

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sistem pendidikan di Indonesia dapat dikategorikan sebagai sistem yang memprihatinkan. Nurhadi (dalam Gainau, Maryam, dkk., 2016) mengatakan bahwa hal ini didukung oleh laporan *International Educational Achievement (IEA)* mengenai kemampuan literasi siswa SD di Indonesia menempati posisi 38 dari 39 negara yang di survey. Karenanya, diperlukan sebuah pembaruan pendidikan yang meliputi tiga komponen utama, seperti pembaruan kurikulum peningkatan kualitas pembelajaran, dan efektivitas metode pembelajaran (Gainau, Maryam, dkk., 2016).

Pembaruan sistem pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh tenaga pendidikan, terutama guru. Musriadi (2018) dalam bukunya juga mengatakan bahwa selain sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya inovasi kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia. Peranti guru (dalam Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2020) menyebutkan bahwa guru memiliki beberapa tugas khusus, diantaranya yaitu sebagai pengajar, sebagai pendidik, dan sebagai pemimpin. Oleh karena itu, menjadi seorang guru membutuhkan keinginan dan panggilan jiwa yang tulus dari diri individu untuk mengabdikan (Jatmika & Utomo, 2019).

Berdasarkan laporan data guru dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang diungkapkan oleh Peranti Guru (2020) bahwa jumlah

total guru di Indonesia pada tahun ajaran 2022/2023 sejumlah 3,275,755 orang dengan 954,561 guru laki-laki dan 2,321,194 guru wanita. Dengan demikian, dapat dilihat jumlah guru wanita selisih 1,366,633 lebih banyak dibandingkan jumlah guru laki-laki. Banyaknya jumlah guru wanita menunjukkan bahwa peran guru wanita menjadi lebih besar, baik di dalam rumah maupun di tempat kerja. Dalam hal ini, guru wanita yang dimaksud adalah guru wanita yang sudah berkeluarga, memiliki anak minimal satu dengan rentang usia anak terkahir dibawah 12 tahun, dan masih memiliki orang tua. Hal ini dikarenakan tugas guru wanita dengan karakteristik tersebut bukan hanya memenuhi peran kerjanya sebagai guru tetapi juga menjalankan peran sebagai istri dan ibu di dalam keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara kepada lima orang guru wanita yang sudah menikah pada tanggal 25-26 maret 2022 melalui media *whatsapp call*, diketahui bahwa seluruh subjek menyatakan adanya kecenderungan untuk menunda pekerjaan rumah dikala pekerjaan sebagai guru belum terselesaikan. Selain itu, empat dari lima orang subjek yang memiliki lebih dari satu anak berusia antara 7-12 tahun mengatakan bahwa permasalahan keluarga seringkali menimbulkan stres dan mengurangi konsentrasi dalam memberikan pembelajaran kepada murid. Permasalahan ini didukung dengan hasil penelitian Asbari, dkk., (2020), yaitu guru honorer wanita memiliki kecenderungan untuk tidak dapat menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan keluarga dengan seimbang.

Individu yang menjalani peran sebagai istri dan ibu dalam keluarga serta sebagai pekerja memungkinkan timbulnya tekanan dan stres dari interaksi peran

pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, dkk., 1989). Hal ini menunjukkan bahwa individu yang menjalankan lebih dari satu pekerjaan dapat lebih rentan mengalami konflik peran. Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan bahwa konflik peran terbagi menjadi dua arah, yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Dimana konflik pekerjaan-keluarga berarti bahwa kehidupan keluarga dapat mengganggu persoalan kerja, dan konflik keluarga-pekerjaan bermaksud bahwa persoalan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan keluarga. Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil pengambilan data awal peneliti berfokus pada konflik pekerjaan-keluarga karena lebih sesuai dengan masalah yang terjadi pada subjek.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk pertentangan antara tekanan peran pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga diartikan ketika waktu yang dimiliki dihabiskan untuk memenuhi tugas pekerjaan dan tidak terkait dengan tugas dalam keluarga (Gutek, dkk., 1991). Konflik pekerjaan-keluarga juga dikaitkan dengan peningkatan tekanan psikologis, penurunan tingkat kualitas hidup, meningkatnya fisik simptomatologi, dan kadar penggunaan alkohol berat yang semakin meningkat (Frone, dkk., 1996).

