

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru pasal 1 ayat (1), guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru disamping berperan sebagai pendidik profesional, juga memiliki status yang berbeda dan hal ini disebutkan dalam undang-undang kepegawaian. Adanya status yang berbeda maka hak yang akan didapatkan juga berbeda, meskipun memiliki kewajiban yang sama dalam mengajar dan mendidik siswa (Wulan & Sari, 2015). Berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan di dalam undang-undang kepegawaian, guru memiliki status sebagai guru PNS dan guru Swasta.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2015, guru PNS adalah tenaga pendidik yang mengabdikan dan mendapat jaminan dari pemerintah. Menurut Firmana (2018), guru swasta adalah tenaga pendidik yang bertugas dan mengabdikan kepada sekolah swasta dengan beberapa kewenangan ditentukan oleh pihak yayasan swasta yang telah diakreditasi di pemerintahan Indonesia. Guru swasta memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama

dengan guru PNS namun yang membedakan adalah status, hak seperti gaji, kontrak kerja dan tuntutan kerja.

Perbedaan pemberian hak dalam bentuk gaji pada guru swasta dan PNS yaitu untuk guru PNS gaji diterima dari pemerintah pusat berdasarkan golongan dan lama mengajar dengan kisaran nominal Rp800.000,- sampai Rp2.000.000,-. Sedangkan pada guru swasta, gaji diterima dari sekolah atau Yayasan yang didapatkan dari SPP siswa dan memiliki besaran yang bervariasi tiap jamnya tergantung besar kecilnya sekolah antara kisaran Rp50.000 sampai Rp300.000 (Oktafiana et al., 2020). Hal ini menimbulkan ketimpangan bagi guru swasta karena jam mengajar guru swasta banyak yang mengajar sampai sore dari hari senin sampai sabtu, sedangkan guru PNS hanya mengajar maksimal hingga jam 2 siang (Meiza, 2016). Selain itu, tuntutan kerja yang diterima oleh guru swasta lebih banyak dibandingkan dengan guru PNS.

Tuntutan kerja yang diterima oleh guru swasta diantaranya seperti adanya kegiatan dari yayasan baik di luar jam sekolah maupun kegiatan pembelajaran, mengikuti pelatihan yang diselenggarakan pihak yayasan dan Kemendikbud, dan lain sebagainya. Hasil penelitian menurut Putri, Wahyuni, dan Lestantyo (2018), mengungkapkan jika semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin rentan guru swasta mengalami stres kerja, seperti mendidik siswa untuk dapat meningkatkan akademis, sikap, serta moral. Tuntutan kerja ini harus mereka jalankan, karena jika tidak maka

akan dikenakan sanksi dari yayasan sehingga waktu yang tersedia untuk keluarga menjadi sedikit (Narimo & Suwarjo, 2015).

Banyaknya tekanan dan tuntutan yang jika tidak berjalan sesuai dengan seharusnya dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yang mengarah pada *burnout* (Tameon, 2019). Menurut Maslach dan Jackson (1981) *burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi pada orang-orang bekerja yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Swasti, Ekowati, dan Rahmawati (2017) mengungkapkan jika profesi guru yang paling banyak mengalami *burnout* dibandingkan dengan profesi lainnya dengan presentase sebesar 30,5%. Masih ada beberapa hal yang menjadi faktor dalam mempengaruhi *burnout*, selain tekanan dan tuntutan kerja yang tidak sesuai.

Leiter dan Maslach (2003) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi *burnout* yaitu beban kerja, kontrol, imbalan, komunitas, keadilan, dan nilai-nilai. Maslach (1982) juga menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berupa jam kerja, jumlah banyaknya peserta didik yang harus dilayani, kelas yang padat, tanggung jawab yang harus diemban, pekerjaan baik yang rutin maupun bukan, serta pekerjaan administrasi lain yang melampaui kapasitas kemampuan individu.

Selain itu, Sullivan (1989) juga menambahkan salah satu faktor yang dapat menyebabkan seseorang mengalami *burnout* yaitu faktor lingkungan

dimana faktor ini berkaitan dengan konflik peran dalam bertanggung jawab antara di kantor dan di rumah. Laki-laki dan perempuan memiliki peran ganda dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Asbari, Pramono, Kotamena, dll. (2020), wanita lebih sulit dalam menyeimbangkan dua peran dan tanggung jawab, yaitu ketika berperan menjadi istri dan sebagai pekerja.

