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. 2014. Impact of Flexible Working Hours on Work- Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4,20-23, DOI: <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2014.4.1004>.
- Susanti, M., & Maulidya, N. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(3), 134-142.
- UIN Alauddin Makassar. (2025, Maret 14). UIN Alauddin Makassar berlakukan WFH setiap hari Jumat. <https://uin-alauddin.ac.id/berita/detail/uin-alauddin-makassar-berlakukan-wfh-pegawai-kerja-dari-rumah-setiap-jumat-0325/16813>
- Utami, I., & Rachmawati, R. (2021). Dampak Work From Home terhadap Kesehatan Mental Dosen selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 6(2), 142–152.
- Wakhudin, W., & Siregar, J. (2020). Covid-19 Dalam Ragam Tinjauan Perspektif. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Wedra, A. (2018). Studi tentang produktivitas dosen (Pengaruh persepsi motivasi, iklim kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bukittinggi).
- Yudiani, E., & Istiningtyas, L. (2022). Psychological well-being and work-life balance for woman lecturers. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 8(1), 19-30.
- Zed, M. (2008). Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.