Greenhaus dan Beutell (1985) membagi konflik pekerjaan-keluarga ke dalam tiga bentuk utama, yaitu pertama konflik berbasis waktu, waktu yang dihabiskan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk aktivitas dalam memenuhi peran lain. Aspek kedua adalah konflik berbasis ketegangan, dalam hal ini konflik pekerjaan-keluarga melibatkan ketegangan yang disebabkan

oleh masing-masing peran dan yang ketiga adalah aspek konflik berbasis perilaku, dimana spesifikasi perilaku individu dalam memenuhi peran mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian Suswanto dkk., (2022) terdapat 20 orang guru (13,07%) berada dalam *work family conflict* kategori rendah, kategori sedang sebanyak 113 guru (73,36%), dan 20 orang guru (13,07%) dalam kategorisasi tinggi. Sehingga dalam hal ini konflik pekerjaan-keluarga pada guru disimpulkan berada dalam kategori sedang. Sementara itu dalam Salsabila (2021) yang menggunakan aspek dari Greenhaus & Beutell menemukan bahwa tiap variabel memiliki aspek *time-based WIF (work interference family)* dan aspek *time-based FIW (family interference work)* dengan skor yang tinggi. Pada konflik pekerjaan-keluarga, aspek dengan skor tertinggi didapatkan dalam aspek *time-based WIF (work interference family)* sebesar 835 skor dan *time-based FIW (family interference work)* dengan 865 skor. Aspek *time-based WIF* terdapat 40 karyawan (32,5%) terkategori tinggi, sedangkan 44 karyawan (35,8%) termasuk kategori tinggi dalam aspek *time-based FIW*.

Peneliti melakukan wawancara kepada tiga orang guru wanita pada 26 september 2021 melalui media *whatsapp call*, didapatkan hasil bahwa terdapat tugas pekerjaan sebagai guru yang masih terbawa sampai ke rumah sehingga mengganggu produktifitas subjek dalam menjalankan pekerjaan rumah. Perilaku ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam aspek *time-based conflict*, dalam hal ini subjek lebih banyak menghabiskan waktu untuk memenuhi tugasnya sebagai guru dibandingkan perannya sebagai istri dan ibu di dalam rumah. Selain

itu, adanya anak yang menuntut perhatian lebih dari ibunya, anak yang sakit dan rewel, menimbulkan adanya ketegangan atau stres yang mengganggu pemenuhan salah satu peran. Hal ini berhubungan dengan aspek *strain-based conflict*. Subjek juga menyebutkan bahwa adanya ketidakseimbangan perilaku yang dilakukan ketika mengerjakan tugas pekerjaan dan tugas rumah, dalam hal ini berkaitan dengan aspek *behavior-based conflict*.

Peneliti melakukan wawancara lanjutan pada tanggal 25 sampai dengan 26 Maret 2022 dengan lima orang guru wanita yang sudah menikah, ditemukan bahwa subjek mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini dapat dilihat ketika tugas atau pekerjaan sebagai guru masih harus dikerjakan oleh subjek meski sudah berada di rumah sehingga memakan waktu yang seharusnya digunakan untuk mengerjakan pekerjaan rumah. Perilaku ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam aspek *time-based conflict*, dimana subjek banyak menghabiskan waktu hanya untuk memenuhi salah satu peran. Selain itu permasalahan yang terjadi di rumah seringkali menimbulkan subjek merasa stres dan terbawa ke tempat kerja sehingga mengganggu konsentrasi dan mengurangi kinerja subjek dalam bekerja sebagai guru. Hal ini berhubungan dengan aspek *strain-based conflict*, dimana terdapat ketegangan atau stres yang mengganggu pemenuhan salah satu peran. Adanya konflik pekerjaan-keluarga juga dapat dilihat dari anggota keluarga yang memiliki harapan untuk menghabiskan waktu bersama, namun subjek memiliki tuntutan untuk berada di sekolah dalam waktu yang cukup lama. Hal ini sesuai dengan aspek *behavior-based conflict* atau peran perilaku dalam menjalankan salah satu peran. Oleh karena itu guru wanita yang

sudah menikah harus dapat menyeimbangkan perannya baik dalam hal pekerjaan maupun keluarga.

Ivancevich, dkk., (dalam Hidayati, 2015) berpendapat bahwa untuk menyeimbangkan antara tuntutan peran pekerjaan dan peran dalam keluarga memang tidak mudah bagi sebagian orang. Namun, setiap individu memiliki penilaian dalam hal mengatasi konflik yang terjadi antara ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga. Selain itu, Rosiana (2007) mengatakan bahwa seseorang yang bekerja harus dapat meningkatkan kualitas diri dalam mengelola perannya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Oleh karena itu, seorang Ibu yang bekerja seharusnya dapat meminimalisir terjadinya konflik peran dengan mengoptimalkan peningkatan kualitas diri dalam menjalankan perannya di tempat kerja dan di dalam keluarga.

