

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sekarang ini, sudah semakin banyak peluang lapangan pekerjaan yang tersedia, dimana dulunya lapangan pekerjaan hanya diutamakan untuk pria saja, sedangkan pada saat sekarang ini sudah banyak lapangan pekerjaan yang juga diperuntukkan bagi wanita dengan posisi yang sama dengan laki-laki atau dengan posisi yang diutamakan khusus wanita saja. Novenia & Zenita (2017) juga menjelaskan bahwa pada saat ini perkembangan sudah semakin maju, termasuk juga dalam perkembangan ekonomi sehingga turut membuka peluang bagi setiap individu untuk masuk ke dalam dunia kerja. Adanya peluang ini, menciptakan tidak ada lagi batasan bagi setiap individu yang memiliki keinginan untuk bekerja, baik dari sisi kelas sosial, gender, ataupun berdasarkan riwayat pendidikan yang telah dijalani.

Alasan wanita memilih untuk bekerja biasanya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya: tingkat pendidikan yang telah dijalani, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk maju dan berkembang sehingga mampu bersaing dengan laki-laki dalam mencari pekerjaan, selain itu adanya tuntutan dari keadaan pada saat sekarang ini, yang sudah berubah yang juga membutuhkan kemampuan wanita terhadap beberapa pekerjaan serta alasan wanita yang ingin meningkatkan eksistensi diri (Hidayati, 2016). Selain mandiri secara finansial dan mengembangkan potensinya, wanita memilih untuk bekerja dikarenakan merasa bosan saat berada di rumah, tidak dihargai atau diremehkan oleh pasangannya, ingin membahagiakan serta ingin

potensinya,wanita memilih untuk bekerja dikarenakan merasa bosan saat berada di rumah, tidak dihargai atau diremehkan oleh pasangannya, ingin membahagiakan serta ingin membuat anaknya merasa bangga. Dalam berkarir, wanita dapat menambah ilmu bagaimana pola asuh yang tepat untuk anak (Dewi, 2015).

Tidak berbeda dengan pria, wanita juga turut bersaing dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan posisi yang diinginkan. Salah satu bidang pekerjaan yang juga didominasi oleh wanita yaitu pada bidang pendidikan adalah dengan menjadi tenaga pendidik yaitu seorang guru, salah satunya menjadi Guru SD. Berdasarkan data statistik Kemendikbud tahun 2019/2020 menyebutkan bahwa jumlah guru SD laki-laki sebanyak 441.594 orang dan jumlah guru wanita sebanyak 1.004.318 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pilihan menjadi guru SD lebih didominasi oleh wanita.

Pilihan menjadi seorang guru bagi wanita merupakan suatu pekerjaan yang sangat sesuai bagi wanita, karena wanita memiliki sifat dasar yaitu membimbing, mengajarkan serta mampu memberikan arahan. Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tanggung jawab yaitu mengajar, membimbing, mendidik, melatih serta memberikan penilaian terhadap siswa (Yohan & Hendro, 2020). Hal ini juga didukung oleh Amrullah, dkk (2015) yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang cocok untuk wanita adalah menjadi seorang pengajar, baik itu pada tingkat pendidikan dasar sebagai guru ataupun pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru tidak hanya berkaitan dengan penyampaian materi kepada peserta didik saja, tetapi juga harus memenuhi berbagai kompetensi dasar selaku profesional sebagai seorang guru.

Dalam Yohan & Hendro (2020) turut menjelaskan bahwa seorang guru juga memiliki tanggung jawab yang berkaitan dengan kompetensi mengenai profesi yang dijalani, yaitu menguasai strategi pembelajaran, kepribadian peserta didik, teori belajar, pembuatan kurikulum, cara berkomunikasi, serta evaluasi terhadap hasil belajar dari peserta didik. Kepribadian yang sebaiknya ada pada guru adalah berperilaku yang sesuai dengan aturan sosial, agama, hukum, serta aturan yang berlaku sesuai dengan budaya yang ada di masyarakat, yang bisa menjadi contoh bagi peserta didik. Kemudian untuk menjalin hubungan sosial, seorang guru harus memiliki kemampuan komunikasi dengan orang tua peserta didik, rekan kerja sesama guru, ataupun masyarakat. Selain itu untuk menjaga keprofesionalan, seorang guru harus mampu memiliki penguasaan materi pelajaran, konsep dan struktur, serta pandangan keilmuan dan juga mampu menumbuhkan keprofesionalan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

