

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman pada saat ini sudah membawa kita kepada era globalisasi yang sangat berdampak kepada perekonomian dunia, salah satu dampaknya adalah kemiskinan dan kesenjangan global. Menurut Yacoub (dalam Ferezagia, 2018) kemiskinan adalah satu dari masalah inti, karena menyangkut pemenuhan kebutuhan dasar dalam kehidupan. Kemiskinan juga merupakan tantangan global, karena menjadi permasalahan yang dihadapi oleh banyak negara. Pada zaman yang serba mahal ini jika dalam rumah tangga hanya kepala keluarga atau suami saja yang bekerja, kemungkinan besar kebutuhan rumah tangga tidak tercukupi. Oleh karena itu, wanita atau istri harus bekerja demi mencukupi kebutuhan rumah tangga tersebut. Tidak ada salahnya seorang istri bekerja jika ia mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatatkan di tahun 2021 terdapat 39,52% ataupun sekitar 51,79 juta penduduk berusia diatas 15 tahun yang sedang bekerja adalah perempuan. Hasil tersebut mengalami peningkatan sekitar 1,09 juta penduduk dibandingkan dengan tahun sebelumnya, di mana jumlahnya mencapai 50,7 juta orang. Tujuan utama wanita atau sang istri bekerja adalah untuk membantu perekonomian keluarga. Selain itu tujuan wanita bekerja adalah untuk menambah relasi dan koneksi.

Wanita yang bekerja merujuk pada mereka yang melakukan pekerjaan di luar rumah dan mendapatkan penghasilan dari aktivitas pekerjaannya. Hal ini menjadi relevan karena banyak wanita yang menjalankan peran *double* (ganda), yaitu mengelola keadaan rumah dan bekerja. Dengan perkembangan zaman dalam era modern ini, banyak wanita yang mengembangkan peran mereka sebagai wanita karier. Mereka secara bersamaan memegang dua peran, yakni sebagai pekerja profesional dan ibu rumah tangga, dengan berbagai alasan yang mungkin mendasarinya.

Peran guru memiliki signifikansi besar dalam konteks pendidikan. Keberadaan guru tak hanya terbatas pada penyampaian informasi, tetapi juga mencakup bimbingan dan penyediaan fasilitas pembelajaran untuk memastikan pembelajaran berjalan dengan efektif. Guru bertugas untuk memahami materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang sedang diterapkan.

Setiap pelajaran seharusnya mampu mengembangkan kemampuan berpikir siswa, dan penting untuk pendidik dalam mengetahui berbagai model belajar yang mampu menambah tingkat kemampuan anak didik untuk belajar. Hal ini dapat dicapai melalui perencanaan pelajaran yang matang oleh guru, yang menyertakan pemilihan metode dan pendekatan yang sesuai. Selain itu, pemahaman cara mengajar dengan benar juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif.

UU No. 14 Tahun 2005 mengenai dosen atau pengajar mengatakan seorang pendidik dianggap sebagai pendidik yang profesional memegang peran pokok dalam mengevaluasi, memberikan didikan, penialain, ajaran, bimbingan, dan arahan bagi anak didiknya di berbagai akses pendidikan yang formal, termasuk pendidikan bagi anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru diharapkan memberikan pelayanan terbaik kepada siswa, orang tua, dan masyarakat. Kepribadian guru dan tingkat kebahagiaan mereka memainkan peran penting dalam pelaksanaan pembelajaran dan interaksi dengan siswa. Guru dengan kompetensi kepribadian yang positif memiliki kontribusi yang signifikan dalam upaya pengembangan karakter anak didiknya. Artikel ini dikutip dari Kompas Pedia ([kompaspedia.kompas.id](http://kompaspedia.kompas.id)).

Wanita Indonesia dituntut agar bisa menjalankan perannya sebagai seorang istri yang melayani suami dengan baik dan sebagai ibu yang mengurus anak dengan baik. Pada wanita bekerja, mereka juga dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Tuntutan-tuntutan itu sangat berpengaruh terhadap kebahagiaan wanita pekerja tersebut. Belum lagi masalah-masalah pribadi yang terjadi di rumah ataupun masalah pribadi di tempat kerja. Hal itu sangat berpengaruh terhadap kebahagiaan wanita pekerja, terutama terhadap kebahagiaannya di tempat kerja.

