

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan ekonomi yang kian semakin maju dan berkembang, membuka peluang besar bagi setiap orang tentunya di dunia kerja. Terbukanya kesempatan untuk bekerja ini membuat tidak adanya batasan bagi setiap individu yang ingin bekerja baik dari sudut pandang gender, kelas sosial, maupun latar belakang pendidikan. Setiap individu memiliki tujuan dalam bekerja salah satunya yaitu untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sama halnya dengan pria, saat ini banyak wanita yang saling berlomba untuk mendapatkan pekerjaan dengan posisi yang baik (Novenia & Ratnaningsih, 2017).

Menurut The Word Bank (2013), lebih dari 50% tenaga kerja di Indonesia saat ini terdiri dari wanita dan beberapa diantaranya memegang peranan yang sangat penting diberbagai sektor. Sebagai contoh, sejumlah 18% posisi diparlemen nasional diduduki oleh wanita serta sedikitnya 20% posisi strategis disektor pendidikan tinggi indonesia dipegang oleh wanita (UN Women, 2012).

Salah satu profesi yang banyak dipilih wanita adalah guru. Profesi guru dipandang cocok untuk wanita karena memiliki sifat alamiah dasar wanita yaitu, membimbing, mendidik, dan mengarahkan (Novenia & Ratnaningsih dalam Triwahyuni, 2017). Jumlah guru wanita di indonesia pada tahun ajaran 2017/2018 sebanyak 1,015,645, sedangkan jumlah guru laki-laki 469,957 (Sumber: Pusat Data dan Statistik pendidikan dan kebudayaan, 2018). Data tersebut menunjukkan bahwa guru wanita lebih banyak dibandingkan dengan 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 mengkomunikasikan peran ditempat kerja dan keluarga dengan tingkat konflik yang rendah (Nurmayanti, 2014).

Namun sebagai seorang pendidik, guru dituntut untuk dapat memahami nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Pemahaman yang baik mengenai nilai dan norma membuat sosok guru menjadi panutan bagi siswa-siswa dan lingkungannya. Sebagai seorang pengajar, guru bertugas untuk membantu dan mengembangkan potensi yang dimiliki siswa secara optimal. Sedangkan menjadi seorang pembimbing, guru bertugas untuk merumuskan tujuan, dan metode dalam mengajar yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan siswa (Mulyasa, 2005).

Meningkatnya jumlah pekerja wanita, dapat diikuti dengan terciptanya tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi para wanita pekerja yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Pekerja wanita yang memiliki anak, berkewajiban untuk mengasuh anak dan mengurus keperluan rumah tangga, sehingga memiliki kompleksitas peran dibandingkan pekerja wanita yang tidak memiliki anak. Tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tercipta perlu dibarengi dengan tanggung jawab karena tidak jarang bila peran harus dijalankan bersamaan akan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Puspitawati, 2009). *Work life balance* yang tidak tercapai juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau hidup, komitmen terhadap organisasi, prestasi kerja, dan kesehatan (Paludi, 2014).

Hudson (2005), mendefinisikan *work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat diartikan secara luasnya yaitu, didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan atau hubungan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Meskipun definisi dan penjelasannya bervariasi keseimbangan kehidupan kerja umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan rasa keselarasan hidup secara keseluruhan. Studi keseimbangan kehidupan kerja melibatkan pemeriksaan kemampuan orang untuk mengelola secara bersamaan tuntutan dari beragam aspek kehidupan sehingga dapat meminimalisir konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan.

Hudson (2005), Meskipun keseimbangan kehidupan kerja secara tradisional dianggap melibatkan pengabdian jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan yang dibayar dan peran yang bukan pekerjaan, baru-baru ini konsep tersebut telah diakui sebagai lebih kompleks dan telah dikembangkan untuk memasukkan komponen tambahan. Sebuah penelitian terbaru mengeksplorasi dan mengukur tiga aspek keseimbangan kehidupan kerja yaitu: *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance*.