Guru memiliki jam kerja yang berbeda dengan pekerja ataupun pegawai pada umumnya yang hanya bekerja sampai hari jumat, namun seorang guru harus melakukan pekerjaannya di sekolah sesuai dengan jam sekolah yaitu dari hari senin sampai sabtu. Sesuai dengan Jam Mengajar Guru (JMG), yang telah ditetapkan di dalam UU No 14 Tahun 2005 dan PP No 74 Tahun 2008 Pasal 15 (3), bahwa seorang guru harus memenuhi beban kewajiban mengajar minimal 24 Jam Tatap Muka (JTM) per minggu dan maksimal mengajar selama 40 jam tatap muka per minggu (Agung, 2018).

Seorang guru juga memiliki tanggung jawab dari segi administratif, diantaranya seperti yang dipaparkan oleh Purba, dkk (2007) bahwa seorang guru juga diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan seperti membuat

perangkat bahan ajar yang akan digunakan selama satu tahun seperti menyusun materi pelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang ada. Berbeda dengan guru SMP ataupun SMA yang hanya menekuni atau menguasai satu mata pelajaran, guru SD harus mampu menguasai tak hanya pada satu mata pelajaran saja, tetapi juga harus melakukan tugas administrasi pada keseluruhan mata pelajaran yang ada. Dalam Zetli (2019) menyebutkan bahwa guru SD memiliki peran sebagai guru kelas yang memiliki kewajiban untuk mengajar siswa dalam satu kelas, sehingga setiap harinya seorang guru SD akan menghadapi peserta didik yang sama dan harus mempersiapkan dan menjelaskan materi belajar pada setiap mata pelajaran, sehingga dengan demikian jam kerja yang dijalani oleh guru SD adalah sehari penuh.

Menjadi seorang guru kelas bagi guru SD juga memiliki tanggung jawab dalam mengajar peserta didik pada fase perkembangan anak-anak. Peserta didik pada tingkat sekolah dasar masih dalam usia perkembangan yang pesat, sehingga memerlukan bantuan orang lain untuk mengikuti pembelajaran dan mengembangkan keterampilan-keterampilan yang diperlukan oleh dirinya (Nurhasanah, dkk. 2021). Kemudian Akbar & Tahoma (2018) menjelaskan bahwa pada tingkat sekolah dasar ini peserta didik menerima pembelajaran awal, seperti membaca dan berhitung, yang merupakan hal pokok yang harus dimiliki anak didik di jenjang berikutnya yang diajarkan oleh guru SD. Selain itu Guru sekolah dasar lebih berperan penting dalam menanamkan pemahaman awal tentang nilai gender kepada peserta didik (Jatiningsih & Setyowati, 2006).

Seorang wanita yang berprofesi sebagai guru tidak hanya memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya saja, namun seorang wanita yang menjadi

guru juga memiliki tanggung jawab lain yaitu menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga dan mengurus keluarga. Dwi & Amalia (2018) menjelaskan bahwa peran ganda yang dijalani oleh seorang wanita dapat menghasilkan lebih banyak tuntutan yang dapat mengakibatkan situasi yang sulit untuk menyelesaikan tuntutan tersebut. Pada kedua peran yang dijalani menjadikan guru wanita dituntut untuk memiliki kinerja yang sama baiknya, apabila wanita lebih mengutamakan tuntutan dalam bekerja maka dapat mengorbankan banyak hal bagi keluarganya dan akan terjadi juga sebaliknya apabila wanita lebih mengutamakan keluarganya.

Dinamika psikologis yang diterima oleh wanita yang bekerja juga berdampak pada kehidupan keluarganya, yang mana ia juga harus menjalankan peran sebagai istri dan ibu serta juga berperan dalam mengatur rumah tangga, menyediakan makanan untuk anak-anak dan suami, mendampingi suami dalam menjalankan pekerjaannya, serta memberikan pola asuh dan melakukan interaksi yang baik dengan anak, namun di sisi lainnya wanita yang bekerja juga harus menjaga keprofesionalannya dengan tetap menjalani pekerjaan di luar rumah, sehingga wanita yang bekerja akan mengalami masalah dalam menjalankan kedua peran yang dijalani (Hermayanti.2014).

