

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Di jaman dahulu, laki-laki dikonsepsikan sebagai pekerja di luar (wilayah publik), sedangkan wanita dikonsepsikan sebagai pekerja di dalam (domestik). Wanita dalam budaya Jawa berada pada posisi di bawah laki-laki dan sebagai teman belakang yang dikalangan masyarakat Jawa dikenal dengan istilah “*kanca wingking*”. Hal tersebut menunjukkan bahwa wanita tidak dapat sejajar dengan laki-laki dan menjadikan pekerjaan wanita di belakang atau di dapur. Maka, dahulu tugas wanita dikenal dengan 3M yang berarti *macak* (dapat berhias atau berdandan), *manak* (dapat memberi keturunan), dan *masak* (dapat memasak).

Namun, setelah R.A. Kartini memperjuangkan hak para wanita untuk memperoleh pendidikan, akhirnya pandangan mengenai kedudukan wanita tersebut sedikit demi sedikit dapat berubah dan membuahkan hasil. Diantaranya, adalah kesempatan para perempuan untuk mengenyam pendidikan dan menyadarkan sebagian masyarakat bahwa perempuan memiliki hak untuk memperoleh pendidikan semakin terbuka. Dengan bekal pendidikan, pekerjaan yang dulunya hanya di wilayah domestik dapat meluas ke wilayah publik. (<http://rudiindri.blogspot.co.id/> diakses 28 April 2016).

Tidak hanya itu, Stefani, Jatie, Pudjibudojo dan Prihanto (2013) menjelaskan bahwa seperti halnya laki-laki, seorang wanita pun ingin mengaktualisasikan diri. Wanita ingin terlibat dalam bidang pekerjaan yang

memberikan peluang untuk maju dan meningkatkan kedudukannya ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Alasan lain wanita mengambil keputusan untuk bekerja dan menjadi wanita karir, yaitu untuk membantu meringankan beban suami atau dengan kata lain membantu perekonomian keluarga dan juga untuk mengisi waktu luang. (<https://sharot.wordpress.com/> diakses 28 April 2016).

Senada dengan Prihanto dan Lasmono (dalam Fitri, 2000) yang menyebutkan beberapa alasan pendukung peningkatan partisipasi wanita dalam dunia kerja diantaranya adalah tingkat pendidikan yang tinggi, keinginan untuk mengembangkan ilmu dan mengaktualisasikan diri serta tuntutan untuk membantu suami mendapatkan tambahan penghasilan bagi keluarga. Ditambahkan oleh Doni Tridadi yang menjelaskan tentang berkat perjuangan Kartini yang mampu mengangkat harkat dan martabat wanita Indonesia sehingga dapat sejajar dengan kaum laki-laki. Seperti dalam bidang pendidikan, banyak wanita yang mampu menempuh pendidikan tinggi (Derap Guru, No. 196 Th. XVI – Mei 2016).

Banyak yang berasumsi bahwa wanita cocok sebagai pendidik karena dianggap lebih telaten dan memiliki landasan kesabaran dalam menangani anak-anak (Derap Guru, No. 196 Th. XVI – Mei 2016). Adapun alasan-alasan lain profesi guru hanya cocok untuk perempuan diantaranya: (1) Profesi guru erat kaitannya dengan mendidik dan tugas mendidik pada umumnya dilakukan oleh seorang ibu yang notabene adalah seorang perempuan; (2) Perempuan lebih mempunyai rasa kasih sayang kepada siswa karena perempuan mempunyai naluri dasar untuk menyayangi anak; (3) Perempuan mempunyai sikap lebih menerima terlebih mengenai gaji dan kesejahteraan; dan (4) Guru perempuan lebih sabar

dalam menghadapi anak-anak yang bermasalah dibanding guru laki-laki karena guru laki-laki cenderung melakukan kekerasan terhadap anak didiknya dan acap kali guru laki-laki rentan melakukan pelecehan seksual terhadap anak didiknya. (<http://www.kompasiana.com/> diakses 6 Maret 2017).

Hal tersebut ditunjukkan oleh Derap Guru (2016) yang menyajikan data jumlah guru perempuan di negeri dan swasta di Jawa Tengah lebih banyak daripada guru pria, terbukti sebagai berikut: guru perempuan pada TK sebanyak 40.557 sedang guru pria sebanyak 3.008; guru perempuan pada SD sebanyak 114.926 sedang guru pria sebanyak 7.426; guru perempuan pada SMP sebanyak 38.641 sedang guru pria sebanyak 3.223; guru perempuan pada SLB sebanyak 1.285 sedang guru pria sebanyak 37; dan guru perempuan pada SMA sebanyak 12.996 sedang guru pria sebanyak 11.996; namun berbeda dengan SMK yang memiliki guru pria lebih banyak yaitu 20.271 daripada guru perempuan yang berjumlah 18.887.

