

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan di era sekarang sangat dibutuhkan keberadaannya, karena kemajuan teknologi menyebabkan pertumbuhan dan perkembangan negara menjadi semakin kompleks dan menuntut manusia untuk maju dalam hal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Pendidikan diharapkan untuk melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diharapkan menjadi SDM memadai untuk pembangunan dan perkembangan bangsa. Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas suatu bangsa. Bangsa yang berkembang baik dilihat dari generasi penerusnya yang terdidik dan tentunya dapat menghasilkan sesuatu yang berguna untuk bangsanya. Untuk itu pendidikan yang baik dibutuhkan seorang pendidik yaitu guru, yang mana harus dapat mengajarkan kepada peserta didik hal-hal yang dibutuhkan dalam pendidikan.

Menurut UNESCO, kualitas pendidikan bergantung pada kualitas guru dan kualitas pelajaran, di banyak negara terjadi kekurangan guru yang sangat signifikan, agar anak-anak di seluruh dunia bisa mendapat pendidikan sekolah dasar, sampai tahun 2015 dibutuhkan sebanyak 5,1 juta guru, didalam laporan UNESCO tersebut juga dinyatakan bahwa guru di banyak daerah di dunia membutuhkan pendidikan dan pendidikan lanjutan yang lebih baik serta kemudahan akses terhadap materi pelajaran dan gaji yang sesuai (Reucher, 2014, par 7). Menurut Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengertian guru diperluas menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan. Menurut Peraturan

Pemerintah (PP) no 74 tahun 2008, guru harus memiliki kompetensi yang wajib dikuasai yaitu, kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dinamis dan terus berkembang, kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam bermasyarakat dan bekerjasama dengan peserta didik, orang tua murid, rekan guru, dan masyarakat di lingkungan pendidikan, dan kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang terkait menjadi guru teladan seperti memiliki kepribadian yang baik.

Guru sekolah di Jakarta terbagi menjadi guru formal dan non-formal. Adapun guru sekolah formal dibagi menjadi dua yaitu, guru yang mengajar di sekolah negeri dan sekolah swasta, sekolah negeri dan swasta memiliki karakteristiknya masing-masing sehingga akan menimbulkan perbedaan antara satu dengan yang lain. Guru yang mengajar di sekolah negeri dengan guru yang mengajar di sekolah swasta berperan sama dalam menjadi seorang pendidik yang baik dalam mengajar peserta didik agar berguna bagi bangsa dan negara. Guru negeri ataupun swasta memiliki tujuan yang sama seperti yang diterangkan dalam pembukaan UUD 1945 yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Dan semua itu dilakukan dengan cara dan upaya masing-masing sekolah untuk mencapai tujuan tersebut.

Perbedaan antara guru negeri dan swasta yaitu, guru negeri itu dibawah aturan pemerintahan dan guru itu sudah diangkat menjadi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan guru swasta dibawah aturan kelompok swasta atau yayasan guru swasta, ada yang sudah PNS dan adapun guru honorer. Guru negeri memiliki tugas mengajar sesuai dengan Standar Kompetensi (SK) dan kurikulum yang sudah ditetapkan, sedangkan guru honorer swasta lebih *fleksibel* karena tidak memiliki aturan yang terikat dengan negara tetapi memiliki aturan sendiri dan juga memiliki kurikulum tersendiri walaupun tetap berpusat pada kurikulum negeri. Guru negeri memiliki kesempatan untuk meningkatkan karirnya dengan adanya sistem golongan pada PNS dan berpengaruh pada nilai tunjangan dari PNS tersebut yang memang sudah ditetapkan oleh negara, sedangkan pada guru honorer swasta adanya golongan

ataupun tidak, tidak berpengaruh terhadap nilai tunjangan yang akan didapatnya. Guru negeri dirasa memiliki masa depan yang lebih terjamin karena dilihat dari pendapatan, pesangon, asuransi dan juga dana pensiun tiap bulan ketika masa kerjanya telah habis, sedangkan guru honorer swasta tergantung dari kebijakan kelompok swasta atau yayasan tanpa ada dana pensiun. Dalam jaminan masa tugas, guru negeri lebih terjamin karena bagi guru PNS tidak ada PHK, karena jika tidak tersangkut masalah berat guru PNS masih dapat bertugas sampai masa tugasnya selesai atau disebut pensiun, sedangkan guru honorer tidak ada jaminan untuk dapat bertahan karena semua tergantung dari kebijakan dan aturan yayasan nya.

