

**PENGEMBANGAN MODEL DAN PENENTUAN
USULAN UNTUK MEMINIMASI PENURUNAN
PERSEPSI PRODUKTIVITAS DOSEN WANITA
SELAMA *WORK FROM HOME* (WFH)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar
Sarjana dalam bidang ilmu Teknik Industri

Disusun oleh :

Nama : Irvine
NPM : 6131801199



**PROGRAM STUDI SARJANA TEKNIK INDUSTRI
JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2022**

**FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG**



Nama : Irvine
NPM : 6131801199
Program Studi : Sarjana Teknik Industri
Judul Skripsi : PENGEMBANGAN MODEL DAN PENENTUAN
USULAN UNTUK MEMINIMASI PENURUNAN
PERSEPSI PRODUKTIVITAS DOSEN WANITA
SELAMA *WORK FROM HOME* (WFH)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Februari 2022

**Ketua Program Studi Sarjana
Teknik Industri**

(Dr. Ceicalia Tesavrita, S.T., M.T.)

Pembimbing Pertama

(Cherish Rikardo, S.Si, M.T.)

Dosen Pembimbing Kedua

(Farah Kristiani, S.Si., M.Si., Ph.D.)



PERNYATAAN TIDAK MENCONTEK ATAU MELAKUKAN PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Irvine

NPM : 6131801199

dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan Judul:
USULAN UNTUK MEMINIMASI PENURUNAN PERSEPSI PRODUKTIVITAS
DOSEN WANITA SELAMA *WORK FROM HOME* (WFH)

adalah hasil pekerjaan saya dan seluruh ide, pendapat atau materi dari sumber lain telah dikutip dengan cara penulisan referensi yang sesuai.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan, maka saya bersedia menanggung sanksi yang akan dikenakan kepada saya.

Bandung, 24 Januari 2022

Irvine

NPM : 6131801199

ABSTRAK

Munculnya COVID-19 sebagai sebuah pandemi mendesak pemerintah Indonesia untuk menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH). Salah satu sektor yang terimbas adalah sektor pendidikan, di mana dosen wanita ditemukan merupakan paling terdampak dengan adanya pandemi ini. Mulai dari kecemasan yang timbul akibat pandemi COVID-19 sampai dengan tanggung jawab domestik yang harus dipenuhi bersamaan dengan tanggung jawab menjadi seorang tenaga pendidik, membuat banyak dosen wanita ini cukup kewalahan dalam melaksanakan WFH. Penelitian ini menemukan bahwa 50% dosen wanita di Indonesia merasa kurang produktif selama WFH. Oleh karena itu, dibutuhkan usulan untuk meminimasi penurunan persepsi produktivitas dosen wanita selama WFH.

Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM) untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi persepsi produktivitas dosen wanita selama WFH. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel minimum 59 responden.

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat lima faktor yang memengaruhi persepsi produktivitas dosen wanita selama WFH, yaitu beban kerja, *work-family conflict*, komunikasi yang tidak efektif, sikap terhadap WFH, dan lingkungan kerja. Usulan kemudian dirancang berdasarkan faktor-faktor yang teridentifikasi memengaruhi persepsi produktivitas dosen wanita selama WFH. Secara garis besar, terdapat delapan buah usulan yang dirancang untuk dosen wanita dan empat buah usulan untuk institusi.

ABSTRACT

The emergence of COVID-19 as a pandemic has urged the Indonesian government to implement a Work From Home (WFH) policy. One of the sectors affected is the education sector, where female lecturers were the most affected by this pandemic. Starting from the anxiety that arises due to the COVID-19 pandemic to the domestic responsibilities that must be fulfilled along with the responsibility of being an educator, many female lecturers are quite overwhelmed in carrying out WFH. This study found that 50% of female lecturers in Indonesia felt less productive during WFH. Therefore, suggestions are needed to minimize the decrease in the perception of female lecturers' productivity during WFH.

This study uses the Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) method to identify the factors that influence the perception of female lecturers' productivity during WFH. Data was collected using purposive sampling technique with a minimum sample size of 59 respondents.

The results of the study found that there were five factors that influenced the perception of female lecturers' productivity during WFH, namely workload, work-family conflict, ineffective communication, attitudes towards WFH, and the work environment. Suggestions then designed based on the identified factors influencing the perception of female lecturers' productivity during WFH. In general, there are eight proposals designed for female lecturers and four proposals for institutions.

KATA PENGANTAR

Puji syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa oleh karena berkat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Pengembangan Model dan Penentuan Usulan untuk Meminimasi Penurunan Persepsi Produktivitas Dosen Wanita selama *Work From Home* (WFH)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik Industri di Universitas Katolik Parahyangan.

Penyusunan skripsi ini juga tak lepas dari bantuan dan dukungan untuk penulis dari berbagai pihak berupa masukan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang dimaksud:

1. Ibu Cherish Rikardo, S.Si., M.T. dan Ibu Farah Kristiani, S.Si., M.Si., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah banyak berkontribusi dalam membantu membimbing penelitian skripsi ini; memberikan ide dan masukan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian sampai dengan hal detail seperti kerangka dan penulisan dalam laporan penelitian.
2. Ibu Dr. Johanna Renny Octavia H., Bapak Yansen Theopilus, S.T., M.T., dan Bapak Daniel Siswanto, S.T., M.T. selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan perihal penelitian yang dilakukan sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih baik.
3. Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan banyak dukungan kepada penulis dalam proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi.
5. Saudara SD yang selalu mendorong penulis untuk semangat dan sabar dalam menjalankan penelitian.
5. Saudari GBP, A, dan VSA selaku teman seperjuangan penulis dalam menjalankan mata kuliah skripsi.
6. Saudari PAM dan DPG selaku teman dekat penulis selama masa perkuliahan yang senantiasa memberikan dukungan dalam penelitian ini.
7. Saudara EBD dan saudari TJ selaku kakak tingkat penulis yang telah memberikan dukungan dan masukan dalam penelitian ini.
8. Teman-teman Teknik Industri Universitas Katolik Parahyangan angkatan 2018 selaku teman-teman seperjuangan dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

9. Dosen-dosen wanita selaku responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian sehingga penelitian dapat berjalan dengan baik.

Penulis sadar bahwa masih terdapat kekurangan dalam laporan skripsi yang disusun. Penulis sangat terbuka untuk masukan untuk laporan skripsi ini. Penulis juga berharap laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Bandung, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	I-1
I.1 Latar Belakang Masalah.....	I-1
I.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	I-5
I.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi Penelitian.....	I-16
I.4 Tujuan Penelitian	I-17
I.5 Manfaat Penelitian	I-18
I.6 Metodologi Penelitian.....	I-18
I.7 Sistematika Penulisan.....	I-21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	II-1
II.1 Produktivitas	II-1
II.2 Lingkungan Kerja	II-1
II.3 Beban Kerja dan Stres Kerja.....	II-2
II.4 <i>Work-Family Conflict</i>	II-4
II.5 Relasi Interpersonal	II-4
II.6 Komunikasi	II-5
II.7 <i>Well-Being</i>	II-6
II.8 Strategi Pengelolaan Diri.....	II-6
II.9 PLS-SEM	II-7
II.9.1 Evaluasi Model Pengukuran: Reflektif	II-9
II.9.2 Evaluasi Model Struktural	II-11
II.10 <i>Sampling</i>	II-13
II.11 Uji Homogenitas	II-16