Fakta secara umum mengenai *work-life balance* berdasarkan survei dari True Careers yang dilakukan pada tahun 2002 pada karyawan, didapatkan hasil bahwa 70% dari 1.500 responden yaitu karyawan mengatakan mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood, 2003). Diperkuat oleh survei yang dilakukan di lembaga pendidikan Bangladesh pada guru wanita yaitu terdapat 44% responden menjawab

bahwa kehidupan pribadi dan keluarga mereka terganggu dalam menjalankan aktivitas dengan sempurna.

Hasil survei dari Uddin, Mamun, Hoque, & Uddin (2013) yang dilakukan di lembaga pendidikan Bangladesh mengenai salah satu aspek yaitu *time balance*. Berdasarkan hasil survei tersebut ditemukan bahwa 59% guru wanita mengatakan bahwa pekerjaan mereka terganggu atau sulit konsentrasi dalam mengerjakannya, kemudian terganggu juga dalam hal menikmati dan memberikan waktu untuk keluarga mereka. Dikarenakan waktu yang sudah mereka habiskan di sekolah untuk mengerjakan segala tugas dan turut mengembangkan sekolah dan kualitas siswa.

Kemudian pada aspek *involvement balance*, pada penelitian yang dilakukan oleh Endrastyana, Wicaksono, dan Satwika mengatakan bahwa 66, 67% guru di sekolah dasar yayasan perhimpunan pendidikan kristen Surakarta berada pada tingkat keterlibatan yang tinggi dalam kehidupan pribadi, pekerjaan, keluarga dan masyarakat. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2017) beranggapan bahwa *involvement* pada dosen laki-laki di UIN Sunan Kalijaga lebih tinggi dibandingkan dengan dosen perempuan.

Berikutnya *aspek satisfaction balance* di samping itu, pada penelitian Sharma & Jyoti (2010) mengatakan bahwa sekitar 63% guru merasakan kurang puas dengan kesesuaian gaji dan bantuan keuangan yang mereka dapatkan. Sehingga mereka tidak menemukan manfaat pensiun yang memadai. Meskipun kurang puas dengan gaji dan mekanisme reward, guru tidak siap untuk mengubah profesi karena keamanan kerja yang diberikan kepada mereka.

Pemilihan lokasi pada penelitian ini di dasarkan oleh data awal yang peneliti dapatkan, yaitu melalui observasi dan wawancara pada beberapa guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta sehingga peneliti meneliti di sekolah dasar tersebut agar sesuai dengan kriteria subjek atau responden. Alasan pemilihan subjek yaitu guru wanita sekolah dasar didasarkan pada pendapat peneliti yang mengatakan bahwa guru wanita sekolah dasar terlihat memiliki waktu yang cukup luang dalam kehidupan di luar pekerjaan, dan menlajankan perannya dengan optimal serta dapat memuaskan segala aspek kehidupan dibandingkan dengan waktu yang dimiliki oleh guru dengan jenjang mengajar tingkat yang lebih tinggi. Hal tersebut didukung dengan penelitian Kamdi (2014) yang menyatakan bahwa jam pelajaran yang dibutuhkan untuk jenjang SMK 56,02 jam per minggu lebih tinggi dari waktu yang pemerintah tetapkan untuk mengajar yaitu 40 jam perminggu, karena adanya waktu yang digunakan untuk pembelajaran praktik dan laboratorium sehingga guru SMK memiliki waktu mengajar yang lebih panjang dibandingkan dengan guru sekolah dasar yang tidak malangsungkan pembelajaran praktik dan laboratorium begitu pula dengan guru SMP yang melangsungkan pembelajaran praktikum akan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk mengajar.

Namun hal tersebut tidak sejalan dengan data yang peneliti dapatkan di lapangan, yaitu guru wanita sekolah dasar mengeluhkan bahwa mereka tidak banyak memiliki waktu yang mereka nikmati bersama dengan keluarga, hobi dan kegiatan lain di luar pekerjaan, kurang puas dengan peran yang mereka jalani baik di dalam pekerjaan ataupun didalam lingkup keluarga dan lingkungan sekitar. Hal

tersebutlah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti keseimbangan kehidupan atau *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar.

