

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Seiring dengan perkembangan zaman, fenomena perempuan bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari Presiden, Menteri, maupun Manajer. Pada saat ini, terjadi pula pergeseran jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para perempuan, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan para perempuan. Pekerjaan tersebut mulai dari pekerjaan yang mempunyai wibawa seperti dokter, ahli konstruksi bangunan, ekonomi, sampai pekerjaan kasar, seperti kuli panggul, maupun tukang becak (Handayani, 2013).

Banyak wanita mulai terlibat dalam berbagai pekerjaan, baik bekerja pada instansi tertentu maupun bekerja secara *freelance*. Wanita yang bekerja di instansi tertentu memiliki peran dan tugas yang seringkali sulit untuk ditinggalkan. Adanya target-target yang harus dicapai dalam sebuah instansi dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan profesional. Akan tetapi, di lain sisi mereka juga memiliki tanggung jawab dan tuntutan lain di luar pekerjaan yang harus dipenuhi pula, seperti relasi sosial, tanggungjawab terhadap keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya (Choi & Chen, 2006).

Kehadiran wanita di dunia kerja dilihat sebagai suatu potensi yang penting karena penduduk di Indonesia didominasi oleh wanita. Hal tersebut dapat menekan jumlah pengangguran dengan cukup signifikan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Indramayu tahun 2018, menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita pada tahun 2018 mencapai 38,20%. Wanita yang bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggung jawab dalam sektor domestik, yaitu sebagai istri, sebagai perempuan, mengurus rumah tangga dan tanggung jawab dalam sektor publik, yaitu sebagai pekerja (Twenge, Campbell, & Foster, 2003). Survey di Inggris menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggungjawabnya di keluarga dan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pria (Guest, 2002).

Salah satu profesi yang banyak dipilih wanita adalah guru. Guru dipandang sebagai profesi yang cocok untuk wanita karena memiliki sifat alamiah dasar wanita yaitu membimbing, mendidik, dan mengarahkan (Triwahyuni, 2008). Jumlah guru wanita di Indonesia sebanyak 1.478.339, sedangkan jumlah guru laki-laki di Indonesia adalah 1.025.993 Data tersebut menunjukkan bahwa guru wanita di Indonesia lebih banyak dari guru laki-laki. Beberapa alasan yang muncul dari peminatan wanita terhadap profesi guru adalah keleluasaan waktu yang memungkinkan untuk mengalokasikan waktu dengan optimal untuk dapat berperan dalam keluarga, membantu wanita dalam mengkombinasikan peran di tempat kerja dan keluarga dengan tingkat konflik yang rendah (Nurmayanti, 2014). Menurut data yang diambil dari [dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id](http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id) jumlah wanita yang bekerja sebagai guru SD di kabupaten Indramayu sebanyak 7,628.

Namun, sebagai sebagai seorang pendidik, guru dituntut untuk dapat memahami nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Pemahaman yang baik mengenai nilai dan norma membuat guru dapat dijadikan sebagai panutan dan identifikasi bagi siswa dan lingkungannya. Sebagai seorang pengajar, guru bertugas untuk dapat membantu siswa mempelajari sesuatu dan melatih siswa agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Sedangkan sebagai pembimbing, guru bertugas untuk dapat merumuskan tujuan, dan metode dalam mengajar sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan siswa (Mulyasa, 2005).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru di Indramayu pada tanggal 11 Agustus 2020, guru yang mengajar di sekolah negeri dan guru yang mengajar di sekolah swasta memiliki beberapa perbedaan. Berdasarkan jam kerja, guru negeri di Indramayu memiliki jam kerja lebih panjang yaitu pukul tujuh pagi hingga setengah empat sore dari hari senin sampai hari jumat. Jam kerja guru untuk sekolah swasta dimulai pukul tujuh pagi hingga setengah dua siang dari hari senin hingga sabtu. Di Indramayu, masyarakat lebih mempercayakan anaknya untuk bersekolah di sekolah negeri dan bersaing untuk dapat masuk ke sekolah negeri. Hal tersebut membuat masyarakat memiliki harapan yang besar terhadap sekolah negeri dan berpengaruh juga kepada guru wanita di Indramayu, sehingga membuat guru wanita di Indramayu sulit untuk membagi peran antara pekerjaan dengan keluarga. Setiap guru memiliki beban kerja yang sama untuk dapat berhasil mendidik siswanya, memiliki kewajiban untuk berperilaku baik, dan menjadi panutan. Namun, pandangan dan harapan masyarakat terhadap guru negeri yang lebih tinggi membuat guru negeri lebih

banyak memiliki beban. Selain itu, secara kepegawaian, guru swasta memiliki tanggung jawab kepada yayasan. Guru negeri memiliki tanggung jawab kepada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga. Namun, secara administratif, guru memiliki tanggung jawab kepada kepala sekolah di sekolahnya masing-masing.