BAB III PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....	III-1
III.1 Model Penelitian Pendahulu.....	III-1
III.2 Pembentukan Model dan Variabel Penelitian.....	III-10
III.3 Operasionalisasi Variabel.....	III-14
III.4 Kuesioner Penelitian.....	III-18
III.4.1 Perancangan Kuesioner Penelitian.....	III-18
III.4.2 <i>Test Pretest</i> Kuesioner Penelitian.....	III-34
III.5 Pengumpulan Data.....	III-38
III.6 Profil Responden.....	III-39
III.7 Evaluasi Model Penelitian.....	III-44
III.7.1 Evaluasi Model Pengukuran.....	III-48
III.7.2 Evaluasi Model Struktural.....	III-54
BAB IV ANALISIS.....	IV-1
IV.1 Analisis Model Penelitian.....	IV-1
IV.2 Analisis Teknik Pengumpulan Data.....	IV-2
IV.3 Analisis Hasil Pengolahan Data.....	IV-3
IV.4 Rancangan Usulan.....	IV-6
IV.4.1 Usulan Berdasarkan Beban Kerja (BK).....	IV-11
IV.4.2 Usulan Berdasarkan <i>Work-Family Conflict</i> (WFC).....	IV-12
IV.4.3 Usulan Berdasarkan Komunikasi yang Tidak Efektif (KTE).....	IV-13
IV.4.4 Usulan Berdasarkan Lingkungan Kerja (LK).....	IV-14
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	V-1
V.1 Kesimpulan.....	V-1
V.2 Saran.....	V-2
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penurunan Persepsi Produktivitas	1-12
Tabel III.1 Definisi Produktivitas Model Penelitian Pendahulu	III-1
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel.....	III-15
Tabel III.3 Atribut Pengukuran	III-18
Tabel III.4 Daftar Pernyataan	III-23
Tabel III.5 Jumlah Atribut Pengukuran	III-28
Tabel III.6 Hasil <i>Test Pretest</i> Kuesioner Penelitian	III-34
Tabel III.7 Rekapitulasi Atribut Pengukuran Hasil Perbaikan	III-35
Tabel III.8 Jumlah Atribut Pengukuran Setelah Perbaikan	III-38
Tabel III.9 Hasil Uji Homogenitas Menggunakan SPSS 2021	III-45
Tabel III.10 Nilai <i>Composite Reliability Path Model</i>	III-48
Tabel III.11 Nilai <i>Outer Loading Path Model</i>	III-49
Tabel III.12 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>AVE Path Model</i>	III-50
Tabel III.13 Perbandingan Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>AVE</i>	III-51
Tabel III.14 Nilai <i>Composite Reliability</i> Data Baru.....	III-52
Tabel III.15 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> Data Baru.....	III-53
Tabel III.16 <i>Cross Loadings Path Model</i>	III-53
Tabel III.17 Nilai VIF Model Penelitian	III-55
Tabel III.18 <i>Path Coefficients</i> Model Penelitian.....	III-55
Tabel III.19 Nilai R^2 Model Penelitian	III-56
Tabel IV.1 <i>Total Effect</i> dan Prioritas Perbaikan.....	IV-7
Tabel IV.2 Rekapitulasi Nilai Performansi dan Kepentingan Indikator	IV-7

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Peta Sebaran Responden Penelitian Kristiani	I-6
Gambar I.2 Data Persentase Responden yang Bekerja dari Rumah.....	I-6
Gambar I.3 Data Persentase Bidang Pekerjaan Responden	I-7
Gambar I.4 Data Perubahan Produktivitas Responden Selama WFH.....	I-7
Gambar I.5 Data Hasil Survei Perubahan Produktivitas	I-8
Gambar I.6 Data Hasil Survei Status Pernikahan.....	I-8
Gambar I.7 Data Usia Responden	I-10
Gambar I.8 Data Domisili Responden.....	I-11
Gambar I.9 Data Persentase Anak Melaksanakan PJJ.....	I-11
Gambar I.10 Data Persentase Persepsi Produktivitas Responden	I-12
Gambar I.11 Metodologi Penelitian	I-19
Gambar II.1 Grafik Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja.....	II-2
Gambar II.2 <i>Yerkes-Dodson Law</i>	II-3
Gambar II.3 Model Komunikasi Kotler & Keller	II-5
Gambar II.4 Model <i>Partial Least Squares</i> (PLS)	II-8
Gambar II.5 Rekomendasi Jumlah Sampel PLS-SEM	II-9
Gambar II.6 Tahapan Analisis <i>Outer Loading</i>	II-10
Gambar II.6 Hubungan Antara <i>Sample</i> dan Populasi.....	II-14
Gambar III.7 Poin Pilihan Teknik <i>Sampling</i>	II-16
Gambar III.1 Model Penelitian AbuJarour, Ajjan, Fedorowicz, dan Owens.....	III-5
Gambar III.2 Model Penelitian Milik Wang, Liu, Qian, dan Parker	III-7
Gambar III.3 Model Penelitian.....	III-14
Gambar III.4 Kuesioner Pertanyaan “Pertanyaan Saringan” Bagian Pertama	III-29
Gambar III.5 Kuesioner Penelitian “Pertanyaan Saringan” Bagian Kedua.....	III-30
Gambar III.6 Kuesioner Penelitian “Profil Responden”	III-31
Gambar III.7 Kuesioner Penelitian “Profil Anak Responden”	III-32
Gambar III.8 Kuesioner Penelitian “Daftar Pernyataan”	III-33
Gambar III.9 Jenis Kelamin Responden.....	III-39
Gambar III.10 Status Pernikahan Responden.....	III-40
Gambar III.11 Usia Responden.....	III-40

Gambar III.12 Kota Domisili Responden	III-41
Gambar III.13 Status Kepegawaian Responden	III-41
Gambar III.14 Bidang Kajian Responden	III-42
Gambar III.15 Kebijakan Bekerja Responden	III-42
Gambar III.16 Proporsi Respoden yang Memiliki Anak	III-43
Gambar III.17 Jumlah Anak Responden	III-43
Gambar III.18 Proporsi Anak Responden yang Membutuhkan Pengasuhan..	III-44
Gambar III.19 <i>Path Model</i> Penelitian	III-47
Gambar III.20 <i>Path Model</i> Penelitian Setelah Diperbaharui	III-52
Gambar IV.1 <i>Importance Performance Matrix</i> BK	IV-9
Gambar IV.2 <i>Importance Performance Matrix</i> WFC	IV-9
Gambar IV.3 <i>Importance Performance Matrix</i> KTE	IV-10
Gambar IV.4 <i>Importance Performance Matrix</i> LK.....	IV-10

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Kuesioner Penelitian

Lampiran B: Data Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas tentang masalah yang diangkat pada penelitian ini, yaitu penurunan produktivitas yang dirasakan dosen selama *Work From Home* (WFH). Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, pembatasan masalah dan asumsi penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

I.1 Latar Belakang Masalah

Coronavirus disease (COVID-19) merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 (WHO, 2021). Kasus COVID-19 pertama kali ditemukan di Wuhan, Cina pada Desember 2019 dan menyebar dengan cepat sehingga memaksa Cina untuk menjalani *lockdown* selama 76 hari (*Kompas.com*, 2021). Tidak hanya di Cina, virus SARS-CoV-2 juga dengan cepat menyebar ke beberapa negara dan kemudian menyebar secara global. Hal ini kemudian menarik perhatian *World Health Organization* (WHO) dan menetapkan COVID-19 sebagai sebuah pandemi. Terhitung September 2021, telah ditemukan sebanyak 225 juta kasus dan terdapat 4,64 juta kasus meninggal dunia (WHO, 2021).

Munculnya COVID-19 sebagai sebuah pandemi tentu dapat menimbulkan kecemasan bagi sebagian orang. Salah satu hal yang memengaruhi timbulnya kecemasan ini adalah kurangnya pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai penyakit baru yang muncul ini. Adapun kecemasan yang dirasakan meliputi cemas akan terinfeksi COVID-19, cemas akan menularkan COVID-19 kepada orang sekitar, cemas akan salah satu anggota keluarga terjangkit COVID-19, dan sebagainya (Luceño-Moreno, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Trougakos dan Chawla (2020) juga menemukan bahwa kecemasan COVID-19 merupakan fenomena yang benar sedang terjadi. Terlebih lagi, tingkat kecemasan ini bertambah seiring dengan bertambahnya kasus COVID-19 dan menyebabkan ketakutan berlebihan dalam diri seseorang. Ketakutan berlebihan terhadap COVID-19 ini juga dikenal dengan istilah *coronaphobia* (CNN Indonesia, 2021). WHO telah mengeluarkan beberapa saran untuk mengurangi risiko terinfeksi COVID-19, salah

satunya adalah dengan rutin mencuci tangan menggunakan air dan sabun (WHO, 2021). Rutin mencuci tangan juga dapat dilihat sebagai salah satu bentuk untuk mengatasi kecemasan ini. Hal inilah yang kemudian dibuktikan oleh Trougakos dan Chawla (2020) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa jika semakin rutin seseorang mencuci tangan, maka dampak dari kecemasan yang dirasakan akan semakin berkurang.