Menurut UU Pendidikan pasal 1 ayat (1) butir 1 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menetapkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur formal, serta pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah, termasuk pada pendidikan usia dini. Sedang dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Guru> diakses 11 Mei 2016).

Dalam arti umum, guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Guru> diakses 14 Desember 2016).

Menurut Usman (dalam Sofyan, Murni dan Munthe, 2012) peranan guru yang paling dominan dapat diklarifikasikan sebagai berikut: a). Guru sebagai demonstrator, b). Guru sebagai pengelola kelas, c). Guru sebagai mediator dan fasilitator, dan d). Guru sebagai evaluator. Tugas profesi guru bukan saja harus memiliki sejumlah kompetensi akademis seperti penguasaan materi pelajaran, kelihaian dalam merancang, mengelola dan mengevaluasi pembelajaran dengan berbagai metode, serta terampil dalam menggunakan alat peraga dan media pembelajaran, melainkan guru juga harus memiliki kematangan dan ketegaran kepribadian. Selain itu, guru sebagai pengajar dan pendidik harus mampu menjadi pribadi yang baik agar dapat dijadikan figur tauladan bagi orang-orang di sekitarnya, memiliki kesadaran sosial terhadap murid dan rekan kerjanya, mampu menjalin hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan lingkungan sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis sehingga dapat menciptakan suasana belajar mengajar yang nyaman (Mangkunegara dan Puspitasari, 2015). Tidak hanya itu, kinerja guru juga dikelola dengan memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan seperti kepemimpinan, motivasi,

iklim sekolah, stres kerja, komunikasi interpersonal, kesejahteraan, dan etos kerja (Raditya dan Loekmono, 2011).

Namun, banyaknya peran yang dijalani oleh guru menjadikan profesi guru merupakan profesi yang rentan terhadap stres. Rizal (2013) menjelaskan bahwa beratnya tugas yang diemban guru dapat menyebabkan guru sering mengalami rasa bosan, jenuh dan juga mengakibatkan stres. Seorang guru cenderung akan mengalami stres apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Hambatan-hambatan yang muncul dari berbagai peran juga mampu membuat para guru menjadi sulit mengajar dengan maksimal dan tidak jarang membuat guru mengalami stres dalam bekerja (Darsono, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap guru-guru di Indonesia menunjukkan bahwa 30,27% mengalami stres kerja yang serius (tinggi dan sangat tinggi), 48,11% mengalami stres kerja sedang dan 21,62% guru mengalami stres yang kurang serius (Arismunandar dalam Purba, Yulianto, Widyanti, 2007). Hawari (dalam Sunaryo, 2004) mendefinisikan stres sebagai reaksi atau respon tubuh terhadap stresor psikososial (tekanan mental atau beban kehidupan). Ditambahkan oleh Surbakti (2010), stres adalah terminologi atau istilah yang lazim digunakan untuk menggambarkan reaksi fisik dan psikis seseorang terhadap adanya rangsangan (stimulus). Sedangkan Hans Selye, seorang ilmuan dari Kanada, dalam bukunya *The Stress of Live* (dalam Soeharto, 2004) mendefinisikan stres sebagai respon yang tidak spesifik dari tubuh terhadap tuntutan yang diterimanya. Definisi yang sederhana ini menghubungkan

komponen dari stres, yaitu antara tuntutan (bersifat eksternal) dan respon atau tanggapan (bersifat internal).

Selain itu, Taylor (dalam Rumiani, 2006) juga mengungkapkan beberapa kondisi stres, yaitu: secara fisik akan menampilkan ciri seperti denyut nadi meningkat, mudah berkeringat terutama di daerah telapak tangan, daya tahan tubuh menurun sehingga rentan terhadap beberapa penyakit. Sedangkan secara kognitif akan menampilkan gejala seperti konsentrasi yang mudah terganggu dan menurun, kemampuan menghadapi masalah yang kurang, intrusif. Dan secara emosi, akan menunjukkan gejala seperti muncul rasa takut, cemas, rasa malu, marah, depresi dan penolakan.

Kemudian Hardjana (dalam Akhair, 2014) memaparkan gejala-gejala stres yaitu sebagai berikut: (1) Gejala Fisiologis yang meliputi sakit kepala, insomnia, masalah pada pembuangan, urat tegang pada leher dan bahu, pencernaan terganggu, tekanan darah tidak stabil dan mudah lelah. (2) Gejala Emosional/Psikologis yang meliputi gelisah, cemas, depresi, mudah menangis, *mood* berubah dengan cepat, mudah marah dan gugup, tidak merasa nyaman, mudah tersinggung dan mudah bermusuhan. (3) Gejala Intelektual yang meliputi susah berkonsentrasi atau memusatkan pikiran, sulit membuat keputusan, daya ingat menurun, pemikiran kacau, melamun secara berlebihan, produktivitas kerja menurun dan sering membuat kekeliruan dalam bekerja. (4) Gejala Interpersonal yang meliputi kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah membatalkan janji dan tidak memenuhinya, suka mencari-cari kesalahan orang lain.