Saat menjalankan peran ganda sebagai ibu dan pekerja, perlu adanya *work life balance* atau keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Greenhaus, Collins, & Shaw (2003), menyatakan bahwa *work life balance* merupakan sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut menjadi sesuatu yang sangat penting, karena jika individu tidak memiliki waktu untuk bersantai dan memulihkan kembali fisiknya, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menurun. Tanpa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, seseorang tidak dapat menikmati hidupnya dan akan merasa terbebani, kesulitan untuk bertemu dengan teman, keluarga, dan pasangan (Meenakshi, 2013).

Kondisi wanita dengan peran ganda sebagai pekerja sekaligus istri, serta sebagai ibu rumah tangga ini tentunya dapat menjadi beban tersendiri. Adanya tuntutan pekerjaan, mengharuskan seorang individu untuk dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin, namun jika kapasitas individu tersebut tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya, maka individu tersebut dapat mengalami tekanan atau biasa disebut dengan stres kerja (Wulandari, 2015). Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja akan diikuti dengan terciptanya tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh wanita bekerja

yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Oleh karena itu, wanita bekerja yang memiliki anak berkewajiban untuk mengasuh anak dan mengurus keperluan rumah tangga, sehingga memiliki kompleksitas peran antara pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tercipta perlu diseimbangkan dengan adanya tanggung jawab karena peran yang dijalankan bersamaan dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Puspitawati, 2009). Kenyataannya, wanita yang bekerja lebih rentan mengalami konflik dibandingkan pria karena wanita mempunyai peran ganda yaitu sebagai seorang pekerja, sekaligus istri serta ibu rumah tangga (Handayani, 2013).

Kurangnya waktu ibu dalam membagi peran antara keluarga dan pekerjaan akan membuat seorang ibu merasa tidak puas dengan peran yang dijalannya. Seorang ibu yang terlalu berfokus pada keluarga akan merasa bersalah karena telah meninggalkan keluarganya demi pekerjaan. Tuntutan yang dialami oleh guru wanita yaitu adanya target-target dalam beban kerja guru yang meliputi kegiatan pengajaran, pengabdian, dan penunjang. Seorang guru wanita pada satu sisi ingin mencapai kinerja yang optimal dalam fungsi pengajaran, pengabdian dan unsur penunjang lainnya, namun di sisi lain juga ingin berhasil dalam peran di rumah tangga (Handayani, 2013). Kemampuan untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga disebut *work life balance*.

*Work-life balance* sering disamakan dengan *work-family balance* karena keluarga merupakan bagian dalam kehidupan individu. Banyak organisasi menggunakan istilah *work-life balance* untuk pekerja yang bukan berstatus sebagai orangtua atau menikah, namun untuk pekerja yang menginginkan

keseimbangan dalam pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan seperti olahraga, wisata, dan studi. Sedangkan *work-family balance* digunakan untuk pekerja yang berstatus sebagai orang tua atau telah menikah yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarganya (Kalliath & Brough, 2008).

Menurut Hudson (2005) *work life balance* adalah kemampuan individu dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan sesuai dengan peran ganda yang dimiliki individu tersebut. *Work-life balance* adalah suatu hal yang dilakukan oleh seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan atau bisa disebut juga dengan memberikan derajat kepentingan atau nilai yang sama pada pekerjaan dan kehidupan mereka (Agrawal, 2015: 79). Menurut Schermerhorn (2002) *work life balance* adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara segala aktivitas pekerjaan dengan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan dan bersama keluarga. Hudson (2005) menyebutkan beberapa aspek-aspek *work-life balance*, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manggaharti & Novianti (2019) menunjukkan bahwa subjek pada penelitiannya masih ada yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) rendah sekitar (20,77%) dan sangat rendah (18,18%). Penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Keene & Quadagno (2004) mendukung bahwa 60% orang dewasa yang bekerja sulit mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun.