Indonesia termasuk salah satu negara yang terdampak pandemi COVID-19. Hal ini mendesak pemerintah Indonesia untuk melakukan pembatasan sosial guna untuk menekan angka penyebaran dan penularan COVID-19. Oleh karena itu, masyarakat Indonesia terpaksa melakukan aktivitas sehari-hari seperti bekerja, dari rumah masing-masing atau dikenal juga dengan istilah *Work From Home* (WFH). Salah satu sektor yang beroperasi dengan mengimplementasikan kebijakan *Work From Home* (WFH) adalah sektor pendidikan, di mana tenaga pendidik dan peserta didik melakukan aktivitas belajar mengajar dari jauh secara tatap maya atau Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Tenaga pendidik didefinisikan sebagai orang yang bekerja dengan berhadapan dan berinteraksi secara langsung dengan peserta didik yang dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan memiliki tujuan; yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, tutor, dan sebutan lainnya sesuai dengan lingkungan tugasnya masing-masing (Khaerudin, 2008). Dilansir dari CNN Indonesia (2020), diketahui bahwa sebanyak 98% perguruan tinggi melaksanakan PJJ selama pandemi COVID-19. Sampai dengan Maret 2021, masih terdapat 78% dari satuan pendidikan yang melaksanakan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) (Kulsum, 2021). Hal ini tentu merupakan hal baru bagi beberapa dosen dan mahasiswa sehingga diperlukan beberapa penyesuaian atau adaptasi terhadap kebiasaan baru ini.

Selain itu, penyesuaian ini juga penting untuk dilanjutkan oleh dosen dalam mempersiapkan diri menghadapi kebijakan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), yaitu Program Merdeka Belajar – Kampus Merdeka (MBKM). Kampus Merdeka adalah salah satu kebijakan Kemendikbudristek yang membuka peluang bagi mahasiswa untuk mengembangkan minat dan bakat dengan harapan agar Perguruan Tinggi dapat menghasilkan lulusan yang siap dengan perkembangan zaman, IPTEK, tuntutan usaha dan industri, dan dinamika masyarakat (Kampus Merdeka, 2021). Salah satu ketentuan umum perguruan tinggi dalam buku Pedoman Operasional Baku

(POB) Kampus Merdeka (2021) adalah program Pertukaran Mahasiswa Merdeka dilakukan melalui sistem pembelajaran jarak jauh (PJJ). Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa sistem PJJ tidak hanya digunakan pada saat pandemi, tetapi juga akan dikembangkan dan diimplementasikan kembali untuk menjalankan kebijakan MBKM oleh Kemendikbudristek.

Salah satu penyesuaian yang dibutuhkan dalam melaksanakan PJJ ini adalah penyesuaian teknologi yang digunakan. Tidak hanya digunakan untuk berkoordinasi dalam organisasi, dosen juga diharapkan mampu untuk memanfaatkan teknologi yang ada untuk berkreasi dan berinovasi dalam mengembangkan metode belajar mengajar selama PJJ berlangsung. Akan tetapi, tidak semua dosen fasih dalam menggunakan teknologi. Hal ini kemudian menyebabkan kecemasan baru, yaitu kecemasan akan teknologi. Kecemasan teknologi (*technology anxiety*) yang dirasakan meliputi cemas akan merusak teknologi (peralatan) yang digunakan, melakukan kesalahan, dan/atau menggunakan teknologi dapat menimbulkan dampak negatif pada yang menggunakannya (Prodanova & Kocarev, 2021). Selain itu, penggunaan teknologi yang berlebihan selama dan/atau selepas jam kerja juga dapat menyebabkan seseorang mengalami ketergantungan terhadap teknologi yang digunakan. Hal ini dapat menyebabkan seseorang mengalami penurunan kemampuan dan efektivitas dalam bekerja (Prodanova & Kocarev, 2021).

Dalam melaksanakan PJJ, tidak hanya penggunaan teknologi yang membutuhkan penyesuaian, tetapi juga dibutuhkan penyesuaian diri masing-masing individu terhadap lingkungan kerja yang baru. Lingkungan kerja ditemukan sebagai salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan dalam penyesuaian bekerja jarak jauh (Carillo, Cachat-Rosset, Marsan, Saba, & Klarsfeld, 2021). Penyesuaian lingkungan kerja meliputi pencahayaan, kebisingan, suhu, dan faktor fisik lainnya sampai dengan perlengkapan dalam melaksanakan aktivitas belajar mengajar pada saat pembelajaran tatap muka yang tidak tersedia pada saat PJJ. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi seseorang dalam bekerja.

Faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi sumber stres. Menurut Pheasant (1991), beberapa faktor yang dapat menjadi sumber stres meliputi faktor pekerjaan, faktor hubungan dengan orang lain, faktor lingkungan, dan perlakuan individu. Di samping itu, Musradinur (2016)

menyatakan bahwa masalah seperti masalah pekerjaan dan masalah rumah tangga dapat mendukung terjadinya stres. Hal lainnya seperti kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan juga dapat mengakibatkan seseorang mengalami stres. Stres dirasakan oleh dosen selama masa PJJ. Menurut Wahana Visi Indonesia (2020), stres pada dosen disebabkan oleh kesulitan dalam memahami perannya semasa PJJ. Selain itu, kesulitan ekonomi juga merupakan salah satu penyebab stres pada dosen.

Di sisi lain, Renny (2020) mengemukakan bahwa beban kerja dosen juga semakin banyak seiring dengan pelaksanaan PJJ. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres bagi seseorang (Mohune, 2018; Pheasant, 1991). Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan kerja yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu (Wahdaniah & Gunardi, 2018). Beban kerja dinilai berlebihan jika tuntutan kerja melebihi sumber daya yang tersedia, baik dinilai dalam waktu yang diberikan maupun tuntutan mental dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Mihalca, Irimiaş, & Brendea, 2021).

Stres yang dirasakan ini kemudian dapat memengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja (Ibrahim, Sasmita, & Putri, 2015). Kecemasan berlebih yang dirasakan juga dapat menyebabkan seseorang mengalami gangguan dalam beraktivitas (Khansa, Haddad, Hallit, Akel, Obeid, et al., 2019). Gangguan dalam melakukan aktivitas mencakup gangguan berkonsentrasi, gangguan dalam melaksanakan kegiatan kognitif, dan sebagainya. Hal ini kemudian dapat menyebabkan seseorang untuk mengalami penurunan produktivitas. Penurunan produktivitas ini juga dapat diperkuat dengan adanya gangguan dari lingkungan kerja dan gangguan dari dalam diri. Penurunan produktivitas dan dampak dari penurunan produktivitas ini dirasakan oleh dosen, salah satunya adalah menurunnya kepuasan kerja (Purwanto, 2020).

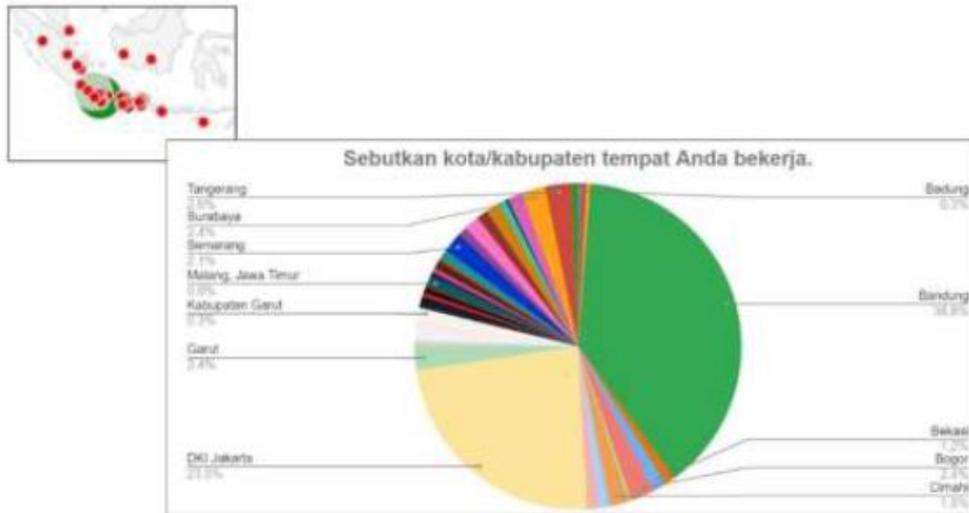
Pandemi COVID-19 telah mempertajam isu ketidaksetaraan gender, terutama di dunia akademisi (Cui, Ding, & Zhu, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Staniscuaski, Reichert, Werneck, de Oliveira, Mello-Carpes, et al. (2020) menemukan bahwa pandemi COVID-19 berdampak paling besar terhadap dosen wanita, terutama yang telah menjadi seorang ibu dibandingkan dengan dosen pria. Hal ini dikarenakan pada umumnya wanita memiliki peran atau tanggung jawab terhadap pekerjaan domestik, seperti memasak dan membersihkan rumah (Parlak, Cakiroglu, & Gul, 2021). Tidak hanya memenuhi tanggung jawabnya