Wanita yang menjalankan dua peran sekaligus yaitu di kantor dan rumah rentan mengalami *work family conflict* (WFC) (Ariani, Suparman, & Agusdin 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Kara, Gunes, dan Tuysuzer (2021), menjelaskan bahwa guru wanita atau ibu bekerja mengalami *stressor* yang berbeda, termasuk di dalamnya pertengkaran antar pasangan, ketegangan, rasa bersalah, dan suasana hati yang buruk dapat menyebabkan *work family conflict* (WFC).

Greenhaus dan Beutell (1985), mengungkapkan jika *work family conflict* (WFC) merupakan suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari keluarga serta pekerjaan saling tidak kompatibel dalam beberapa hal. Gambaran seseorang yang mengalami *work family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu pertama, ketika seseorang mengalami konflik berbasis waktu (*time based conflict*) dimana seseorang hanya memenuhi satu peran tertentu dan tidak dapat memenuhi peran yang lainnya. Kedua, mengalami konflik berbasis tegangan (*strain based conflict*) ketika munculnya ketegangan dan kondisi emosional akibat seseorang sulit memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketiga, konflik berbasis perilaku (*behavior based conflict*) ketika perilaku seseorang hanya cocok pada

pengharapan satu peran dan tidak cocok pada pengharapan peran yang lainnya.

*Work family conflict* pada guru wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak mengalami kesulitan dalam membagi perannya antara di sekolah dan di rumah, sehingga tidak dapat melakukan dua peran atau lebih dalam satu waktu (Asbari et al., 2020). Adanya tekanan dari salah satu peran sehingga dapat mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, seperti tekanan dari perannya sebagai seorang guru di sekolah yang mempengaruhi kinerja perannya sebagai seorang ibu di rumah (Fassa & Miftahuddin, 2015). Gambaran lain dari WFC pada guru wanita dimana adanya peran yang dominan di salah satu peran sehingga mempengaruhi peran yang lainnya (Asbari et al., 2020).

Dari beberapa gambaran WFC yang dialami guru wanita tersebut, dapat dijelaskan beberapa faktor-faktor penyebab terjadinya WFC pada guru wanita. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan guru wanita mengalami WFC menurut Bellavia dan Frone (2005) yaitu faktor yang berasal dari peran keluarga dan peran pekerjaan. Greenhaus & Beutell (1985) juga mengungkapkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan seseorang mengalami WFC yaitu faktor yang berasal dari tekanan di dalam lingkungan kerja seperti stres kerja, dan faktor yang berasal dari tekanan di dalam lingkungan keluarga seperti tanggung jawab sebagai orang tua.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khamndiniyati (2019), mengungkapkan bahwa konflik peran ganda merupakan faktor lingkungan

kerja yang dapat mempengaruhi karyawan wanita mengalami *burnout*. Hal ini dikarenakan karyawan wanita memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Khamndiniyati (2019), juga menjelaskan bahwa konflik peran pada karyawan wanita muncul apabila mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimiliki dengan tugas-tugas yang harus mereka jalankan. Hal ini terjadi karena karyawan wanita memiliki peran penting sebagai pekerja kantor dan ibu rumah tangga. Selain itu, beban kerja yang dimiliki karyawan wanita lebih banyak dibandingkan laki-laki, yaitu pekerjaan di kantor, pekerjaan di rumah, serta merawat anak. Ketidakmampuan mereka dalam menghindari kelebihan beban kerja dan waktu sesuai dengan ketentuan inilah yang kemudian mempengaruhi keseimbangan kerja dan lama-kelamaan hal ini bisa membuat mereka mengalami *burnout* (Wulansari & Yuniawan, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2016) mengatakan jika guru wanita yang mengalami *burnout* ditandai dengan adanya penurunan energi, menunjukkan rasa negatif terhadap siswa dan rekan kerja, serta menyalahkan orang lain pada prestasi kerja yang menurun. Selain itu, hasil penelitian oleh Bintang dan Rositawati (2022) juga menambahkan, jika guru wanita mengalami kelelahan emosional yang ditandai dengan sering mengalami penurunan fisik seperti pusing, sakit pinggang dan pegal pada beberapa anggota tubuh, kemudian mengalami depersonalisasi ditandai dengan adanya perasaan disalahkan saat terjadi kendala dalam proses

