

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Yogyakarta secara umum dikenal sebagai kota yang memiliki banyak institusi pendidikan yang bermutu dan bergengsi. Hal ini terbukti dengan kehadiran berbagai perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, sekolah kejuruan, sekolah menengah, sekolah dasar, dan lembaga pendidikan non-formal. Dalam Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2003, Yogyakarta sebagai kota pendidikan diperkuat. Dokumen tersebut merupakan Rencana Strategis Daerah DIY 2004-2008 yang mencerminkan visi dan misi Kota Yogyakarta. Di dalamnya terdapat aspirasi untuk mewujudkan pembangunan regional yang menjadikan DIY pada tahun 2020 sebagai pusat pendidikan, pusat budaya, dan tujuan pariwisata terkemuka (Sugiyanto, 2004).

Sebagai pusat pendidikan kota Yogyakarta tidak bisa terlepas dari peran guru. Menjadi seorang guru adalah tugas dan tanggung jawab yang sangat penting dalam bidang pendidikan. Guru memiliki peran yang krusial dalam membentuk calon-calon yang luar biasa. Selain itu, guru juga berperan dalam menciptakan pembelajaran atau pendidikan yang berkualitas tinggi dan profesional (Haan & Arifianto, 2022). Seorang guru memiliki berbagai tugas yang dapat dikelompokkan menjadi tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Dalam proses belajar, tugas guru meliputi tugas paedagogis dan tugas administrasi. Tugas paedagogis melibatkan pembimbingan dan kepemimpinan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan pada siswa. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah adalah menjadi figur yang menjadi orang tua kedua. Guru harus mampu menarik simpati

sehingga menjadi idola bagi para siswa. Masyarakat menghormati guru karena masyarakat berharap dapat memperoleh ilmu pengetahuan dari guru. Tugas guru tidak hanya terbatas dalam masyarakat, tetapi juga merupakan komponen strategis yang memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan bangsa (Sanjani, 2020).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, Pasal 20 Dalam menjalankan tugas profesionalnya, guru memiliki beberapa kewajiban yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, bertindak secara objektif dan tidak diskriminatif, tanpa mempertimbangkan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam proses pembelajaran, menghormati peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta menghargai nilai-nilai agama dan etika, menjaga dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pekerjaan sebagai seorang guru bukan hanya diminati oleh para pria namun juga oleh oleh para Wanita, maka dari itu profesi sebagai guru dianggap lebih sesuai dengan naluri perempuan sebagai seorang ibu dalam perannya mengasuh anak (Khilmiyah, 2012). Berdasarkan data riset yang dikeluarkan oleh kemendikbud pada Tahun Ajaran 2022/2023 dan 2023/2024 terdapat kenaikan jumlah guru wanita yang sebelumnya terdapat 1.334.728 naik menjadi 1.352.627 sedangkan jumlah guru pria pada Tahun Ajaran 2022/2023 sebanyak 2.029.886 dan pada Tahun Ajaran 2023/2024 sebanyak 2.029.316 dimana jumlah guru pria mengalami penurunan dari angka Tahun Ajaran sebelumnya. Dari data yang ada terlihat bahwa ada peningkatan jumlah guru wanita setiap semester sedangkan jumlah guru pria mengalami penurunan setiap semesternya.

Mengutip dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsaqila & Yuliati (2020) terdapat dua motif kenapa wanita memilih berkarier menjadi seorang guru, hal tersebut dapat berasal dari motif internal dan eksternal. Motif internal muncul dari keinginan pribadi, seperti memiliki cita-cita menjadi seorang guru, menganggap profesi guru sebagai tugas yang mulia, ingin memberikan manfaat bagi orang lain, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kemandirian finansial. Sementara itu, motif eksternal dapat berasal dari pengaruh orang tua dan lingkungan keluarga, keinginan untuk menjadi sosok guru yang diidolakan, membantu meningkatkan kondisi ekonomi keluarga, membangun keluarga baru, dan berkontribusi dalam mencerdaskan generasi muda.