dalam bidang akademik, seperti mengajar dan/atau melakukan penelitian (Parlak, Cakiroglu, & Gul, 2021), dosen wanita ini juga harus menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang orang tua untuk mendampingi anak dalam melaksanakan PJJ (Rokhani, 2020). Tanggung jawab dalam dunia akademisi, ditambah dengan tanggung jawab domestik yang harus dipenuhi, membuat produktivitas dosen wanita menurun lebih drastis daripada dosen pria. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cui, Ding, dan Zhu (2021) yang menunjukkan bahwa produktivitas dosen wanita menurun 13,2% relatif terhadap dosen pria yang ditunjukkan dengan adanya penurunan publikasi oleh dosen wanita sebagai salah satu *output* dosen.

Berdasarkan pemaparan di atas, ditemukan fakta-fakta dari hasil penelitian berbagai pihak yang menunjukkan bahwa fenomena penurunan persepsi produktivitas ini memang dirasakan oleh para dosen wanita. Mulai dari kecemasan yang timbul akibat pandemi COVID-19 sampai dengan tanggung jawab domestik yang harus dipenuhi bersamaan dengan tanggung jawab menjadi seorang dosen, membuat dosen wanita ini cukup kewalahan dalam melaksanakan *Work From Home* (WFH). Maka dari itu, diperlukan usulan mengenai penyesuaian diri dalam bekerja selama *Work From Home* (WFH) untuk meminimasi penurunan persepsi produktivitas dosen wanita.

I.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Dosen wanita merasa bahwa dirinya kurang produktif semasa kebijakan *Work From Home* (WFH). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kristiani, Rachmawati, dan Hilsdon (2021) tentang fenomena wanita bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19. Penelitian tersebut dilakukan pada periode Agustus 2020 dan berhasil mengumpulkan sebanyak 351 responden wanita yang sebagian besar bekerja di Jakarta dan Jawa Barat. Peta sebaran responden dapat dilihat pada Gambar I.1 sebagai berikut.



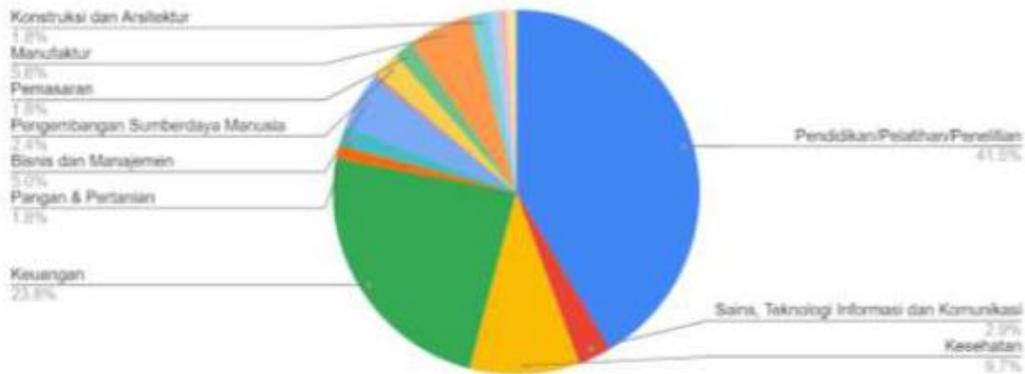
Gambar I.1 Peta Sebaran Responden Penelitian Kristiani (Sumber: Kristiani, 2021)

Dari 351 responden yang berhasil dikumpulkan, sebanyak 235 responden atau 66,6% dari total responden menerapkan kebijakan bekerja dari rumah. Data persentase responden yang bekerja dari rumah dapat dilihat pada Gambar I.2 sebagai berikut.



Gambar I.2 Data Persentase Responden yang Bekerja dari Rumah (Sumber: Kristiani, 2021)

Responden pada penelitian ini bekerja pada bidang pekerjaan yang berbeda-beda, salah satunya adalah bidang pekerjaan pendidikan, pelatihan, atau penelitian. Data persentase bidang pekerjaan responden dapat dilihat pada Gambar I.3 sebagai berikut.



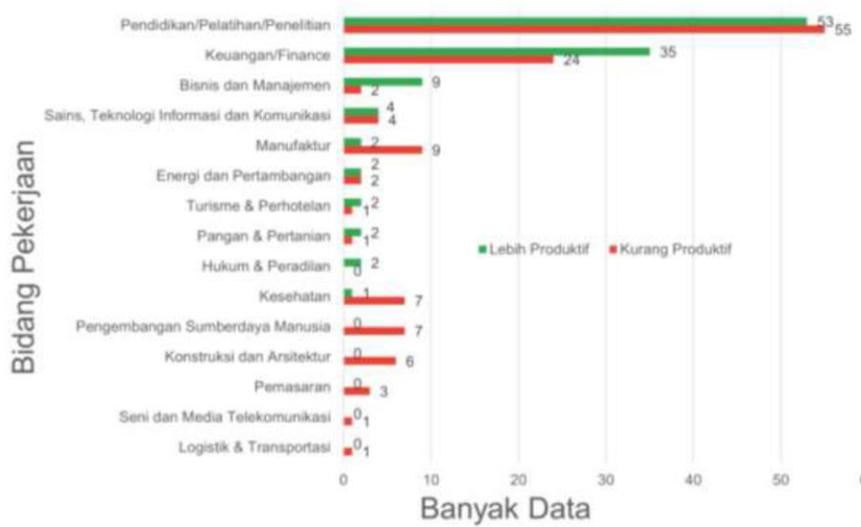
Gambar I.3 Data Persentase Bidang Pekerjaan Responden
(Sumber: Kristiani, 2021)

Gambar I.3 menunjukkan data persentase bidang pekerjaan responden. Dapat dilihat bahwa sebanyak 41,5% dari responden yang terlibat bekerja pada bidang pendidikan, pelatihan, atau penelitian. Hasil survei terhadap perubahan produktivitas selama WFH menunjukkan bahwa sebanyak 123 pekerja wanita atau 53% dari responden menyatakan kurang produktif selama WFH. Data perubahan produktivitas yang dirasakan responden setelah melaksanakan kebijakan bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) dapat dilihat pada Gambar I.4 sebagai berikut.



Gambar I.4 Data Perubahan Produktivitas Responden Selama WFH
(Sumber: Kristiani, 2021)

Di dalam 53% responden yang menyatakan merasa kurang produktif selama WFH, terdapat 55 pekerja wanita yang bekerja di bidang pendidikan, pelatihan, atau penelitian. Dengan kata lain, sebanyak 50,9% dari responden yang bekerja di bidang pendidikan, pelatihan, atau penelitian merasa kurang produktif selama WFH. Data hasil survei dapat dilihat pada Gambar I.5 sebagai berikut.



Gambar I.5 Data Hasil Survei Perubahan Produktivitas (Sumber: Kristiani, 2021)

Hasil survei juga menemukan bahwa sebanyak 188 pekerja atau 80% dari responden sudah menikah dengan 98 pekerja atau 52% di antaranya merasa kurang produktif. Sedangkan untuk 20% dari responden lainnya yang tidak menikah, sebanyak 25 pekerja atau 53% di antaranya merasa kurang produktif. Data hasil survei dapat dilihat pada Gambar I.6 sebagai berikut.