Sedangkan Robbins (dalam Lestari, 2009) membagi gejala-gejala stres menjadi tiga, yaitu: a) Gejala fisiologis, yang meliputi perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, serta menyebabkan serangan jantung; b) Gejala psikologis yaitu meliputi ketidakpuasan serta keadaan psikologis lain seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda; dan c) Gejala perilaku, berkaitan dengan perilaku yang mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat gelisah dan gangguan tidur.

Dari gejala-gejala yang dipaparkan oleh Robbins di atas, sesuai dengan apa yang dialami oleh ibu S (54) yang sering merasa pusing, mudah lelah, susah tidur di malam hari, pola makan yang tidak teratur serta emosi yang tidak terkontrol. Hal tersebut terlihat ketika ibu S menghadapi suami dan anaknya. Tidak hanya ketika berada di rumah, melainkan ketika berada ditempat kerja pun ibu S terkadang meluapkan amarah pada anak didiknya. Selain itu, persoalan upah kerja yang tidak diberikan tepat waktu juga menambah beban pikiran ibu S. Tidak jauh beda dari ibu S, ibu H (36) juga sering merasakan kondisi tubuhnya yang mudah lelah, sering merasa pusing dan susah tidur dengan nyenyak di malam hari. Hal tersebut disebabkan oleh beban pekerjaan yang pada akhirnya menyebabkan emosi ibu H menjadi labil sehingga mudah marah dan tidak bisa menerima jika ada yang berkata dengan nada yang sedikit keras. Beban pekerjaan dan tuntutan dari tempat kerja pun dialami oleh ibu A (37), yang berprofesi sebagai pengajar

dan mengajar tidak hanya pada satu tempat, menuntut ibu A untuk bisa menyusun kegiatannya dengan baik. Selain tuntutan dari pekerjaan, beban pikiran ibu A juga bertambah karena suami yang bekerja di luar kota dan hanya bisa bertemu seminggu sekali mengharuskan ibu A mengurus segala sesuatunya sendiri. Beban dan masalah pekerjaan yang terkadang terbawa ke rumah dan ditambah dengan tingkah anaknya yang membuat emosi ibu A tidak terkontrol sehingga mudah untuk meluapkan amarah ke anaknya.

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya dapat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakan (Hager dalam Sofyan, Murni dan Munthe, 2013). Djiwandono (dalam Sofyan, Murni dan Munthe, 2013) menyatakan bahwa banyaknya permasalahan pada guru secara psikis dapat mengakibatkan hilangnya konsentrasi dalam mengajar dan juga dapat mempengaruhi fisik. Ditambahkan oleh Jacken (dalam Sari, 2008) yang menjelaskan bahwa individu yang mengalami stres tinggi akan mengalami penurunan semangat kerja, pikiran kacau, dan produktivitas kerja rendah.

Senada dengan penjelasan Rizal (2013) bahwa stres pada tingkat yang tinggi juga dapat menurunkan kinerja, sehingga berdampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen terhadap institusi tempat kerja. Selain itu, Kyriacou dan Sutcliffe (dalam Raditya dan Loekmono, 2011) menyebutkan dampak stres pada guru yaitu berupa dampak psikologikal seperti kemurungan, kecemasan, frustrasi; dampak fisik seperti kelelahan, sakit kepala, tekanan darah tinggi; dan dampak perilaku seperti

meminum alkohol, merokok serta masalah tidur. Dampak stres yang terus menerus dialami akan dapat membuat seorang guru meninggalkan pekerjaannya sebagai guru.

Adapun menurut Brench Grand (dalam Sunaryo, 2004), stres ditinjau dari penyebabnya dibedakan menjadi 2 macam, yaitu: a) Penyebab makro antara lain menyangkut peristiwa besar dalam kehidupan, seperti kematian, perceraian, pensiun, luka batin, dan kebangkrutan; dan b) Penyebab mikro antara lain menyangkut peristiwa kecil sehari-hari, seperti pertengkaran rumah tangga, beban pekerjaan, masalah apa yang akan dimakan, dan antri. Sedangkan Khon P. M dan Macdonald J. E (dalam Dewi, Lilik dan Karyanta 2006) menjelaskan mengenai permasalahan yang memicu stres, yaitu: a) Kesulitan sosial dan budaya, berkaitan dengan hubungan interpersonal yang dialami individu dengan lingkungan sekitar. b) Pekerjaan, berkaitan dengan ketidakpuasan bekerja individu. c) Tekanan waktu, berkaitan dengan waktu yang tidak sesuai dengan aktivitas individu. d) Keuangan, berkaitan dengan permasalahan keuangan. e) Penerimaan sosial, berkaitan dengan tidak dihiraukannya individu di lingkungan sekitar. Dan f) Korban sosial, berkaitan dengan kejadian yang pernah dialami individu.