Penelitian dari Santi (2012) menyebutkan bahwa adanya perbedaan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja antara guru negeri dan guru swasta, yang menemukan bahwa kepuasan guru negeri lebih tinggi dibandingkan dengan guru swasta. Guru sekolah swasta mempunyai beban kerja yang sama dengan guru negeri, bahkan berat dalam rangka mencerdaskan anak bangsa, banyak dari sekolah swasta menerima murid yang tidak diterima dari sekolah negeri, biasanya sekolah swasta mencari murid karena sumber dana sekolah swasta selain dari BOS (Bantuan Operasional Sekolah) juga didapat dari iuran perbulan dari wali murid. Sehingga guru swasta dituntut lebih baik dalam memajukan nama baik sekolah, seperti meningkatkan prestasi siswa, pencapaian akreditasi sekolah, dan adapula peraturan kurikulum terbaru bahwa siswa diusahakan tidak tinggal kelas, sehingga guru dituntut untuk mendidikan siswa tersebut sampai bisa. Adapun tuntutan dalam mengajar siswa-siswa SD yang mana anak kecil yang sedang aktif, sehingga dibutuhkan keaktifan guru yang lebih, suara harus lebih tinggi agar terdengar murid-murid, dan diharuskan dapat membawa suasana menjadi tidak monoton.

Menurut dari data kemdikbud *Indonesian educational statistic* pada tahun 2015-2016 terdapat presentase jumlah guru berdasarkan jenis kelamin. Jika dilihat dari data jumlah guru menurut jenis kelamin dan status sekolah tiap provinsi, pada guru SD di DKI Jakarta terdapat guru laki-laki negeri sebanyak 8.157 guru, guru laki-laki swasta sebanyak 4.311, dengan total menjadi 12.468 guru laki-laki. Sedangkan

untuk guru perempuan negeri sebanyak 19.319, guru perempuan swasta sebanyak 10.284, dengan total menjadi 29.603 guru perempuan. Jika dilihat dari data jumlah guru menurut status kepegawaian tiap provinsi, pada guru SD di DKI Jakarta terdapat sebanyak 19.187 guru PNS dan 22.884 bukan PNS. Ini mengindikasikan bahwa guru non-PNS lebih banyak daripada guru PNS, disebutkan juga bahwa pada data tersebut jumlah guru perempuan lebih banyak dari guru laki-laki pada provinsi DKI Jakarta.

Dilihat dari data statistik mengenai jumlah guru wanita lebih banyak dari guru laki-laki menimbulkan adanya fenomena peran ganda pada wanita, yaitu wanita yang memiliki keluarga tetapi juga memiliki pekerjaan, dimana wanita tersebut harus dapat menyeimbangkan antara keluarga dan juga karir. Adanya tekanan pada pekerjaan sebagai guru seperti tuntutan dalam mengajar, memimbing, hubungan dengan orangtua peserta didik, adapun tuntutan kompetensi yang harus selalu dikembangkan, membuat guru harus dapat menyeimbangkan dengan kehidupannya sehari-hari sebagai manusia yang juga memiliki akal, pikiran, perasaan dan juga emosi. Pekerjaan dan keluarga menjadi hal utama yang sangat penting bagi kehidupan orang dewasa (Frone et al, 1992).

Disamping adanya tuntutan pekerjaan sebagai guru, wanita juga memiliki peran dalam keluarganya. Pertama, adanya tuntutan pengasuhan yang tercermin dari jumlah anak dan usia anak terkecil, tuntutan pengasuhan tertinggi terjadi pada orangtua yang memiliki anak berusia bayi dan anak pra-sekolah, tuntutan yang lebih rendah terjadi pada orangtua yang memiliki anak usia sekolah, dan tuntutan yang paling rendah pada orangtua yang memiliki anak usia dewasa. Kedua, adanya rasa keterlibatan keluarga yang terlihat dari keterlibatan dari segi psikologis dengan keluarganya dan menyikapi seberapa penting arti keluarga. Ketiga, komitmen waktu keluarga yaitu terlihat dari waktu yang disediakan untuk bersama keluarga (Parasuraman & Simmers, dalam Susanti & Ekayati, 2013). Agar keberfungsian sebagai istri dan seorang ibu berjalan dengan baik, maka orangtua perlu memahami tingkat perkembangan anak dan mempunyai motivasi yang kuat untuk memajukan pertumbuhan dan perkembangan anak (Anwar, 2000 dalam Harmaini, 2013).