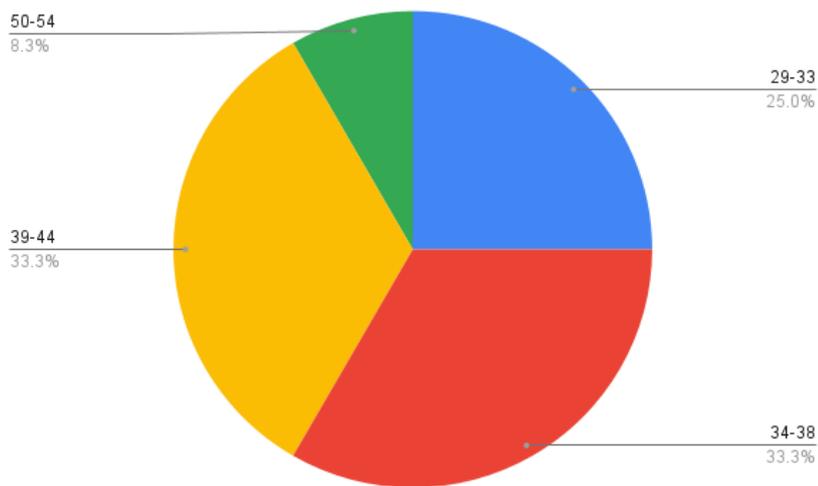
Gambar I.6 Data Hasil Survei Status Pernikahan (Sumber: Kristiani, 2021)

Berdasarkan data hasil survei yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja wanita merasa kurang produktif semasa *Work From Home* (WFH). Survei kemudian dilanjutkan dengan menanyakan faktor-faktor yang memengaruhi perubahan produktivitas yang dialami oleh para pekerja wanita. Pertanyaan terkait faktor dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek pekerjaan dan aspek rumah tangga. Dalam aspek pekerjaan, hasil survei menunjukkan bahwa

sebanyak 79 responden dari 123 responden yang merasa kurang produktif atau 64,23% merasa bahwa kurangnya sumber daya yang tersedia di rumah untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor yang memengaruhi perubahan produktivitas yang dirasakan. Sedangkan 36,59% merasa bahwa disiplin diri merupakan faktor yang memengaruhi perubahan produktivitas dan 7,32% merasa bahwa pengawasan dan pelaporan kerja yang tidak ketat selama WFH merupakan faktor yang memengaruhi perubahan produktivitas yang dirasakan ini. Beberapa responden juga memberikan pernyataan faktor lain dalam aspek pekerjaan yang memengaruhi perubahan produktivitas ini, di antaranya bidang kerja yang memerlukan bertemu dengan *customer*, ketidakjelasan sistem pembelajaran yang dijalankan, kesulitan dalam menyampaikan pengajaran humanis dalam melakukan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ), pekerjaan yang tumpah tindih dan tidak memiliki batas waktu yang jelas, koneksi internet yang tidak stabil, kesulitan dalam mengakses data yang terdapat di *server* perusahaan, dan waktu kerja yang tidak terbatas. Sedangkan dalam aspek rumah tangga, hasil survei menunjukkan bahwa sebanyak 52 pekerja atau 42,28% dari 123 responden yang merasa kurang produktif tidak memiliki asisten rumah tangga sehingga menyebabkan perubahan produktivitas. Sebanyak 33,33% merasa pembagian tugas dengan pasangan dalam hal membantu anak melaksanakan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ), 26,02% merasa bahwa pembagian tugas dengan pasangan perihal tugas rumah tangga yang tidak merata, 23,58% merasa bahwa anak hanya ingin diurus oleh dirinya, 20,33% merasa bahwa pembagian tugas dengan pasangan perihal mengurus anak, 17,89% merasa bahwa lingkungan sekitar rumah terlalu ramai dan mengganggu, 6,50% merasa bahwa tidak memiliki ruang yang layak untuk bekerja, dan 5,69% merasa bahwa pembagian tugas dengan pasangan perihal mengurus orang tua tidak merata. Beberapa responden memberikan pertanyaan terkait faktor lainnya yang memengaruhi perubahan produktivitas yang dirasakan, di antaranya anak yang selalu mencari perhatian, keberadaan pasangan di rumah terkadang dapat menjadi mendistraksi, membagi waktu antar pekerjaan dan membimbing anak dalam melaksanakan PJJ, kurangnya fasilitas bekerja dari rumah, pengawasan kegiatan PJJ yang dilaksanakan oleh anak, kurangnya istirahat karena mendampingi anak melaksanakan PJJ, mengurus anak.

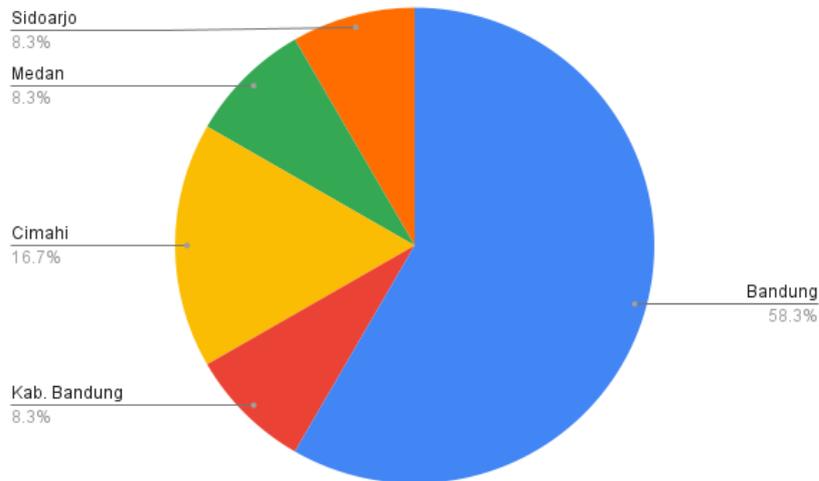
Setelah melakukan studi terkait fenomena penurunan produktivitas pekerja wanita, di mana 55 dari 123 pekerja yang merasa kurang produktif merupakan

pekerja di bidang pendidikan, pelatihan, atau penelitian, atau 50,9% dari total responden yang bekerja di bidang pendidikan, pelatihan, atau penelitian. Untuk menunjukkan bahwa fenomena yang diangkat masih relevan pada saat penelitian dimulai sekaligus untuk mengumpulkan faktor-faktor lainnya yang dirasakan oleh responden memengaruhi penurunan persepsi produktivitas selama WFH, maka perlu dilakukan wawancara. Wawancara dilakukan secara tatap maya dengan memilih responden dosen wanita dan sudah menikah dengan menggunakan fasilitas *Google Meet*. Terdapat 12 orang dosen wanita yang berhasil dikumpulkan untuk diwawancarai terkait perubahan persepsi produktivitas selama *Work From Home* (WFH). Berikut merupakan data yang berhasil dikumpulkan dari wawancara yang telah dilakukan.



Gambar I.7 Data Usia Responden

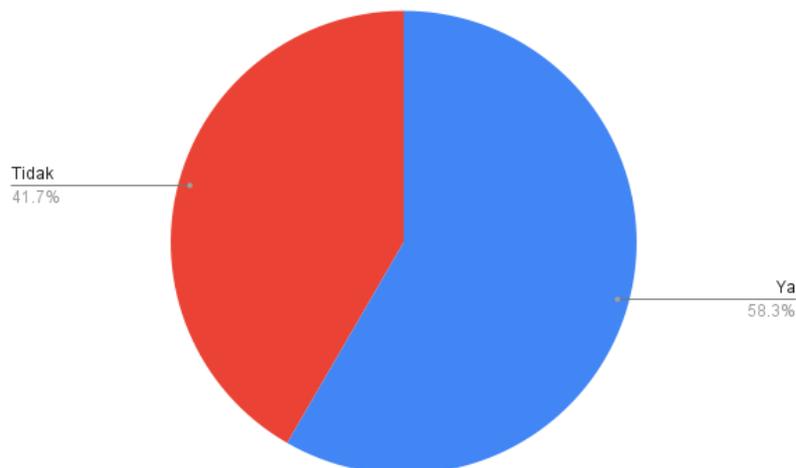
Gambar I.7 menunjukkan data usia responden yang berhasil diwawancarai. Data tersebut menunjukkan bahwa dari 12 orang dosen wanita yang diwawancarai, paling banyak berada pada rentang usia 34-38 tahun dan 39-44 tahun dengan persentase masing-masing sebesar 33,33%. Selanjutnya dilampirkan data domisili responden.