Dari hasil Wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 10 Desember 2019 pada 8 guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta yang memiliki karakteristik wanita, guru sekolah dasar, sudah menikah ataupun yang belum menikah yang berada di kecamatan x kota Yogyakarta. Didapatkan hasil wawancara terkait dengan *work life balance*, untuk dimensi keseimbangan waktu yang merujuk pada keseimbangan waktu yang di berikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu.

8 subjek wawancara mengaku lebih banyak menghabiskan waktu ditempat bekerja yaitu disekolah dibandingkan rumah, dan juga sering mengalami kesulitan mengatur waktu dan stamina tubuh. Kesulitan mengatur waktu dan menjaga stamina tubuh yang sulit dikendalikan karena padatnya aktivitas dan pekerjaan yang mereka tanggung, baik dilingkup rumah maupun dilingkup tempat subjek bekerja, dan subjek mengatakan bahwa kerap kali tidak dapat hadir dalam beberapa acara yang diselenggarakan oleh lingkungan tempat tinggal sekitar maupun keluarga karena waktu yang sudah di habiskan di tempat bekerja yaitu sekolah dan kelelahan. subjek menghabiskan waktu selama 9 jam disekolah dari pukul 07.00 sampai dengan jam 15.00 ditambah dengan waktu perjalanan subjek dari rumah yang paling cepat ditempuh dengan 30 menit perjalanan.

Dimensi berikutnya yaitu keterlibatan, yang merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Dari semua subjek yaitu 8 orang guru wanita

sekolah dasar kecamatan x mengatakan bahwa selama subjek berkerja, subjek jarang berinteraksi dengan lingkungan sekitar kecuali di beberapa hari libur. Hal tersebut dikarenakan subjek yang sudah lelah akibat bekerja dan perjalanan untuk pulang dan tambah lagi dengan harus mengurus beberapa pekerjaan yang di bawa pulang kerumah dan juga tugas rumah yang harus dikerjakan, sehingga subjek tidak sempat untuk sering ikut serta berinteraksi dengan tetangga atau lingkungan sekitar kecuali hanya dengan bertegur sapa sekilas jika berjumpa. Hal tersebut juga terjadi di lingkup keluarga yaitu berkurangnya intensitas subjek dengan anak, karena masing-masing anak dan subjek memiliki kesibukan sendiri ketika dirumah.

Dimensi berikutnya adalah keseimbangan kepuasan, keseimbangan kepuasan merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Hasil wawancara yang peneliti dapatkan yaitu 6 dari 8 subjek yaitu merasa kurang puas dari gaji yang mereka dapatkan jauh dari upah minimum kerja di kota Yogyakarta sedangkan kebutuhan semakin meningkat dan mereka hanya mendapatkan gaji pokok yang jauh dibawah upah minimum kerja dan tidak mendapatkan *reward* apapun selain gaji pokok. Disamping itu ada rasa kurang puas yang dirasakan subjek yaitu kesempatan untuk menjalankan hobi dan berkumpul dengan orang tercinta hal tersebut tidak dapat sepenuhnya subjek peroleh karena minimnya waktu untuk dapat berinteraksi dirumah akibat kelelahan dan tidak dapat berbagi cerita panjang selain hari libur.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dilapangan terkait dengan *work life balance*, dapat disimpulkan bahwa guru wanita sekolah dasar memiliki permasalahan *work life balance*. Seharusnya setiap individu memiliki *work life balance* yang baik seperti yang dinyatakan oleh Hudson (2005) yaitu, sebaiknya individu memiliki *work life balance* yang baik agar tercapai keseimbangan tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial di luar keluarga dan pekerjaan, serta diri sendiri dan tidak terjadi suatu permasalahan atau konflik.