Guru wanita memiliki peranan yang penting dalam keluarga maupun dalam pekerjaannya, seperti harus bisa mengerjakan kedua peran secara seimbang. Parasuraman dan Simmers (2001) mengatakan konflik pekerjaan-keluarga pada pekerja wanita menyebabkan tingkat stres hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja pria. Hal ini mengakibatkan keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga terjadi secara bertahap. Selain itu, terdapat beberapa masalah yang muncul akibat adanya konflik pekerjaan-keluarga pada wanita yang bekerja, yaitu dalam hal pengasuhan anak, pekerjaan rumah tangga, terbatasnya interaksi yang terjadi dalam keluarga, manajemen waktu dalam pemenuhan kedua peran, beban kerja yang cukup berat, dan harapan perilaku yang tidak seimbang dengan perilaku yang sebenarnya (Rahmayati, 2020).

Bellavia, Frone dan Barling (2005) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dipengaruhi oleh beberapa faktor, pertama adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu (*general intra-individual predictors*), yang didalamnya terdapat karakteristik demografi, seperti jenis kelamin, usia, status keluarga, jumlah anggota keluarga, dan jenis pekerjaan. Selain karakteristik demografi, terdapat juga karakteristik kepribadian yang ikut mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Salah satu karakteristik kepribadian yang diperlukan individu adalah *self-compassion*. Hidayati (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *self-compassion* mempengaruhi tingkat konflik pekerjaan-keluarga, dimana individu yang memiliki *self-compassion* lebih dapat menempatkan diri sebagai manusia, selayaknya individu lain secara umum.

Faktor yang kedua adalah peran keluarga (*family role predictors*). Dalam hal ini terdapat karakteristik dalam faktor peran keluarga, yaitu adanya dukungan sosial keluarga, waktu yang dihabiskan untuk memenuhi peran keluarga, dan adanya kritikan, tekanan dan ketidakjelasan peran dalam keluarga. Adams; King dan King; dan Frone, dkk., (dalam Bellavia, Frone & Barling, 2005) mengatakan bahwa kedekatan psikologis antar anggota keluarga terbukti dapat memprediksi konflik antara keluarga dan pekerjaan.

Ketiga adalah faktor peran pekerjaan (*work role predictors*), yaitu berupa pembagian waktu yang habis digunakan untuk bekerja dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Hal ini mengakibatkan timbulnya stres kerja yang secara konsisten menjadikan tingkat konflik pekerjaan-keluarga menjadi lebih tinggi. Bernas dan Major; Burke dan Greenglass; Carlson dan Kacmar; Fox dan Dwyer;

dan Frone (dalam Bellavia, Frone & Barling, 2005) menspesifikasi stres kerja yang terkait dengan tingginya konflik pekerjaan-keluarga seperti tuntutan atau beban kerja yang berlebihan, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, dan tekanan atau ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, peneliti memilih *self-compassion* yang terdapat dalam faktor dalam diri individu sebagai faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Salsabila (2021) mengenai pengaruh *self-compassion* terhadap *work family conflict* pada karyawan bekerja dari rumah (*work from home*), dengan kesimpulan bahwa *self-compassion* berpengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang bekerja dari rumah. Dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki *self-compassion* yang baik dapat menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada guru wanita yang sudah menikah.

Neff (2015) memandang *self-compassion* sebagai hal yang mewakili perasaan belas kasih yang mengacu ke arah dalam diri individu dan merujuk pada bagaimana individu berhubungan pada diri sendiri dalam hal kegagalan, ketidakcakapan, dan permasalahan pribadi. Neff dan Davidson (2016) menyatakan bahwa *self-compassion* melibatkan pemahaman mengenai kondisi setiap manusia, kerapuhan dan ketidaksempurnaan, serta kesediaan untuk memperluas pemahaman kepada orang lain ketika melakukan kesalahan. Neff (2003) mengungkapkan bahwa *self-compassion* melibatkan perasaan tersentuh dan membuka kesadaran individu atas rasa sayang terhadap diri sendiri maupun

keinginan untuk meringankan penderitaan orang lain. *self-compassion* juga dikaitkan dengan pemberian wawasan untuk tidak mudah menilai rasa sakit, kekurangan dan kekalahan seseorang. Oleh karena itu, di dalam *self-compassion* terdapat perasaan tersentuh dan terbuka, serta terdapat keinginan untuk meringankan masalah dengan baik. *Self-compassion* juga melibatkan pemahaman untuk tidak menilai buruk rasa sakit, kekurangan dan kegagalan yang dialami seseorang, maka dari itu *self-compassion* melihat pengalaman orang lain sebagai bagian dari pengalaman manusia pada umumnya (Neff, 2003)

Menurut Neff dan Vonk (2009) *self-compassion* memiliki tiga komponen dasar yaitu, *self-kindness*, *common humanity*, dan *mindfulness*. *Self-kindness* berarti individu yang berfokus pada kebaikan dan perhatian terhadap diri sendiri, lalu *common humanity* yang merupakan sikap individu yang memandang permasalahan orang lain sebagai pengalaman yang dialami sebagian besar manusia. Sementara itu, *mindfulness* berisi tentang pengendalian pikiran dan perasaan individu atas masalah yang dihadapi dengan sewajarnya.