Gambar I.8 Data Domisili Responden

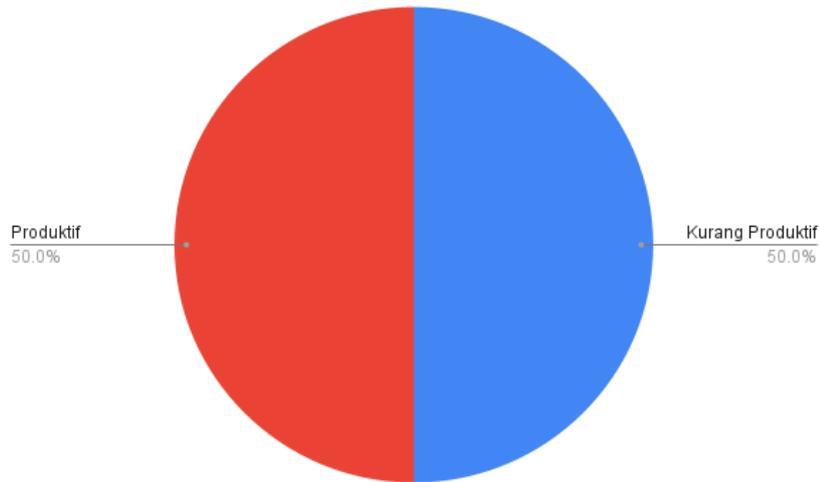
Gambar I.8 menunjukkan data domisili responden. Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden berdomisili di Kota Bandung (58,3%) dan responden lainnya berdomisili di Cimahi (16,7%), Kabupaten Bandung Barat (8,3%), Sidoarjo (8,3%), dan Medan (8,3%). Selanjutnya ditanyakan perihal status kepegawaian responden dan apakah responden memiliki anak yang tinggi bersama.

Berdasarkan hasil wawancara awal, ditemukan bahwa seluruh responden berstatus pegawai tetap. Wawancara awal juga menemukan bahwa seluruh responden memiliki anak yang tinggal bersama. Selanjutnya dilampirkan data persentase anak responden yang melaksanakan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ).



Gambar I.9 Data Persentase Anak Melaksanakan PJJ

Gambar 1.9 menunjukkan data persentase anak responden yang melaksanakan PJJ. Data menunjukkan bahwa sebagian besar anak responden sedang melaksanakan PJJ (58,3%) dan 41,7% lainnya tidak melaksanakan PJJ. Selanjutnya dilampirkan data persepsi produktivitas responden selama *Work From Home* (WFH).



Gambar 1.10 Data Persentase Persepsi Produktivitas Responden

Gambar 1.10 menunjukkan data persentase persepsi produktivitas responden selama WFH. Data menunjukkan bahwa persentase responden yang memiliki persepsi kurang produktif dan lebih produktif atau tetap produktif selama WFH adalah sama. Hal ini menunjukkan bahwa persentase dosen wanita yang merasa kurang produktif selama WFH masih besar, yaitu 6 dari 12 orang dosen wanita yang diwawancarai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa fenomena dosen wanita yang merasa kurang produktif semasa WFH masih relevan untuk diteliti. Selanjutnya penelitian difokuskan kepada responden yang merasa kurang produktif semasa WFH dan ditanyakan faktor-faktor yang dirasa memengaruhi penurunan persepsi produktivitas tersebut. Berikut merupakan data yang berhasil dikumpulkan perihal faktor-faktor yang dirasakan oleh responden memengaruhi penurunan persepsi produktivitas.

Tabel 1.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penurunan Persepsi Produktivitas

No.	Faktor	Frekuensi
1	Penyampaian materi selama PJJ kurang efektif	2
2	Membimbing anak dalam melaksanakan PJJ	1
3	Bertanggung jawab pada pekerjaan domestik	3

(lanjut)

Tabel I.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penurunan Produktivitas (lanjutan)

No.	Faktor	Frekuensi
4	Beban kerja terasa lebih berat	4
5	Waktu kerja lebih panjang	5
6	Adanya gangguan koneksi internet	4
7	Spesifikasi gawai yang digunakan tidak mendukung	1
8	Adanya distraksi pada saat melakukan pekerjaan	3
9	Kesulitan pada sistem administrasi	1
10	Suasana dan ritme kerja yang berbeda	3
11	Sulit mencapai konsentrasi penuh	3
12	Komunikasi dan koordinasi kurang efektif	2
13	Kelelahan kerja	2
14	Kurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja	2

Tabel I.1 menunjukkan faktor-faktor yang dirasa oleh responden memengaruhi penurunan persepsi produktivitas semasa WFH. Faktor yang paling banyak dirasakan oleh responden memengaruhi persepsi produktivitas selama WFH adalah waktu kerja yang lebih panjang dengan frekuensi muncul sebanyak 5 kali. Faktor yang paling sering muncul kedua adalah beban kerja terasa lebih berat dan adanya gangguan koneksi internet, dengan frekuensi muncul sebanyak 4 kali. Bertanggung jawab pada pekerjaan domestik, adanya distraksi pada saat melakukan pekerjaan, suasana dan ritme kerja yang berbeda, dan sulit mencapai konsentrasi penuh merupakan faktor yang masing-masing muncul sebanyak 3 kali. Faktor selanjutnya, yaitu penyampaian materi selama PJJ kurang efektif, komunikasi dan koordinasi kurang efektif, kelelahan kerja, dan kurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja muncul sebanyak 2 kali. Faktor lainnya yang dirasakan oleh responden memengaruhi persepsi produktivitas selama WFH adalah adanya keperluan untuk membimbing anak dalam melaksanakan PJJ, spesifikasi gawai yang tidak mendukung, dan kesulitan pada sistem administrasi, dengan frekuensi muncul masing-masing sebanyak 1 kali. Setelah mengumpulkan faktor-faktor hasil wawancara, selanjutnya akan dilakukan studi penelitian pendahulu agar masalah dalam fenomena penurunan persepsi produktivitas dosen wanita dapat terlihat lebih jelas dan penelitian yang dilakukan dapat lebih terarah.

Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) atau pembelajaran *e-learning* dinilai tidak efektif dalam penelitian yang dilakukan oleh Pudsyastuti dan Budiningsih (2021). Menurut Pudsyastuti dan Budiningsih, hal ini dapat terjadi karena dosen

mengalami beberapa kendala, seperti kurang memahami metode PJJ dan fasilitas yang dimiliki untuk melaksanakan PJJ kurang memadai. Koneksi internet menjadi salah satu fasilitas yang dirasa kurang memadai selama pelaksanaan PJJ. Hal ini dikarenakan koneksi internet sangat bergantung pada lokasi tempat tinggal dosen dan dirasa bahwa adanya ketidaksetaraan penyebaran jaringan yang stabil secara nasional. Dalam penelitian yang dilakukan oleh AbuJarour, Ajjan, Fedorowicz, dan Owens (2021), kecepatan koneksi internet juga menjadi salah satu kendala yang dialami oleh dosen selama pembelajaran *e-learning*. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa dosen dengan koneksi internet yang memadai merasakan hubungan positif yang lebih kuat antara *perceived technology usefulness* dan *WFH attitude* yang akhirnya memengaruhi produktivitas pula. Adapun kendala lainnya yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan PJJ adalah keterbatasan teknologi yang dapat digunakan, kurang menguasai teknologi, waktu kerja yang tidak terbatas, dan kondisi lingkungan rumah yang mengganggu (Alchamdani, Fatmasari, Rahmadani, Putri Sari, Putri, & Astina, 2020; Hutauruk & Sidabutar, 2020; Zulela, 2021). Di sisi lain, dosen juga merasa kurang mendapatkan pelatihan untuk menerapkan kebijakan PJJ (Pudsyastuti & Budiningsih, 2021). Institusi dinilai kurang mendukung dosen, terutama yang juga merupakan seorang ibu dalam melakukan PJJ. Tuntutan dari institusi terhadap dosen justru semakin besar tanpa mempertimbangkan kondisi yang sedang dihadapi oleh dosen selama WFH, seperti menuntut dosen menyerahkan publikasi yang lebih banyak, mengajar tanpa adanya gangguan dari kehadiran anak di sekitar lingkungan kerja, dan mengikuti lebih banyak pelatihan, serta menawarkan akses dan sumber pembelajaran kepada peserta didik (Kasymova, Place, Billings, & Aldape, 2021).