Seperti yang sudah disebutkan di atas mengenai permasalahan yang memicu stres, salah satunya yaitu kesulitan sosial dan budaya, berkaitan dengan hubungan interpersonal yang dialami individu dengan lingkungan sekitar. Hubungan interpersonal adalah hubungan yang berdasarkan pada pengolahan pesan yang timbal-balik (*the reciprocal message processing*). Hubungan interpersonal dalam kajian komunikasi biasa disebut sebagai komunikasi

antarpribadi/interpersonal (*interpersonal communication*). Julia T. Wood mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan tepat. Efektivitas melibatkan pencapaian tujuan yang dimiliki untuk interaksi tertentu. (<https://salimalatas.wordpress.com/> diakses 3 Januari 2017).

Hubungan interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan bukan sekedar menyampaikan isi pesan (*content*) tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya (*relationship*). Dari segi psikologi komunikasi, dapat dinyatakan bahwa makin baik hubungan interpersonal maka seseorang dapat makin terbuka untuk mengungkapkan tentang dirinya, makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya, sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung di antara komunikan. Selanjutnya dijelaskan salah satu pengaruh hubungan interpersonal adalah efektivitas komunikasi. Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif bila pertemuan antara pemangku kepentingan terbangun dalam situasi komunikatif-interaktif dan menyenangkan. (<http://psikologi.or.id>).

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya (Mulyana dalam Junaidi, 2013). Supratiknya (1995) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal sangat penting bagi kebahagiaan hidup manusia. Hal tersebut didukung oleh Junaidi (2013) yang menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu penentu keharmonisan antar manusia, yang pada umumnya komunikasi interpersonal terjadi karena pada hakikatnya setiap manusia suka berkomunikasi dengan manusia lain, karena itu tiap-tiap orang

selalu berusaha agar dapat lebih dekat satu dengan lainnya. Maka dari itu komunikasi interpersonal sangat penting bagi kebahagiaan hidup manusia.

Komunikasi interpersonal yang efektif menyebabkan dua individu yang tergabung dalam proses komunikasi merasa senang, sehingga dapat mendorong tumbuhnya sikap saling terbuka dan sebaliknya komunikasi interpersonal yang tidak efektif dapat menyebabkan pelaku komunikasi mengembangkan sikap tegang (Rakhmat, 2007). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulia, Afrianti, Octaviani (2015), komunikasi interpersonal yang berhasil menyebabkan adanya perasaan senang yang dapat mendorong adanya sikap keterbukaan kedua belah pihak, sebaliknya bila komunikasi yang terjalin tidak berjalan dengan baik maka menyebabkan ketidaknyamanan bagi kedua belah pihak tersebut. Individu yang mempunyai komunikasi interpersonal yang baik juga memiliki dukungan yang baik pula, yaitu mampu menciptakan situasi yang nyaman saat berkomunikasi dan bersedia untuk menerima pendapat individu lain yang berbeda dan bersedia merubah pandangan apabila diperlukan (De Vito, 2011).

Kegagalan dalam komunikasi dapat menyebabkan perselisihan pendapat antar individu seperti perselisihan dengan atasan, rekan kerja, sahabat dan lain sebagainya yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam menginterpretasikan arti pesan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi tidak berjalan dengan efektif yang dapat menyebabkan ketegangan. Sedangkan ketegangan yang berlangsung secara terus-menerus dapat berkembang menjadi stres (Gunawati, Hartati, Listiara, 2006). Ditambahkan oleh Khon P.M dan Macdonald J. E (dalam Dewi dkk, 2006) yang menyebutkan tentang ketidakpuasan dalam bekerja, tidak

menyukai pekerjaan serta adanya konflik dengan atasan atau rekan kerja lainnya merupakan masalah yang dapat memicu stres pada individu.

Berdasar pada uraian di atas, banyak faktor yang mempengaruhi stres. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu karena kurangnya komunikasi interpersonal. Maka dari itu peneliti berkeinginan melakukan penelitian apakah ada hubungan negatif antara komunikasi interpersonal dengan stres pada wanita karir (guru)?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres pada wanita karir (guru).

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat teoritis**

Memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi klinis.

#### **b. Manfaat praktis**

Memberikan masukan kepada responden sehingga dapat menjadi bahan rujukan masukan tentang komunikasi interpersonal dan dampak psikologis bagi responden. Bila hipotesis terbukti, untuk menurunkan stres maka perlu meningkatkan komunikasi interpersonal.