Terlepas dari dua motif tersebut menjadi seorang wanita karier menimbulkan berbagai efek yang signifikan, baik untuk diri sendiri masyarakat dan juga anak didik. Dari hal tersebut dapat memunculkan dampak yang positif dan juga dampak yang negatif. Pernyataan tersebut didukung oleh Yanggo (2010), dimana dalam bukunya yang berjudul *Fikih Perempuan Kontemporer* beliau menjelaskan 5 dampak positif dan 5 dampak negatif dari menjadi wanita karier. Dampak positif yang pertama yaitu adanya bantuan dari perempuan dalam mencari nafkah dapat mengurangi beban keluarga yang sebelumnya ditanggung oleh suami saja. Kedua, dengan berkarier, seorang perempuan memiliki kesempatan untuk memberikan pemahaman dan penjelasan kepada keluarganya, terutama kepada anak-anaknya, mengenai kegiatan yang ia ikuti. Ketiga, memiliki peran dalam kemajuan juga kesejahteraan masyarakat dan negara dengan segala potensi yang dimilikinya. Keempat perempuan cenderung mendidik anak-anaknya dengan pendekatan yang lebih bijaksana, demokratis, dan tidak otoriter hal ini disebabkan oleh kemampuan perempuan untuk memperoleh dan mengembangkan pola pikir moderat melalui pengalaman dalam karier. Dampak positif yang terakhir, perempuan yang berkarier dan menghadapi tantangan dalam rumah tangga atau mengalami masalah kesehatan mental akan merasa terhibur dan kesehatan jiwa akan terjaga.

Selain dampak positif Yanggo (2010) juga menuliskan 5 dampak negatifnya yang pertama berimbas kepada anak-anak, dikarenakan fokus perempuan hanya pada karier menjadikan kurangnya komunikasi yang terjalin antara ibu dan anak menyebabkan keretakan sosial, anak-anak merasa tidak diperhatikan, sopan-santun anak memudar terhadap orang tua dan tidak mengindahkan perkataan orangtuanya, umumnya situasi ini terjadi karena anak merasa kurang mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam kehidupannya, sehingga jiwa merasa tidak nyaman. Sebagai cara untuk melepaskan kegelisahan, akhirnya bertindak sesuai keinginan sendiri tanpa memperhatikan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar. Dampak negatif yang kedua ditimbulkan bagi suami, seorang istri yang bekerja di luar rumah akan merasa lelah setelah pulang bekerja, sehingga mungkin ia tidak dapat memberikan perhatian yang cukup kepada suaminya hal ini dapat membuat suami merasa kurang mendapat perhatian yang seharusnya sebagai suami, dan waktu yang dihabiskan oleh istri untuk suaminya tidak mencukupi kebutuhannya akibatnya, suami mungkin mencari kepuasan di luar hubungan rumah tangganya. Dampak negatif yang ketiga yaitu ketidakrapihan dalam rumah tangga, dapat disebabkan oleh kesibukan ibu rumah tangga yang juga bekerja, sehingga waktunya banyak terbagi antara pekerjaan di luar rumah dan tugas sebagai istri dan ibu hal ini dapat menyebabkan konflik dan bahkan perceraian jika tidak ada pemahaman yang baik dari pihak suami. Perempuan yang memiliki karier dan tidak mempedulikan aspek normatif dalam berinteraksi dengan lawan jenis di lingkungan pekerjaan atau kehidupan sehari-hari dapat menimbulkan dampak negatif pada struktur sosial masyarakat.

Menurut Julianty & Prasetya (2016) walaupun sebagian besar wanita memilih menjadi guru, pekerjaan ini memiliki tantangan yang cukup berat, beban kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk prosedur yang lebih formal dalam menjalankan tugas, yang membuat para guru menghadapi kesulitan dalam merencanakan pekerjaan seorang diri. Oleh karena itu guru wanita yang sudah menikah tidak terlepas dengan dampak negatif yang