Fakta secara umum mengenai *work life balance* berdasarkan hasil survei dari *True Careers* yang dilakukan pada tahun 2002, didapatkan hasil bahwa 70% dari 1.500 responden mengatakan mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Lockwood, 2003). Penelitian dari *The Women's Federation* (Kong, 2013), sebuah survei di China juga menunjukkan lebih dari 64% karyawan wanita di bawah usia 35 tahun mengalami tiga tekanan utama, yaitu konflik keseimbangan kehidupan kerja, tekanan sekolah, dan tekanan kompetitif.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 25 April 2020 terhadap 8 wanita yang bekerja sebagai guru SD di Indramayu dengan menggunakan aspek-aspek *work life balance* menurut Hudson (2005). Berdasarkan hasil wawancara, 8 wanita yang bekerja sebagai guru SD di indramayu belum memenuhi aspek-aspek *work life balance* menurut Hudson (2005). Dilihat dari aspek keseimbangan waktu, subjek merasa masih sulit untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaannya seperti keluarga. Dilihat dari aspek keseimbangan keterlibatan, subjek menunjukkan bahwa keterlibatannya dalam pekerjaan tidak bisa dikontrol. Subjek mengaku bahwa selama bekerja, jarang berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Subjek menuturkan bahwa setelah pulang kerja biasanya energi subjek terkuras habis. Subjek merasakan kelelahan secara fisik dan ingin segera beristirahat ketika sampai di rumah, sehingga tidak sempat untuk menyapa dan bercerita kepada tetangga subjek. Lalu pada aspek keseimbangan kepuasan, subjek merasa tidak puas dan terkadang merasa bersalah kepada orang terdekat subjek ketika

membutuhkan subjek akan tetapi subjek tidak bisa dikarenakan pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga subjek merasa tidak bisa mengatur peran dalam pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan uraian hasil wawancara yang peneliti dapatkan di lapangan, peneliti menyimpulkan bahwa subjek memiliki *work life balance* yang kurang baik. Adapun aspek yang tidak terpenuhi yaitu aspek keseimbangan waktu, aspek keterlibatan dan aspek keseimbangan kepuasan.

Menurut Parkes dan Langford (dalam Bintang & Astiti, 2016) individu yang ingin mencapai *work life balance* dalam menjalankan peran harus memiliki ikatan dengan menjaga keseimbangan tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, diri sendiri serta dalam kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan. Parkes & Langford (2008), lebih lanjut menjelaskan manfaat tercapainya *work life balance* bagi pekerja adalah meningkatkan kesejahteraan, menurunkan stress pekerjaan dan *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Walters dan McKenry (dalam Putri dan Respati, 2009) bahwa manfaat ibu yang bekerja ketika *work life balance* terpenuhi cenderung merasa bahagia ketika dapat menyeimbangkan kehidupan keluarga dan kehidupan kerja secara harmonis. Sehingga ketika ada konflik peran yang dialami oleh ibu bekerja, akan menghambat kepuasan dalam hidupnya. Perasaan bersalah (meninggalkan perannya sementara waktu sebagai ibu rumah tangga) yang tersimpan, membuat sang ibu tersebut tidak dapat menikmati perannya dalam dunia kerja.

*Work life balance* juga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, komitmen organisasi, produktivitas, tingginya *organisational citizenship*

*behaviour*, turunnya intensi *turnover* (Waltman & Sullivan, 2007). *Work life balance* yang memuaskan juga terkait dengan hasil di luar pekerjaan, seperti kehidupan, keluarga, perkawinan, adanya waktu luang dan urusan keluarga (Allen, 2001). Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila *work life balance* pada ibu yang bekerja terpenuhi maka akan meningkatkan kesejahteraan, menurunkan stress ketika bekerja dan di dalam kehidupan keluarga menjadi lebih harmonis.

Menurut Pouluse & Sudarsan (2014) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai *work life balance* yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor sosial. Faktor sosial meliputi; (1) Dukungan sosial suami, (2) Tanggung jawab pengasuhan pada anak. Faktor individu meliputi; (1) Kepribadian, (2) *Psychological well-being*, (3) Kecerdasan emosi. Faktor Organisasi meliputi; (1) *Work arrangements*, (2) *Work support*, (3) Stress kerja. Berdasarkan penjelasan dari beberapa faktor *work life balance* tersebut, peneliti memusatkan pada salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu dukungan sosial suami.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Pouluse dan Sudarsan (2014) yaitu faktor sosial meliputi dukungan sosial suami, tanggung jawab pengasuhan pada anak. Faktor individu yang meliputi kepribadian, *psychological well-being*, kecerdasan emosi. Faktor organisasi, yang meliputi *work arrangements*, *work support*, stres kerja. Pemilihan dukungan sosial suami sebagai faktor yang mempengaruhi *work life balance* didasari penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Voydanoff (2004) yang menyatakan bahwa dukungan yang diperoleh dari suami penting artinya bagi istri untuk meningkatkan dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan yang diperoleh dari suami untuk membantu meningkatkan *work life balance*. Penelitian mengenai dukungan suami dengan *work life balance* pada wanita bekerja yang dilakukan oleh Pausch, dkk (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan suami dengan *work life balance*. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi dukungan suami maka akan semakin tinggi *work life balance* pada wanita yang bekerja. Semakin rendah dukungan suami, maka akan semakin rendah *work life balance* pada wanita yang bekerja.