Hubungan positif yang sangat penting bagi sebagian besar wanita pekerja adalah hubungan keluarga, terutama dalam hubungan antara suami dengan istri dan hubungannya dengan anak. Kedekatan, kehangatan, dan dukungan sosial dalam keluarga menjadi faktor utama yang dapat memengaruhi kebahagiaan wanita pekerja. Wanita yang tidak merasakan keterlibatan emosional dan dukungan sosial dalam kehidupan keluarga mereka mungkin mengalami tekanan, yang dapat memicu konflik dalam lingkungan keluarga. Oleh karena itu, kesejahteraan di tempat kerja dan hubungan positif dengan keluarga saling terkait dan dapat saling memengaruhi.

Kebahagiaan yang dirasakan oleh seseorang terkadang tidak sama satu individu dengan individu lainnya. Di satu sisi ada individu yang bahagia dengan hidup sederhana,

tetapi di sisi lain ada yang tidak merasakan kebahagiaan dengan hidup yang sederhana, seperti contoh kasus berikut.

Menurut hasil survei dari JobStreet.com Indonesia, sekitar 33,4% dari 27.000 responden yang termasuk dalam kategori "Generasi Y" dimulai dari usia 22 tahun sampai 26 tahun mengatakan mereka merasa tidak bahagia di tempat kerja mereka. Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakbahagiaan tersebut melibatkan keterbatasan pengembangan karier, intensif yang kurang memikat, dan gaya kepemimpinan manajemen yang dianggap kaku. Artikel ini dikutip dari Akarpadi News ([AkarpadiNews.com](http://AkarpadiNews.com)).

Berdasarkan informasi dan temuan hasil yang didapatkan peneliti dengan mengamati dan mewawancarai sejumlah guru wanita di berbagai sekolah swasta Medan, mereka menjelaskan bahwa ketidakbahagiaan yang mereka rasakan disebabkan karena konflik dengan suami yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara suami dengan istri. Mereka juga mengatakan bahwa mereka tidak bahagia dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan di sekolah yang mengharuskan mereka membawa pekerjaannya ke rumah.

Berdasarkan beberapa kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa ketidakbahagiaan yang dirasakan oleh beberapa responden dapat terjadi dikarenakan lingkungan tempat kerja yang kurang mendukung. Hal itu yang menyebabkan konflik dapat terjadi di lingkungan keluarga.

Menurut Seligman (dalam Rahma, 2022), kebahagiaan didefinisikan sebagai kegiatan positif dan psikis yang baik dimana kegiatan tersebut karena kebutuhan bersama serta saat kita tidak memperoleh kebahagiaan. Schimmel (dalam Patnani, 2012) menyatakan kebahagiaan dapat dijelaskan sebagai penilaian subjektif yang dilakukan oleh pandangan individu terhadap kualitas hidup secara keseluruhan.

Kebahagiaan seringkali disebut juga sebagai kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Menurut Diener, dkk., (dalam Patnani, 2012), kebahagiaan mengacu pada emosi atau perasaan yang bersifat positif. Sementara itu, *subjective well-being* mencakup kedua jenis emosi, baik yang memiliki sifat positif maupun yang memiliki sifat negatif. Walaupun begitu, kedua istilah tersebut mencerminkan evaluasi subjektif terhadap kualitas hidup seseorang. Diener, dkk., (dalam Patnani, 2012) juga menyatakan bahwa kebahagiaan atau kesejahteraan subjektif dapat diukur melalui keberadaan emosi positif, emosi negatif, kepuasan hidup secara keseluruhan, dan kepuasan dalam aspek-aspek tertentu. Dengan demikian, konsep kebahagiaan melibatkan aspek-aspek emosional dan evaluatif yang mencerminkan pengalaman dan penilaian individu terhadap kehidupan mereka secara keseluruhan.