Penelitian mengenai *work life balance* penting untuk dilakukan karena ketidakmampuan seseorang dalam mencapai *work life balance* akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi, kualitas hidup yang berkurang, dan efektivitas kerja yang menurun (Greenhaus, Collins, & Shaw dalam Ayuningtyas L & Septarini Berlian G, 2013). Selain itu individu yang 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 hidup dan akan merasa terbebani, kesulitan dalam bertemu teman, keluarga dan bahkan menemukan pasangan (Novenia & Ratnaningsih, 2017). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin meningkat tingkat kepuasan kerja guru.

Pouluse & Sudarsan (2014) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, faktor tersebut yaitu; 1) Faktor individu, yang meliputi kepribadian, *psychological well being*, dan kecerdasan emosi; 2) Faktor organisasi, yang meliputi dukungan (dukungan dari atasan, organisasi, dan rekan kerja), pekerjaan, *work life balance policies*, stres kerja, teknologi, dan peran; 3) Faktor lingkungan sosial, yang meliputi dukungan keluarga (dukungan orangtua, saudara, suami, dan anak), pengasuhan perawatan anak.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* yang dinyatakan oleh Pouluse & Sudarsan (2014) peneliti memilih kecerdasan emosi yang terdapat didalam faktor tersebut. faktor dari dalam individu seperti kecerdasan emosi juga dapat meningkatkan *work life balance* individu. Pemilihan kecerdasan emosi sebagai faktor yang mempengaruhi *work life balance* didasarkan oleh seorang wanita yang berprofesi sebagai guru yang akan menggunakan kecerdasan emosinya untuk menjalankan profesi sebagai guru dan peran diluar profesi/pekerjaan. Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki beban kerja mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan dengan ketentuan sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 minggu (UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 35, Ayat 1-2).

Pada umumnya tugas disekolah selalu berada dipikiran mereka, bahkan selama waktu luang atau dihari libur, Mengelola beberapa tanggung jawab yang

memiliki banyak tuntutan rumit, dan menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan membuat seorang guru wanita kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan (Acker 1992; dalam Cinamon & Rich, 2005).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dilapangan terkait dengan aspek kecerdasan emosi yaitu, mengenali emosi diri dimana pada aspek ini semua subjek mengatakan bahwa dirinya terkadang tidak mengetahui apa yang sedang subjek rasakan sampai subjek kehilangan semangat untuk beraktivitas, hal tersebut terkadang datang secara tiba-tiba, dan subjek mengatakan bahwa hal itu terjadi biasanya ketika subjek sedang banyak kerjaan di pekerjaan dan konflik dirumah.

Pada aspek mengelola emosi ini semua subjek mengatakan bahwa terkadang mereka kurang dapat mengendalikan dan mengelola emosi mereka dikarenakan banyaknya beban pikiran yang subjek pikirkan mengenai kehidupan, yaitu sebagai contoh yaitu ketika subjek dihadapkan dengan permasalahan dirumah dan beban pekerjaan yang membuat *mood* subjek menjadi tidak baik, subjek cenderung berusaha untuk tetap profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar

Selanjutnya pada aspek memotivasi diri sendiri, 5 dari 8 guru wanita merasa kurang termotivasi jika banyaknya beban kerja yang harus mereka kerjakan seperti membuat silabus, administrasi, memeriksa hasil siswa yang banyak, dan ketika mengisi nilai raport siswa, subjek mengatakan bahwa mereka kerap kali merasa gagal mengajarkan dengan maksimal karena memikirkan

pekerjaan dan permasalahan yang ada dirumah sehingga sebagian anak didik yang mereka ajarkan kurang dapat memahami apa yang mereka ajarkan.

Pada aspek mengenali emosi orang lain, semua subjek mengatakan bahwa mereka terkadang kurang dapat memahami apa yang kerabat kerja rasakan dan membuat subjek menjadi salah paham, yaitu sebagai contoh ketika kerabat kerja subjek tiba-tiba hanya diam dan tidak mau berbicara dengan subjek yang lainnya, sehingga membuat subjek yang lainnya mempertimbangkan kembali ketika berinteraksi seperti biasanya.