Beban kerja yang terasa lebih berat merupakan salah satu faktor yang dirasa oleh responden memengaruhi penurunan persepsi produktivitas selama *Work From Home* (WFH). Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Shalaby, Allam, dan Buttorff (2021) di mana sebanyak 56,6% responden dosen pria dan 67,4% responden dosen wanita merasa beban kerja di luar penelitian meningkat selama WFH. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan seseorang mengalami beban kerja mental yang tinggi pula. Beban kerja mental dosen selama WFH diukur dengan menggunakan NASA-TLX pada penelitian yang dilakukan oleh Utami, Fachri, Suarantalla, dan Hermanto (2020) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 7 orang responden, terdapat 3 orang

dengan interpretasi skor sangat tinggi, 3 orang dengan interpretasi skor tinggi, dan 1 orang dengan interpretasi skor agak tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mental dosen selama WFH berada pada kategori yang tinggi. Beban kerja mental yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menurunkan produktivitas kerja. Menurut Utami et al. (2020), hal ini dapat terjadi karena dosen perlu untuk beradaptasi dengan perubahan sistem pembelajaran serta membentuk pola pikir yang kreatif agar dapat menjalankan tugasnya sebagai seorang dosen dengan baik dan benar.

Penurunan produktivitas yang dirasakan oleh dosen selama WFH berbeda antar jenis kelamin. Cui, Ding, dan Zhu (2021) menemukan bahwa produktivitas dosen wanita menurun relatif terhadap dosen pria yang diukur dengan adanya penurunan publikasi yang diserahkan. Perbedaan ini terjadi karena perbedaan tanggung jawab yang harus diemban oleh masing-masing pria dan wanita. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, faktor pembeda antar jenis kelamin ditemukan pada faktor bertanggung jawab pada pekerjaan domestik dan membimbing anak dalam melaksanakan PJJ. Faktor ini dibahas dalam penelitian yang dilakukan oleh Kasymova et al. (2021) yang melibatkan sebanyak 126 responden dosen wanita. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 48% responden bertanggung jawab lebih banyak dibandingkan dengan pasangan untuk mengasuh anak dan 51% responden bertanggung jawab lebih banyak untuk membimbing anak dalam melaksanakan PJJ. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dosen wanita mengalami peningkatan yang signifikan dalam tanggung jawab mengasuh anak, membimbing anak dalam melaksanakan PJJ, dan pekerjaan domestik lainnya dibandingkan sebelum masa WFH. Peningkatan tanggung jawab ini kemudian menyebabkan dosen wanita merasa mengalami penurunan produktivitas. Langin (2021) juga menemukan hal yang serupa, yakni adanya peningkatan dalam satuan waktu yang lebih panjang pada seorang dosen wanita dalam hal mengasuh anak dan pekerjaan domestik bila dibandingkan dengan dosen pria.

Berdasarkan studi pendahuluan tentang fenomena perubahan produktivitas dosen wanita, wawancara yang dilakukan, dan studi penelitian pendahulu tentang faktor-faktor yang memengaruhi penurunan persepsi produktivitas dosen wanita semasa WFH, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut.

1. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi persepsi produktivitas dosen wanita selama *Work From Home* (WFH)?
2. Usulan apa yang dapat diberikan kepada dosen wanita untuk meminimasi penurunan persepsi produktivitas yang dirasakan selama *Work From Home* (WFH)?
3. Usulan apa yang dapat diberikan kepada institusi sebagai bahan pertimbangan untuk merancang kebijakan yang dapat meminimasi penurunan persepsi produktivitas dosen wanita selama *Work From Home* (WFH)?

I.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas tentang pembatasan masalah dan asumsi penelitian. Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian yang dilakukan dapat menjadi lebih terarah sehingga *output* yang dihasilkan bersifat lebih spesifik. Menurut KBBI (2021), asumsi merupakan pemikiran yang digunakan sebagai dasar karena dipandang sebagai pemikiran yang benar. Berdasarkan definisi tersebut, maka asumsi penelitian dapat didefinisikan sebagai pemikiran-pemikiran yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Cui, Ding, & Zhu (2021) menemukan bahwa produktivitas dosen wanita menurun relatif terhadap dosen pria yang ditunjukkan dengan adanya penurunan publikasi yang diserahkan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Ipe, Goel, Howes, dan Bakhtary (2021) yang menunjukkan bahwa adanya penurunan publikasi dengan wanita sebagai penulis pertama sebagai pengukuran penurunan produktivitas dosen wanita. Shalaby et al. (2021) juga menemukan bahwa penurunan produktivitas lebih banyak dialami oleh dosen wanita, yang ditunjukkan dengan hasil survei di mana 72,8% responden dosen wanita merasa bahwa waktu yang didedikasikan untuk melakukan penelitian berkurang dan 76,1% responden dosen wanita menyatakan bahwa adanya penurunan publikasi yang berhasil diselesaikan dan/atau diserahkan, sedangkan hanya 61% responden dosen pria dan 70,1% responden dosen pria yang merasakan hal tersebut secara berturut.

Penelitian ini juga menemukan bahwa lebih banyak dosen wanita yang telah memiliki anak mengalami penurunan produktivitas. Hal tersebut diukur dengan butir yang sama dengan sebelumnya, di mana 85,4% responden dosen

wanita dengan anak menyatakan bahwa dedikasi dalam melakukan penelitian berkurang, sedangkan hanya 59,1% responden dosen wanita yang belum memiliki anak yang merasakan hal tersebut. Penurunan publikasi yang berhasil diselesaikan dan/atau diserahkan juga lebih banyak dirasakan oleh dosen wanita yang memiliki anak, yaitu sebesar 83,3% dari responden terkait, sedangkan hanya sebesar 68,2% dari responden dosen yang belum memiliki anak merasakan hal tersebut.

Menurut Walid, Sugiman, dan Wiyanti (2018), produktivitas dosen dapat diukur oleh lima buah aspek, yaitu pengetahuan, keahlian, kemampuan, sikap, dan perilaku. Sedangkan menurut Heri (2019) produktivitas dosen merupakan sikap mental yang diikuti dengan semangat untuk selalu berkembang; yang dapat diwujudkan melalui pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya, dan kerukunan kerja. Secara umum, produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan *ouput* yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut. Akan tetapi, waktu kerja yang tidak menentu selama WFH membuat pengukuran produktivitas kerja menjadi kurang jelas. Dengan kata lain, belum terdapat ukuran yang pasti untuk mengukur produktivitas kerja selama WFH. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi oleh beberapa hal sebagai berikut.

1. Target penelitian berfokus hanya pada dosen wanita yang sudah berkeluarga.
2. Pengukuran pada penelitian ini hanya sebatas persepsi responden terhadap produktivitas selama *Work From Home* (WFH).
3. Hasil penelitian hanya berupa usulan yang dapat diterapkan oleh dosen wanita dan institusi untuk meminimasi penurunan persepsi produktivitas yang dirasakan selama *Work From Home* (WFH).

Setelah menentukan batasan yang digunakan dalam penelitian, selanjutnya akan ditentukan asumsi penelitian. Asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah bahwa beban kerja setara untuk institusi pendidikan negeri dan swasta.

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, berikut merupakan tujuan penelitian yang dilakukan.

1. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi persepsi produktivitas dosen wanita selama *Work From Home* (WFH).
2. Memberikan usulan yang dapat diterapkan oleh dosen wanita untuk meminimasi penurunan persepsi produktivitas selama *Work From Home* (WFH).
3. Memberikan usulan kepada institusi sebagai bahan pertimbangan untuk merancang kebijakan yang dapat meminimasi penurunan persepsi produktivitas dosen wanita selama *Work From Home* (WFH)

I.5 Manfaat Penelitian

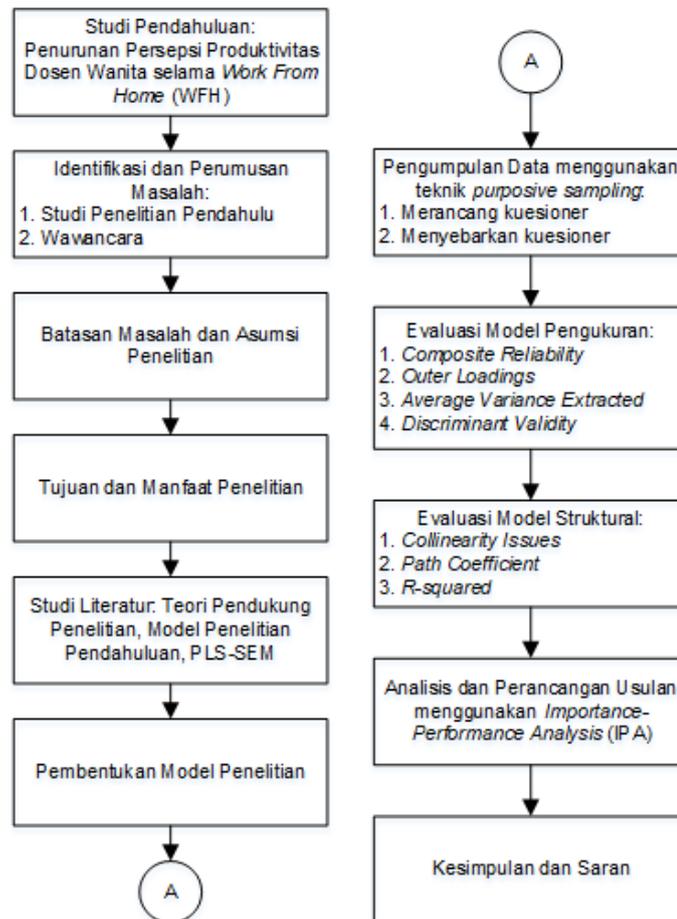
Pada bagian ini akan dibahas tentang manfaat penelitian. Penelitian yang dilakukan memiliki beberapa manfaat, yaitu sebagai berikut.

1. Menjadi sumber ide yang dapat diterapkan oleh dosen wanita dan institusi untuk meminimasi penurunan persepsi produktivitas kerja yang dirasakan oleh dosen wanita selama *Work From Home* (WFH).
2. Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan persepsi produktivitas pekerja selama *Work From Home* (WFH).

I.6 Metodologi Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas tentang metodologi penelitian. Metodologi penelitian merupakan sekumpulan langkah yang akan dilakukan dalam menjalankan dan menyelesaikan penelitian. Langkah-langkah ini dapat dilihat pada *flowchart* yang ditunjukkan pada Gambar I.11. Berikut merupakan penjelasan untuk setiap langkah yang akan dilakukan.

1. Studi Pendahuluan
Langkah studi pendahuluan merupakan langkah awal yang dilakukan sejak penelitian dimulai. Studi pendahuluan dilakukan untuk mempelajari fenomena-fenomena yang sedang terjadi yang sekiranya dapat diangkat menjadi topik penelitian. Studi pendahuluan juga dilakukan sebagai konfirmasi awal atas fenomena yang akan diangkat.
2. Identifikasi dan Perumusan Masalah
Identifikasi dan perumusan masalah dilakukan setelah topik yang akan diangkat telah dipelajari. Pada langkah ini, data awal akan dikumpulkan untuk memastikan bahwa masalah dalam topik yang diangkat masih



Gambar I.11 Metodologi Penelitian

relevan untuk diteliti, serta untuk mempelajari faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dosen wanita selama *Work From Home* (WFH). Data awal dikumpul dengan melakukan studi penelitian pendahuluan dan wawancara.

3. Batasan Masalah dan Asumsi Penelitian

Batasan masalah dibuat agar penelitian yang dilakukan menjadi lebih terarah sehingga hasil penelitian akan menjadi lebih spesifik. Asumsi penelitian ditetapkan untuk menunjukkan dasar pemikiran yang digunakan dalam penelitian.

4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat penelitian dibuat untuk menunjukkan target dari penelitian yang dilakukan. Tujuan penelitian juga dibuat sebagai evaluasi semasa penelitian dilakukan agar penelitian tetap terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

5. Studi Literatur

Pada langkah ini dilakukan studi literatur yang bertujuan untuk menambah wawasan terkait teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian. Selain itu, studi literatur juga mencakup model penelitian pendahulu yang digunakan sebagai model rujukan dalam membentuk model penelitian pada langkah selanjutnya.

6. Pembentukan Model Penelitian

Pada langkah ini akan dilakukan pembentukan model penelitian. Model penelitian dibuat untuk menunjukkan dugaan awal dari penelitian yang akan dilakukan. Model ini kemudian akan diuji di langkah-langkah selanjutnya untuk memastikan dugaan awal yang telah dibuat. Studi literatur dibutuhkan dalam pembentukan model penelitian agar model yang dibuat memiliki kerangka yang berdasar.

7. Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan untuk menguji model penelitian yang dibuat akan dikumpulkan pada langkah ini. Pengumpulan data dilakukan dengan cara merancang dan menyebarkan kuesioner kepada sasaran penelitian. Kuesioner merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang akan diuji.

8. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran merupakan langkah yang dilakukan untuk mengetahui apakah ukuran yang digunakan pada kuesioner telah tepat untuk mengukur masing-masing variabel. Evaluasi ini dilakukan dengan melakukan uji reliabilitas dan uji validitas. Adapun indikator yang digunakan pada evaluasi model pengukuran adalah *composite reliability*, *outer loadings*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*.

9. Evaluasi Model Struktural

Evaluasi selanjutnya yang akan dilakukan menurut metode PLS-SEM adalah evaluasi model struktural. Pada evaluasi model struktural akan dilihat hubungan yang terdapat antar variabel. Evaluasi model struktural terdiri dari evaluasi terhadap *collinearity issues*, *path coefficient*, dan *R-squared*.

10. Analisis dan Perancangan Usulan

Pada langkah ini akan dilakukan analisis dan perancangan usulan. Data yang telah diolah kemudian akan dianalisis sesuai dengan model penelitian yang telah dibuat. Berdasarkan *Importance-Performance Analysis* (IPA), usulan kemudian akan dirancang untuk memenuhi tujuan penelitian.

11. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dan saran dibuat sebelum akhirnya penelitian akhirnya dinyatakan selesai. Kesimpulan dibuat berdasarkan hasil penelitian dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Saran dibuat untuk memberikan masukan kepada peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa.

I.7 Sistematika Penulisan

Pada bagian ini dibahas tentang sistematika penulisan laporan penelitian. Sistematika penulisan menunjukkan gambaran dari isi untuk setiap bab yang disusun dalam laporan ini, terdiri dari pendahuluan, tinjauan pustaka, pengumpulan dan pengolahan data, analisis, dan kesimpulan dan saran.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas tentang masalah yang diangkat pada penelitian ini, yaitu penurunan produktivitas yang dirasakan dosen selama *Work From Home* (WFH). Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, pembatasan masalah dan asumsi penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dibahas tentang teori-teori yang dipelajari, yang dapat mendukung jalannya penelitian. Teori-teori yang dibahas digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian ini. Adapun teori yang dibahas pada bab ini meliputi teori tentang produktivitas kerja, lingkungan kerja, beban dan stres kerja, *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

BAB III PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini dibahas tentang pengumpulan dan pengolahan data. Bab ini berisikan pembentukan model penelitian, perancangan kuesioner, hasil pengumpulan data, dan pengolahan data. Pada bab ini juga akan dibahas tentang perancangan usulan yang dapat diberikan kepada dosen wanita dan institusi untuk meminimasi penurunan produktivitas yang dirasakan selama *Work From Home* (WFH).

BAB IV ANALISIS

Pada bab ini dibahas tentang analisis yang dilakukan untuk data, pengolahan, dan hasil pengolahan data yang terdapat pada BAB III. Adapun analisis yang dibahas meliputi

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dibahas tentang kesimpulan dan saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dibuat untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun pada BAB I. Sedangkan saran disusun sebagai masukan untuk peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.