Duxbury, dkk (2003) mengemukakan bahwa partisipasi wanita dalam pekerjaan memberikan tanggung jawab dua kali lipat bagi dirinya, tidak berbeda dengan laki-laki, wanita juga diminta untuk memiliki komitmen yang sama dalam bekerja, sementara di saat yang sama, mereka juga memiliki tanggung jawab dalam mengurus keluarga, sehingga akan terjadinya kesulitan dalam menjaga keseimbangan dalam menjalani kehidupan. Akibatnya wanita

yang bekerja akan mengalami kecenderungan *burnout*, karena memperoleh tekanan berlebih serta menguras energi sehingga mengalami frustrasi yang berkelanjutan (Novri dan Asri, 2021). hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmi & Nio (2021) kepada guru yang ada di Kota Solok bahwasanya guru tersebut mengalami *burnout* pada kategori sedang untuk setiap aspek namun dari kategori tinggi pada aspek depersonalisasi hal ini dikarenakan aspek ini sangat membebani diri sendiri dan orang sekeliling. Gangguan lain yang juga diterima oleh wanita yang menjalani peran ganda dalam Triwijayanti & Astiti (2019) yaitu akan menimbulkan konflik bagi individu seperti terjadinya konflik peran, kelelahan fisik, stres, hingga depresi, sehingga dengan adanya konflik ini akan menyebabkan individu merasa kesulitan untuk menyeimbangkan antara peran di dalam pekerjaan dan di kehidupan pribadi.

Suatu keseimbangan kehidupan yang diusahakan dalam melakukan pekerjaan dengan hal di luar pekerjaan disebut dengan *work life balance*. *work life balance* adalah suatu konsep yang mengharuskan individu untuk dapat membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan aspek penting kehidupan lainnya baik itu meluangkan waktu untuk keluarga, teman, partisipasi masyarakat, spiritualitas, pertumbuhan pribadi, perawatan diri, dan kegiatan pribadi lainnya, selain memenuhi tuntutan tempat kerja (Srivastava & Singh, 2015). Hudson, (2005) turut memaparkan bahwa *work life balance* biasanya diasosiasikan dengan upaya mempertahankan rasa keseimbangan hidup secara keseluruhan. Kemudian Fisher (2009) juga menjelaskan terkait *work life balance* sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh individu untuk dapat menyeimbangkan antara dua peran yang sedang dijalankan.

Wanita yang telah mampu menyeimbangkan pemenuhan tanggung jawab kedua peran yang dijalani akan mendapatkan manfaat untuk dirinya dan juga organisasi atau instansi tempat individu tersebut bekerja. Manfaat yang dirasakan dari tercapainya *work life balance* pada pekerja wanita terutama yang telah menikah yang paling utama adalah tercapainya kesejahteraan keluarga (Fauziah, Yulian,. 2018). Kemudian dalam Moore (2007) juga menjelaskan bahwa individu yang mampu menyeimbangkan antara kedua peran yang dimiliki akan mampu menjaga komitmen dengan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Kemudian Nurhabiba (2020) juga memaparkan bahwa manfaat dari tercapainya *work life balance* salah satunya adalah mampu meningkatkan kesehatan fisik dan mental dari individu yang bersangkutan.

Adapun faktor yang dapat menunjang keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*, yaitu faktor individual, faktor organisasional, faktor lingkungan, dan faktor lainnya. Faktor individual terdiri dari kepribadian, kesejahteraan, dan *emotional intelligence*. Faktor organisasional terdiri dari pengaturan kerja, dukungan organisasional, stress kerja, konflik peran, dan teknologi. Kemudian faktor lingkungan terdiri dari pengaturan dalam merawat anak dan dukungan keluarga. Kemudian untuk faktor terakhir adalah faktor lainnya yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status kepegawaian, status orang tua, pengalaman, tipe pekerjaan, penghasilan, dan tipe keluarga Novenia & Zenita (2017).