Keberadaan orangtua dan bagi seorang ibu memiliki peranan penting dalam tumbuh kembang anaknya. Tetapi jika ibu yang memiliki peran pekerjaan yang dapat membuat ibu sulit untuk mempunyai waktu yang berkualitas dengan keluarga dan anak yang masih membutuhkan perhatian dan kasih sayang dalam perkembangannya, akan menjadi masalah bagi ibu yang memiliki tanggung jawab dua peran yaitu sebagai orangtua bagi anaknya dan sebagai guru bagi anak didiknya. Usia anak dari umur bayi sampai usia anak sekolah adalah usia yang membutuhkan peran lebih dari seorang ibu dalam berbagai hal. Beberapa penelitian menemukan bahwa orangtua yang memiliki anak berusia kecil yang mana masih membutuhkan waktu orangtuanya, akan memiliki lebih banyak konflik daripada orangtua yang memiliki anak berusia dewasa. (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck et al., 1980 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Adanya berbagai peran seringkali dapat memicu munculnya konflik, konflik muncul ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks dan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran yang lain (Greenhaus, dalam Ayuningtyas 2013). Herman & Gyllstrom (1977, dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami *work-family conflict* jika dibandingkan dengan individu yang belum menikah, sama halnya dengan yang sudah menjadi orangtua akan mengalami *work-family conflict* dibandingkan dengan yang belum menjadi orangtua.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan konflik yang dapat mengganggu keseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga, keadaan seperti ini dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga atau disebut dengan *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah sebuah bentuk konflik peran dimana tekanan itu terjadi dari domain pekerjaan dan domain keluarga yang bertentangan. Terdapat tiga bentuk dari *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict*

berkaitan dengan dimensi waktu kerja yang berlebihan, waktu, jadwal dan beban yang berlebihan pada peran.

Time-based conflict dapat berbentuk menjadi dua hal, pertama tekanan waktu yang diasosiasikan dengan keterlibatan dalam suatu peran menimbulkan ketidakmungkinan untuk memenuhi harapan yang muncul dari peran lain, kedua, tekanan juga dapat membuat seseorang terlalu memikirkan salahsatu peran bahkan ketika individu secara fisik mencoba memenuhi tuntutan dari peran lain (Bartolome & Evans, 1979, dalam Greenhaus & Beutell, 1985, dalam Lubis, 2012). *Strain-based conflict* adalah ketegangan (*strain*) yang dihasilkan oleh suatu peran, simtom-simtom ketegangan (seperti kelelahan dan mudah marah) yang dialami dalam suatu peran mengganggu peran lainnya. (Greenhaus, et al.,1989 dalam Lubis, 2012). *Behavior-based conflict* adalah tingkah laku tertentu yang dibutuhkan dalam suatu peran tidak sesuai dengan harapan tingkah laku pada peran lain.

Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada laki-laki ataupun perempuan, namun beberapa peneliti menunjukkan bahwa intensitas terjadi *work-family conflict* pada perempuan lebih besar dibandingkan pada laki-laki (Apperson et al, 2002 dalam Setyowati, 2012) pada dasarnya karena mayoritas perempuan bekerja yang memiliki keluarga dan anak, ketika pulang bekerja mereka melanjutkan dengan peran kedua mereka yaitu mengurus pekerjaan rumah tangga, merawat anak serta pasangan mereka (Schultz & Schultz, 2006 dalam Lubis 2012). Hall (1972) menyebutkan bahwa laki-laki menjadikan peran mereka itu berturut-turut/terpisah seperti tuntutan pekerjaan lalu keluarga, sedangkan perempuan akan menghadapi secara bersamaan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (dalam Greenhaus&Beutell, 1985).