Adams, Leary; Neff; Neff, Hsieh, & Dejitthirat; Neff; Kirkpatrick, & Rude, (dalam Neff dan Vonk, 2009) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *self-compassion* yang tinggi, cenderung dihubungkan dengan kepuasan hidup yang lebih besar, kecerdasan emosional dan kemampuan dalam bersosialisasi. Selain itu, *self-compassion* yang tinggi menunjukkan individu yang memiliki tingkat depresi dan kecemasan yang rendah, serta sedikit melakukan kritik negatif terhadap diri sendiri. Dengan demikian, individu yang memiliki *self-compassion* yang baik dalam dirinya akan mampu menerima konflik pekerjaan-keluarga yang

terjadi dan menghadapinya dengan sikap yang terbaik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fasa (2018) bahwa *self-compassion* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada istri bekerja, yang berarti apabila individu memiliki tingkat *self-compassion* yang tinggi maka tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki rendah, begitupun sebaliknya apabila *self-compassion* rendah maka konflik pekerjaan-keluarga akan tinggi.

Selain itu dalam penelitian ini, peneliti memilih faktor dukungan sosial keluarga yang terdapat dalam faktor peran keluarga untuk dijadikan faktor lain dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nizam (2018) mengenai hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik keluarga dan pekerjaan pada wanita berwirausaha di kota Medan, disimpulkan bahwa dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konflik pekerjaan dan keluarga. Hal ini didukung oleh penjelasan Canavan, dkk., (2000), yaitu pentingnya dukungan yang didapatkan dari keluarga dapat membantu mengurangi stres dan memberikan faktor protektif dalam kehidupan. Harapannya keluarga dapat memberikan dukungan yang baik untuk menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki guru wanita yang sudah menikah.

Canavan, dkk., (2000) mendefinisikan dukungan sosial keluarga sebagai peranan untuk mengidentifikasi hubungan seseorang dengan anggota lingkungan sosialnya. Dukungan dapat berasal dari berbagai sumber, misalnya pasangan, keluarga, teman, dokter atau organisasi masyarakat. Dukungan sosial keluarga

merupakan bentuk penerimaan yang mengacu pada perilaku yang benar-benar dilakukan oleh anggota keluarga, dimana individu yang memiliki dukungan tersebut akan mempercayai bahwa dirinya dihargai, dicintai dan memiliki seseorang yang dapat membantu ketika dibutuhkan (Sarafino & Smith, 2011). Anggota keluarga yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu ayah, ibu, anak atau anggota keluarga lain yang tinggal dalam satu rumah, sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ulfiah (2016).

Sarafino dan Smith (2011) menyebutkan bahwa dukungan sosial keluarga memiliki empat aspek, yaitu pertama dukungan emosional (*emotional support*), yang berisi ungkapan rasa empati dan perhatian. Kedua, dukungan instrumental (*instrumental support*), berupa bantuan langsung yang diberikan pada individu yang membutuhkan. Ketiga adalah dukungan informasi (*informational support*) yang merupakan saran dan masukan mengenai penyelesaian masalah individu. Terakhir, dukungan persahabatan (*companionship support*) sebagai bentuk pemberian waktu dari orang lain.

Canavan, dkk., (2000) menyebutkan pentingnya memiliki dukungan sosial keluarga bagi individu yang menjalani dua peran dapat membantu mengurangi stress dan menambah faktor protektif dalam hidup anak. Menurut hasil penelitian Ahmad (1997) adanya dukungan sosial yang bersumber dari suami atau keluarga cenderung dapat menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga. Selain itu, dukungan sosial keluarga juga merupakan variabel yang berkorelasi langsung dengan konflik pekerjaan-keluarga dan termasuk bagian terpenting dalam penyelesaian masalah. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh Yanti dan Hermaleni (2019) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial yang berasal dari keluarga berkontribusi dalam menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada wanita yang bekerja.

Rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *self-compassion* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita serta apakah ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

- a. Hubungan antara *self-compassion* dengan konflik pekerjaan-keluarga dengan guru wanita yang menikah
- b. Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan sumbangan referensi terhadap pengembangan ilmu di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara *self-compassion* dan dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi guru wanita dalam menerima adanya konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga serta dapat menempatkan kesetaraan antara pekerjaan dan keluarga.