Martin Seligman (2013) menyatakan bahwa kebahagiaan merupakan kekuatan tertinggi yang dimiliki seseorang. Ia membagi aspek kebahagiaan menjadi tiga: 1) aktivitas hidup yang membahagiakan (*pleasant life*), 2) kehidupan yang berarti (*meaningful life*), dan 3) peran individu (*engaged life*). Aspek-aspek tersebut ini melibatkan pengalaman positif, pencarian makna, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas.

Faktor yang mempengaruhi kebahagiaan salah satu di antaranya adalah permasalahan keluarga dan karir (*work-family conflict*), seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Chang dan Lu (2007) terhadap 91 responden wanita yang bekerja di suatu perusahaan. Penelitian ini menunjukkan penemuan *work-family conflict*, terutama dalam konteks sekitar pekerjaan yang tidak memadai, tingginya permintaan hasil kerja, semakin berkurang dorongan yang didapat oleh pimpinan dan kerabat kerja, akses kerja yang tinggi, dan lingkup atau konteks waktu bekerja yang sistematis mampu menyebabkan penurunan tingkatan kebahagiaan diri.

Menurut Kahn (dalam Darmawati, 2019), *work-family conflict* yaitu ketidakseimbangan dari permintaan kontribusi di lingkungan kerja dan keluarga, di mana dorongan dari kedua peran tersebut saling bertentangan. Ketidakseimbangan ini dapat terjadi karena adanya tuntutan yang diterima dari pekerjaan dan keluarga yang mengharuskan individu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal. *Work-family conflict* dapat mengakibatkan penggunaan waktu dan keadaan yang berlebihan, serta menimbulkan perasaan terancam, dan menghasilkan perilaku negatif dalam pekerjaan. Aspek-aspeknya mencakup: 1) masalah dengan basis waktu (*time-based conflict*), 2) masalah dengan basis tekanan (*strain-based conflict*), serta 3) masalah dengan basis sikap (*behavior-based conflict*).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh penelitian Vallone dan Donaldson (dalam Anugrahany, 2019), hasil dari penelitian ini menyatakan adanya korelasi negatif dari masalah keluarga dan karir (*work-family conflict*) dengan tingkat kebahagiaan. Artinya, semakin tinggi tingkatan masalah keluarga dan karir yang terjadi bagi wanita bekerja, semakin turun tingkat kebahagiaan yang mereka rasakan. Dan kebalikannya apabila tingkatan tersebut kecil akan menghasilkan tingkatan kebahagiaan yang dirasakan cenderung lebih tinggi.

Hipotesa yang diusulkan pada penelitian ini yakni terdapat korelasi yang negatif dari *work family conflict* pada tingkat kebahagiaan. Diasumsikan bahwa tingginya masalah antara pekerjaan dan keluarga akan menghasilkan tingkatan kebahagiaan yang makin

rendah, lalu kebalikannya jika rendahnya hal tersebut maka yang dirasakan cenderung meningkat.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan uraian para ahli di atas bisa ditarik kesimpulan *work family conflict* terhadap guru adalah hal yang harus diperhatikan oleh lingkungan sekolah maupun keluarga, sebab *work family conflict* sangat berpengaruh kepada kebahagiaan seseorang. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Kebahagiaan Ditinjau Dari *Work family conflict* Pada Guru Wanita Di Sekolah Swasta Medan.”

### **A. Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan guru wanita di sekolah swasta Medan?

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan dalam memahami dampak *work-family conflict* terhadap tingkat kebahagiaan terhadap guru wanita di sekolah swasta Medan.

### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini melibatkan:

#### **1. Secara Teoritis**

Yaitu penambahan khazanah keilmuan terkhusus psikologi industri dan organisasi, psikologi kerja, psikologi kepribadian dan psikologi pendidikan.

#### **2. Secara Praktis**

- a. Untuk para guru, penelitian ini bisa memberi kegunaan dalam bentuk pemahaman lebih mendalam terkait kontribusi bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan mengetahui faktor yang mempengaruhinya, salah satunya kebahagiaan guru yang ditinjau dari *work family conflict*.
- b. Bagi sekolah, penelitian ini bisa membantu sekolah dalam mewujudkan lingkungan pekerjaan dan nyaman serta mendukung, bebas dari konflik sehingga dapat menciptakan produktivitas dan motivasi kerja bagi para guru-guru disekolah