Selain itu, *work-family conflict* juga dipengaruhi beberapa faktor, secara umum faktor tersebut dibagi tiga antara lain; individu, keluarga dan pekerjaan. Faktor yang berasal dari individu seperti status keluarga, usia pekerja, karakteristik kepribadian dan jenis pekerjaan. Faktor keluarga seperti tekanan dalam pernikahan, usia dan jumlah anak, dan faktor pekerjaan seperti jam kerja yang panjang, tuntutan

dan beban pekerjaan yang berat. Semua faktor tersebut diketahui memiliki hubungan positif terhadap *work-family conflict* (Bellavina & Frone, 2005 dalam Wardhani,2015).

Berdasarkan hasil wawancara guru dengan karakteristik guru honorer perempuan yang memiliki anak berusia balita, yang dilakukan pada pukul 10:00 WIB berinisial AT diketahui bahwa menjadi seorang guru honorer dengan memiliki tanggung jawab mengurus anak yang masih harus membutuhkan waktu sang ibu, narasumber memiliki 3 anak ia harus menjadikan dirinya profesional dalam pekerjaan mengajar dan pekerjaan rumah, narasumber merasa sulit untuk membagi waktu ketika dituntut harus membawa pekerjaan sekolah ke dalam rumah, adanya keluhan dari anak-anaknya untuk meminta waktu luang di hari sabtu ketika hari libur tetapi sebagai guru honorer swasta diharuskan untuk bekerja walaupun tidak sehari penuh, keluhan dari keluarga membuat narasumber terbebani (wawancara, 9 Maret 2017).

Dari wawancara tersebut dapat terlihat bahwa adanya fenomena *work-family conflict* pada guru wanita honorer yang mengajar di SD swasta. Selain adanya tuntutan dalam pekerjaan menjadi guru, juga ada tuntutan didalam keluarga sebagai istri dan orangtua. Hal ini sejalan dengan penelitian bahwa orangtua yang memiliki tanggung jawab lebih kepada anak akan menjadi kontribusi yang signifikan pada *work-family conflict* (Holahan & Gilbert, 1979a; Pleck et al., 1980 dalam Greenhaus&Beutell, 1985). Adapun penelitian lain menemukan bahwa bagi pekerja perempuan waktu yang *flexible* juga tidak cukup untuk mengurangi konflik untuk mereka yang memiliki tanggung jawab utama mengurus atau merawat anak (Bohen & Viveros long, 1981 dalam Greenhaus &Beutell, 1985).

Setiap perubahan yang terjadi pada diri individu dapat menjadi *stressor* pada kehidupan. Adanya kedua peran tersebut antara pekerjaan dan keluarga membuat individu tersebut harus dapat mengendalikan emosi nya dengan baik. Karena untuk menjadi individu bersosial yang bisa diterima dalam masyarakat kita harus dapat menyesuaikan perilaku kita dengan keadaan. Emosi adalah suatu keadaan biologis, psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak (Goleman, 1999, dalam

Yufiarti, 2013). Sebagai pendidik akan dihadapkan dengan berbagai tuntutan pekerjaan ketika dalam mengajar, membimbing, dan dalam pekerjaan lainnya, peran sebagai ibu juga akan dihadapkan dengan pekerjaan di rumah, mengurus anak dan keluarga. Untuk itu pendidik harus dapat menyeimbangkan emosi-emosi yang dimilikinya, karena emosi dapat memengaruhi perilaku dan perubahan fisik individu (Yufiarti & Gumelar, 2013).

Pengaturan emosi dikenal dengan regulasi emosi (Aprisandityas,2011). Menurut Thompson (1994, dalam Umasugi 2013) regulasi emosi adalah kemampuan individu untuk memonitor, mengevaluasi, dan memodifikasi reaksi emosional untuk mencapai tujuan. Individu yang dapat melakukan regulasi emosi akan lebih mampu melakukan pengontrolan emosi. Regulasi emosi merupakan sekumpulan berbagai proses tempat emosi diatur. Proses regulasi emosi itu dapat secara otomatis atau dikontrol, disadari atau tidak disadari, dan dapat memiliki efek pada satu atau lebih proses yang membangkitkan emosi. Emosi adalah proses yang melibatkan banyak komponen yang bekerja terus menerus sepanjang waktu, regulasi emosi melibatkan perubahan dinamika dalam emosi, regulasi emosi dapat mengurangi, memperkuat atau memelihara emosi tergantung pada tujuan individu (Gross dan Thompson,2007 dalam Umasugi 2013). Penelitian relevan sebelumnya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara peran ganda dengan kecerdasan emosional (Habel & Prihastuti, 2013).