Terakhir yaitu pada aspek membina hubungan orang lain, semua subjek mengatakan bahwa subjek menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan lingkungan sekitar, namun tidak dapat dihindari bahwa subjek juga memiliki beberapa kerabat kerja, dan individu di dalam lingkup tempat subjek tinggal yang membuat subjek membatasi pergaulan dengan individu tersebut yaitu dikarenakan subjek sering merasa dibicarakan yang tidak benar dengan individu tersebut.

Diperkuat dengan penelitian Sharma (2014) melakukan penelitian terhadap hubungan kecerdasan emosi dengan *work life balance*, dengan kecerdasan emosi sebagai variabel bebas dan *work life balance* sebagai variabel tergantung. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosi pada guru matematika SMP Negeri Provinsi Bengkulu yang dominan terdapat pada level sedang, yakni sebanyak 64 dari 100 orang, sedangkan untuk level rendah dan tinggi berturut-turut sebanyak 19% dan 17%. Kemudian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrimen (2014) pada semua guru yang mengajar di MAN dan MTsN di Bandar Lampung

dengan menggunakan angket *Malaysian Emotional Quotient Inventory (MEQI)* menunjukkan bahwa profil kecerdasan emosional guru-guru yang diteliti adalah tinggi pada domain spritualitas dan kematangan namun rendah pada domain yang lain, yaitu kesadararan terhadap diri, kemampuan mengendalikan diri, motivasi, empati, sosial skill.

Penelitian yang dilakukan oleh Sharma (2014) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dengan *work life balance*. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi memiliki *work life balance* yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Kecerdasan emosi membantu seseorang untuk mengatasi aktivitas sehari-hari secara diplomatis dan dewasa (Akhtarsha, 2014). apabila *work life balance* rendah atau tidak tercapai maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau hidup, komitmen terhadap organisasi, prestasi kerja, dan kesehatan (Paludi, 2014). Seorang guru dapat mencapai hasil yang lebih memuaskan dalam pekerjaannya dan dapat memiliki kehidupan rumah tangga yang baik ketika memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang guru memiliki kecerdasan emosi yang rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang tidak optimal (Shofuroh, Arifin, & Fahmi, 2012). Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan positif dengan *work life balance*.

Goleman (2006) kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang terdiri dari kemampuan untuk dapat mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati kemampuan berempati dan membina

hubungan dengan orang lain. Goleman (2005) membagi kecerdasan emosi kedalam lima dasar kecerdasan emosi, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Work life balance adalah hal yang cukup esensial bagi kehidupan seseorang. *Work life balance* memiliki dampak pada kehidupan pribadi maupun pada pekerjaan. Menurut Kirchmeyer (dalam Kalliath & Brough, 2008) *work life balance* adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan, dan untuk mewujudkan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu, dan komitmen yang didistribusikan dengan baik ke semua bagian. Poulouse dan Sudarsan (2014) menyebutkan kecerdasan emosi merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Selain kecerdasan emosi sangat diperlukan dalam pekerjaan pendidikan, kecerdasan emosi juga sangat diperlukan dalam berkomunikasi dengan peserta didik karena pada dasarnya dalam pekerjaan pendidikan komunikasi adalah hal yang sangat penting (Shofuroh, Arifin, & Fahmi, 2012).

Berbagai dampak yang dihasilkan *work life balance* membuat penelitian ini penting untuk dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan kecerdasan emosi dengan *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta.”

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat hubungan kecerdasan emosi dan *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Mengetahui hubungan kecerdasan emosi dan *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan masukan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya di bidang klinis dan industri mengenai hubungan kecerdasan emosi dan *work life balance* pada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada guru wanita sekolah dasar kecamatan x di kota Yogyakarta dalam hal meningkatkan *work life balance*. Selain itu Peneliti lain Menjadi dasar acuan untuk melakukan kajian atau penelitian dengan tema serupa.