pembelajaran, serta mengalami penurunan prestasi ditandai dengan merasa tidak dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Coban & Irmis (2016), menemukan bahwa *work family conflict* terdapat hubungan yang positif dengan *burnout*. Ketika semakin tinggi seseorang mengalami *work family conflict* maka semakin tinggi pula seseorang mengalami *burnout*. Begitu pula sebaliknya, ketika semakin rendah seseorang mengalami *work family conflict* maka semakin rendah pula seseorang mengalami *burnout*. Maslach & Jackson (1981) menambahkan dinamika *burnout* ini sebagai akibat dari konflik peran dan tanggung jawab yang tidak seimbang sehingga menyebabkan stres dalam jangka waktu yang lama, hal ini tentu saja menyebabkan seseorang merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Pada penelitian sebelumnya variabel WFC dan *burnout* seringkali dilakukan kepada karyawan kantor dan pekerja medis (Khamndiniyati, 2019). Namun, sejauh ini peneliti belum melihat adanya penelitian yang membahas hubungan *work family conflict* dengan *burnout* pada guru wanita yang bekerja di sekolah swasta. Penelitian ini dilakukan karena penting untuk melihat adanya *work family conflict* dan *burnout* pada guru wanita karena guru wanita juga memiliki potensi untuk mengalaminya. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk mencapai target dan prestasi kerja yang lebih baik, serta kemampuan dalam menjalankan peran ganda agar dapat terus melangsungkan pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya. Oleh karena itu,

penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan *work family conflict* dengan *burnout* pada guru wanita di sekolah swasta.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seperti apa gambaran hubungan *work family conflict* dengan *burnout* pada guru wanita di sekolah swasta?

## 1.3 Tujuan Penelitian

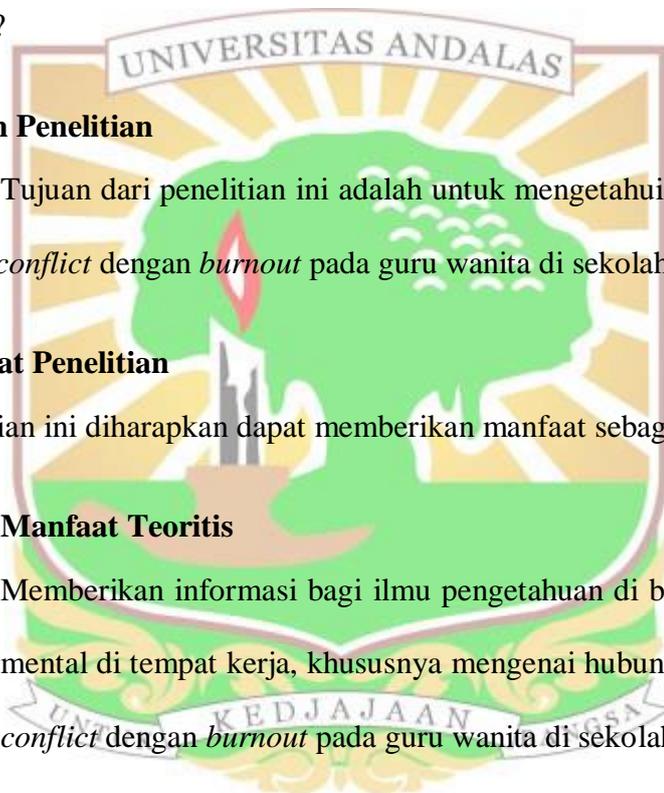
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work family conflict* dengan *burnout* pada guru wanita di sekolah swasta.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan informasi bagi ilmu pengetahuan di bidang kesehatan mental di tempat kerja, khususnya mengenai hubungan *work family conflict* dengan *burnout* pada guru wanita di sekolah swasta.
- b. Memberikan informasi tambahan kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan mengembangkan topik mengenai *work family conflict* dengan *burnout* pada guru wanita di sekolah swasta.



## 1.4.2 Manfaat Praktis

### a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pemahaman bagi sekolah atau yayasan terutama berkaitan dengan *work family conflict* dan *burnout* terhadap guru wanita dengan cara mengadakan pendampingan psikologis seperti seminar dan pelatihan.

### b. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada guru wanita untuk memahami hal-hal yang dapat mengakibatkan *work family conflict* sehingga dapat terhindar dari *burnout*, dan mampu menjalankan peran ganda sehingga dapat melakukan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga dengan lebih baik.

## 1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan berisikan uraian singkat mengenai penjelasan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka berisikan teori-teori kepustakaan yang digunakan berkaitan dengan variable yang diteliti, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian berisikan uraian metode penelitian yang digunakan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi konseptual dan operasional variabel penelitian, populasi, sampel,

dan teknik pengambilan sampel, alat ukur penelitian, prosedur pelaksanaan penelitian, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan berisikan uraian hasil penelitian, interpretasi data, dan pembahasan

BAB V : Penutup berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