Aspek-aspek regulasi emosi menurut Gross (2007) terdapat tiga aspek, pertama individu dapat mengatur emosi dengan baik yaitu emosi negatif maupun positif, kedua individu dapat mengendalikan emosi secara sadar, mudah dan otomatis, ketiga individu dapat mampu menguasai diri dari pikiran yang memicu emosi negatif. Fenomena yang terjadi ketika guru tidak dapat meregulasi emosi nya di sekolah, seperti guru yang mencambuk murid karena murid tidak mampu menjawab pertanyaan guru (22 Juni 2016,liputan.6.com), dan dalam berita lain ditemukan guru menyemprotkan tabung pemadam kepada murid karena murid tertidur dikelas saat guru sedang mengajar (15 September 2015,liputan.6.com). Dari fenomena tersebut

menunjukkan rendahnya tingkat regulasi emosi dari guru tersebut seperti tidak dapat mengatur, mengendalikan dan menguasai emosi negatif tersebut. Regulasi emosi mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku individu. Ketika individu mengalami emosi yang negatif, individu biasanya tidak dapat berpikir dengan jernih dan melakukan tindakan diluar kesadaran (Gross, 2007). Dalam menangani konflik pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) individu membutuhkan regulasi emosi yang baik karena dari regulasi emosi dapat menentukan perilaku individu tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa pengaturan emosi atau yang disebut regulasi emosi (*regulation emotion*) dapat menurunkan intensitas terjadinya *work-family conflict* bagi guru honorer perempuan yang memiliki keluarga dan anak yang masih berusia sekolah tingkat Sekolah Dasar. Peneliti merumuskan penelitian dengan judul “Regulasi emosi dan *work-family conflict* pada guru wanita honorer di SD swasta”. Penelitian ini diharapkan dapat menyimpulkan secara ilmiah bagaimana pengaruh regulasi emosi terhadap *work-family conflict*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- 1.2.1 Regulasi emosi pada guru wanita honorer
- 1.2.2 *Work-family conflict* pada guru wanita honorer
- 1.2.3 Pengaruh regulasi emosi terhadap *work-family conflict* pada guru wanita honorer

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan terarah maka penulis melihat permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan yang terdiri dari:

- 1.3.1 Penelitian ini dilakukan pada guru wanita honorer. Guru tersebut memiliki keluarga dan usia anak terakhir yang masih berusia hingga usia anak sekolah dasar (SD).
- 1.3.2 Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar (SD) Swasta dan sederajat yang berlokasi di DKI Jakarta.
- 1.3.3 Penelitian ini untuk melihat regulasi emosi dan *work-family conflict* pada guru wanita honorer yang mengajar di Sekolah Dasar Swasta

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dituliskan diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara regulasi emosi dan *work-family conflict*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah:

- 1.5.1 Untuk mengetahui pengaruh regulasi emosi terhadap *work-family conflict*

1.6 Manfaat Penelitian

- 1.6.1 Manfaat Teoritis
 - 1.6.1.1 Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu psikologi pada khususnya mengenai hubungan regulasi emosi dengan *work-family conflict* pada guru wanita honorer
 - 1.6.1.2 Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih dalam mengenai *work-family conflict*

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi organisasi ataupun instansi sekolah tempat dilakukan penelitian, dapat memberikan informasi mengenai *work-family conflict* dari berbagai faktor-faktor yang memengaruhi. Diharapkan dapat membantu sekolah dalam mengambil kebijakan yang dapat meminimalisir terjadinya *work-family conflict*

1.6.2.2 Bagi guru, *work-family conflict* pada guru perempuan dirasakan akan berdampak ketika guru tersebut mengajar dan mendidik, Sehingga diharapkan akan memberikan manfaat untuk instansi terkait dan kehidupan keluarga pada pendidik tersebut.