ditimbulkan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, efeknya guru wanita yang sudah menikah mengalami tekanan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Panjaitan et al., (2021) tekanan yang timbul dari peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga dapat menyebabkan penurunan kesehatan fisik dan mental pada wanita karier. Wanita karier yang sudah menikah dan memiliki anak menghadapi tekanan dalam menjalankan kedua peran tersebut, yang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Didukung oleh Kinnunen dan Mauno (dalam Handayani, 2013) bahwa masalah yang dialami oleh guru wanita dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang rendah. Masalah yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu bentuk masalah peran, di mana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran dalam keluarga begitu pula sebaliknya. Keadaan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan *output* yang dihasilkan melalui persepsi pekerja tentang seberapa bagusnya pekerjaan yang pekerja lakukan memberikan suatu hal yang bernilai penting untuk para pekerja. Menurut Sunarta (2019) kepuasan kerja termasuk kedalam tindakan kognisis, emosi senang yang dirasakan seperti ungkapan afeksi, atau kesenjangan yang terjadi antara apa yang telah didapatkan dengan sesuatu yang telah diperoleh. Dalam Luthans (2006) terdapat 5 dimensi kepuasan kerja diantaranya terdapat pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siahaan & Meilani (2019) memiliki hasil kepuasan guru berada pada kategori rendah. Bukan hanya pada penelitian tersebut saja yang menunjukkan kepuasan guru yang rendah penelitian yang dilakukan oleh Indarta (2020) kepuasan kerja guru dikategorikan cukup rendah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2023) kepuasan kerja pada guru wanita di Kecamatan Gandapura memiliki kategorisasi yang sedang yaitu sebesar 64,4% sedangkan 25,2% berada pada kategori rendah.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas peneliti melakukan wawancara pada tanggal 13-27 Mei 2024 terhadap 12 guru wanita yang telah menikah, melalui wawancara langsung terhadap subjek ditempat terdapat 5 subjek yang menggambarkan kepuasan kerja yang baik dan 7 diantaranya menggambarkan ketidakpuasan dari beberapa dimensi. Menurut subjek pada dimensi pekerjaan itu sendiri, subjek tidak memiliki definisi tugas yang begitu jelas dimana adanya limpahan tugas yang tidak semestinya diberikan kepada subjek namun dilimpahkan kepada subjek terjadilah kebingungan, terdapat tujuan dalam tugas namun tidak ada kepuasan dalam melakukan ataupun mengerjakan tugas tersebut bahkan muncul tekanan dalam tugasnya, beberapa dari diantaranya mencoba untuk mendapatkan kejelasan dengan bertanya kepada rekan kerja atau atasan yang memberi tugas namun, tetap saja tidak mendapatkan arahan yang terlalu jelas (masih ada kesamaran dalam memberikan arahan. Pada dimensi gaji subjek merasa tidak dibayar dengan adil karena ada ketidaktepatan dalam memberikan gaji bahkan sampai berbulan-bulan. Pada dimensi kesempatan promosi subjek mengatakan sulit untuk mengalami perkembangan karena tidak adanya bantuan, hanya guru-guru yang telah senior saja yang diikutsertakan dalam program pelatihan. Pada dimensi pengawasan subjek merasa bahwa tidak penting untuknya menyuarakan pendapatnya kepada atasan karena tidak akan dianggap serius dan hanya dikesampingkan, gaya kepemimpinan yang ada dalam tempat kerja subjek juga tidak begitu baik dimana hanya orang-orang tertentu saja yang akan diterima pendapat dan juga sarannya seperti ada kelompok-kelompok di dalamnya. Pada dimensi rekan kerja subjek mengatakan bahwa subjek memiliki beberapa rekan kerja yang mendukung subjek baik dalam memberikan arahan maupun pengertian namun, senioritas terkadang menjadi suatu masalah bagi subjek dimana adanya jarak yang terbentuk akibat rasa hormat yang diberikan subjek kepada para senior namun tidak sebaliknya dilakukan oleh para senior.

Menurut Nadhifa et al., (2023) guru mengambil peran penting dalam keefektifan organisasi seperti lembaga pendidikan untuk melaksanakan tujuan, oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus untuk memenuhi kebutuhan guru sehingga terciptalah kepuasan pekerjaan yang dimiliki oleh para guru. Guru diharapkan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karena ketika kepuasan kerja guru tinggi maka ada usaha maksimal yang dilakukan oleh guru agar dapat menyelesaikan tugas yang diembannya Andiza et al., (2021). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga menandakan seorang pekerja yang rajin dan memiliki sikap yang positif (Sunarta, 2019).