Dukungan sosial suami juga dapat membuat batin istri menjadi lebih tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan dirinya di lingkungan keluarga dan di lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novenia & Ratnaningsih (2017) mengenai hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work life balance* pada guru wanita didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work life balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial suami berpengaruh terhadap *work life balance* pada guru wanita. Hal ini sejalan dengan pendapat (Handayani dkk., 2015) dukungan sosial memiliki peran penting dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga, dukungan dalam konteks ini berarti bantuan, terutama dari suami. Wanita yang memiliki kedudukan sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga sangat membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitar salah satunya adalah dukungan sosial, tujuan

dari dukungan sosial agar individu yang memiliki dua kedudukan dapat menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaannya.

Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, harga diri, atau ketersediaan bantuan kepada seseorang dari orang lain atau suatu kelompok. Orang yang mendapatkan dukungan sosial percaya bahwa dirinya dicintai dan dihargai. Dukungan sosial dapat diperoleh dari sejumlah orang yang dianggap penting (*significant others*) seperti suami, anak, orang tua, saudara atau kerabat dan teman akrab (Kumolohadi, 2001). Suami adalah salah satu orang yang terpenting dalam kehidupan seorang karena suami merupakan orang yang pertama dan utama dalam memberikan dorongan kepada istrinya sebelum pihak lain turut memberikan dorongan (Dagun dalam Melati & Raudatussalamah, 2012). Menurut Greenglass, Fiksenbaum, & Eaton (2006) dukungan sosial suami merupakan dukungan yang diterima istri berupa informasi, nasehat, atau sesuatu yang dapat membesarkan hati agar istri lebih aktif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan uraian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial suami merupakan dukungan yang diberikan oleh suami dalam kehidupan istri seperti kenyamanan, perhatian, harga diri, atau ketersediaan bantuan kepada istri dari suami. Smet (1994) mengemukakan 4 (empat) aspek dukungan sosial, yaitu: dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Hudson (2005) adalah dukungan sosial suami. Menurut Sarafino & Smith (2011)

dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, harga diri, atau ketersediaan bantuan kepada seseorang dari orang lain atau suatu kelompok. Dukungan sosial dapat diperoleh dari sejumlah orang yang dianggap penting (*significant others*) seperti suami, anak, orang tua, saudara atau kerabat dan teman akrab (Kumolohadi, 2001). Suami adalah salah satu orang yang terpenting dalam kehidupan seorang ibu karena suami merupakan orang yang pertama dan utama dalam memberikan dorongan kepada istrinya sebelum pihak lain turut memberikan dorongan (Dagun dalam Melati & Raudatussalamah, 2012). Menurut Greenglass, Fiksenbaum, & Eaton (2006) dukungan sosial suami merupakan dukungan yang diterima istri berupa informasi, nasehat, atau sesuatu yang dapat membesarkan hati agar istri lebih aktif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Grzywacz & Carlson (2007) menyatakan bahwa *work life balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat *absenteeism*. Ketidakmampuan seseorang dalam mencapai *work life balance* akan menimbulkan stres yang tinggi, kualitas hidup yang berkurang, dan efektivitas kerja yang menurun sehingga berdampak pada meningkatnya intensitas *turnover* pada karyawan (Kofodimos dalam Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Novenia & Ratnaningsih (2017) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work life balance*. Dukungan yang berasal dari suami, baik secara langsung ataupun tidak langsung memegang peran penting dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologis seorang istri.

Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert, & Allen (2012) membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work life balance* apabila memiliki suami yang suportif terhadap pekerjaannya. Dukungan dari suami dapat berupa memberikan nasihat untuk membantu istri menyeimbangkan tanggung jawab di keluarga dan pekerjaan serta pengertian yang diberikan oleh suami ketika istri menghadapi masalah di pekerjaan. Adanya dukungan dari suami, seperti ikut membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, dan mendengarkan keluh kesah istri dapat membuat beban wanita yang bekerja dapat berkurang. Dukungan sosial suami juga dapat membuat batin istri menjadi lebih tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan dirinya di lingkungan keluarga dan di lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001).

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance* karena dukungan sosial yang berasal dari berbagai sumber dapat membantu mengurangi konflik dalam keluarga dan pekerjaan (Lapierre & Allen, 2006; Selvarajan, Cloninger, & Singh, 2013; Van Daalen, Willemsen, & Sanders, 2006).

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work life balance* pada guru wanita di indramayu”.

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work life balance* pada guru wanita di indramayu.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi dan keilmuan lainnya, khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi yang menjelaskan tentang *work life balance* dan dukungan sosial suami.

#### **b. Manfaat Praktis**

Jika hipotesis dalam penelitian ini diterima, maka hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dengan upaya meningkatkan *work life balance* dengan mempertimbangkan faktor dukungan sosial suami.