Salah satu variabel yang berkaitan dengan *work life balance* adalah *social support* (dukungan sosial) dari lingkungan sekitar individu. Nurhabiba (2020) menjelaskan bahwa dari berbagai faktor yang dapat menunjang *work*

*life balance*, dijelaskan bahwa faktor organisasional dan faktor lingkungan merupakan sebuah dukungan. Dukungan ini meliputi dari organisasi, keluarga, pasangan ataupun dukungan dari orangtua merupakan sebuah wujud dari sebuah dukungan sosial. Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan dukungan sosial (*social support*) merupakan suatu bentuk kenyamanan, rasa peduli, penghargaan serta bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau dari kelompok. Dengan adanya dukungan ini dapat mengurangi tekanan akan beban kerja atau mengatasi *burnout* yang dialami oleh guru wanita sehingga akan menghasilkan suatu keseimbangan atau terjaganya *work life balance* antara peran wanita saat menjadi guru dan mengurus keluarga. Kemudian weiss dalam Cutrona dan Russel (1987) juga mendefinisikan *social support* adalah dukungan yang diterima berupa dukungan emosional, pembangunan harga diri, penyediaan informasi dan umpan balik, dan bantuan nyata kepada individu

Santoso & Lukito (2018) menyebutkan bahwa terdapat dua dukungan yang diterima oleh seorang guru yaitu *family support* dan *workplace support*. *Family support* merupakan dukungan sosial yang diperoleh guru dari keluarganya, sedangkan *workplace support* merupakan dukungan sosial yang diterima guru di tempat kerjanya. Di dalam tempat kerja, dukungan sosial paling potensial diberikan oleh atasan dan rekan kerja.

Hasil *survey* awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa orang wanita yang menjalani profesi sebagai seorang guru SD di Kota Solok ditemukan bahwa semua guru tersebut menyebutkan bahwa mereka mendapatkan dukungan sosial untuk menunjang kelancaran pekerjaan mereka yang berdampak pada keseimbangan kehidupan pada kegiatan pekerjaan



ataupun kegiatan di luar pekerjaan, dukungan tersebut meliputi dukungan yang didapatkan dari keluarga ataupun dukungan yang diterima di tempat kerja, baik itu dari rekan kerja atau yang didapatkan dari atasan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Manggaharti & Pratiwi (2019) kepada beberapa orang pegawai didapatkan hasil bahwa ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan dukungan sosial pada orang yang bekerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat menjaga *work life balance*.

Penelitian sebelumnya yang juga dilakukan oleh Dwi & Amalia (2018) dari hasil wawancaranya mengenai *work life balance* kepada narasumber yang berprofesi sebagai pegawai bank juga menyebutkan bahwa dukungan keluarga dan dukungan dari lingkungan kerja dapat membuat subjek berusaha berprestasi untuk mencapai target dari pekerjaan dan dapat melakukan pekerjaan dengan lancar, sehingga dengan adanya dukungan sosial ini dapat membantu seorang pekerja untuk dapat menjaga *work life balance*.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan, peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial (*social support*) dengan *work life balance* pada wanita yang berprofesi sebagai guru SD di Kota Solok.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *social support* dengan *work life balance* pada pegawai wanita yang berprofesi sebagai guru SD di Kota Solok.

### 1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *social support* dengan *work life balance* pada pegawai wanita yang berprofesi sebagai guru SD di Kota Solok.

### 1.4. Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah ilmu pengetahuan pada bidang psikologi dan sosial mengenai hubungan antara *social support* dengan *work life balance* pada wanita yang bekerja terutama sebagai guru SD, serta diharapkan dapat menjadi sumbangan referensi bagi keilmuan terkait.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Memperluas wawasan masyarakat terutama bagi wanita yang bekerja sebagai guru SD mengenai hubungan *social support* dengan *work life balance* sehingga dengan adanya pemahaman ini diharapkan masyarakat yang berada di sekitar wanita yang bekerja mengetahui manfaat *social support* dan memberikan dukungan sehingga tejayanya *work life balance*.
- b. Memberikan gambaran kepada instansi mengenai hubungan *social support* dengan *work life balance* pada wanita yang berprofesi sebagai guru SD, sehingga nantinya diharapkan pihak yang berada di dalam instansi dapat memberikan *support* terkait pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh wanita dapat terlaksana dengan baik dan tidak memberikan dampak negatif pada kehidupan di luar pekerjaan dan terwujudnya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*).