Robbins dan Judge (2017) menjabarkan bahwa akan muncul 4 dampak jika kepuasan kerja tidak dimiliki oleh pekerja yang pertama yaitu *exit* di mana pekerja cenderung memiliki perilaku untuk meninggalkan organisasi, mencari kedudukan yang baru atau mengundurkan diri dari pekerjaan, yang kedua yaitu *voice* di mana pekerja menyuarakan terkait hal-hal untuk memperbaiki kondisi kerja dan mendiskusikan masalah dengan pihak atasan, yang ketiga ada *loyalty* di mana pekerja menunggu dengan optimis dan pasif juga mempunyai kepercayaan bahwa organisasi melakukan hal yang tepat, yang keempat ada *neglect* ketidakpedulian yang berasal dari pekerja terhadap kondisi tempat kerja yang semakin memburuk. Memiliki tim kerja yang bagi dan efektif dapat memicu kesenangan dalam bekerja, namun hal tersebut bukan menjadi patokan kepuasan kerja tetapi jika keadaan sebaliknya terjadi maka akan menimbulkan efek yang negatif terhadap kepuasan kerja Luthans (2006) Adanya bukti yang dipaparkan oleh Hoffman et al., (dalam Robbins dan Judge, 2017) di mana kepuasan kerja memiliki korelasi dengan OCB, orang yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai perilaku yang loyal demi mencapai tujuan perusahaannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, diantaranya: keseimbangan kerja keluarga (Tarigan & Ratnaningsih, 2020), motivasi kerja (Kayatun et al., 2022), Organizational Citizenship

Behavior (Anwar, 2021), kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja (Meilasari et al., 2020), dan yang terakhir adalah penilaian kinerja (Saefullah, 2022).

Peneliti memilih keseimbangan kerja keluarga karena menurut Greenhaus et al., (2012) individu akan mencapai kepuasan mempunyai keseimbangan kerja keluarga yang baik. Hal tersebut memiliki hasil yang sejalan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Tetrick et al., (2024) di mana keseimbangan dan efektifitas memiliki pengaruh yang positif dengan kepuasan dalam bekerja maupun keluarga. Greenhaus et al., (2003) mendefinisi keseimbangan pekerjaan-keluarga sebagai tingkat keterlibatan dan kepuasan seseorang dalam peran-nya dalam pekerjaan dan keluarga. Menurut Clark (2001) keseimbangan pekerjaan/keluarga di sini diartikan sebagai perasaan yang puas juga fungsi yang berjalan dengan baik di rumah maupun di tempat kerja dengan adanya persentase konflik yang rendah. Menurut Greenhaus et al., (2003) terdapat sebanyak tiga komponen aspek keseimbangan kerja keluarga yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

Keseimbangan kerja keluarga merupakan tingkat keterlibatan dan kepuasan seseorang dalam peran-nya dalam pekerjaan dan keluarga (Greenhaus et al., 2003). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) ketika seorang wanita karier dapat mencapai keseimbangan kerja keluarga maka dia akan menghasilkan kepuasan kerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan & Ratnaningsih, 2020) keseimbangan kerja keluarga memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Paramita & Waridin (2006) dalam pengujian pengaruh Keseimbangan kerja keluarga dan program *Family Friendly* terhadap kepuasan kerja, dimana dituliskan bahwa keseimbangan kerja keluarga memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel lainnya. Menurut Wijayanto & Fauziah (2020) keseimbangan kerja keluarga dapat dinyatakan jika kepuasan kerja memadai.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah, apakah terdapat hubungan antara keseimbangan kerja keluarga dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah dan memiliki anak?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara keseimbangan kerja keluarga dengan kepuasan kerja terhadap guru wanita yang sudah menikah.

2. Manfaat Penelitian

a) Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi yang positif bagi ilmu psikologi industri dan organisasi, mengenai keseimbangan kerja keluarga juga kepuasan kerja terhadap guru wanita yang sudah menikah.

b) Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi tolak ukur bagi guru wanita yang telah menikah mengenai hubungan apa saja yang ada di antara keseimbangan kerja keluarga dengan kepuasan kerja pada para wanita yang sudah menikah dan bekerja sebagai guru.