

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam rangka tercapainya tujuan suatu institusi dalam hal ini khususnya di sektor pendidikan. Dinamika dalam sektor Pendidikan mendorong berbagai orang mengalami perubahan dalam hidupnya dan juga terhadap lingkungannya. Adapun lingkungan tersebut terbagi menjadi 3, yaitu pertama keluarga, kemudian lingkungan bermasyarakat, dan yang terakhir yaitu sekolah. Dalam sektor Pendidikan, sekolah memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia, yang dalam hal ini dibantu oleh penyelenggara dan tenaga pendidik yaitu guru. Kinerja suatu Lembaga Pendidikan bergantung kepada efektivitas dan kualitas dari tenaga pengajar dan penyelenggara Pendidikan yaitu guru (Tamtama, 2015).

Keberhasilan seorang siswa dalam suatu proses pembelajaran sangat bergantung kepada peran guru yang dalam hal ini sebagai tenaga pendidik yang menilai, melatih, membimbing, mengajar serta mendidik siswa. Okianna dan Esi Purwaningsih (2016) Guru perlu menjadi motivator dan juga fasilitator agar dalam menunjang suksesnya proses pembelajaran, sehingga tidak hanya terfokus kepada pemberian tugas saja. Sebagai motivator guru berperan untuk dapat memberikan apresiasi kepada siswa serta mendorong siswa untuk semangat dalam proses pembelajaran dan

perannya sebagai fasilitator yaitu siswa mendapatkan proses belajar yang menyenangkan sehingga dapat proaktif dalam menyampaikan pendapatnya secara terbuka (Uzer Usman, 2007).

Dalam rangka untuk dapat mengembangkan potensi serta memenuhi berbagai kebutuhan ekonomi, bekerja merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan. Bagi kalangan masyarakat, fenomena wanita menjadi suatu pekerja bukanlah yang aneh lagi. Temitope (2015) menjelaskan bahwa seorang wanita dalam hal ini yang sudah menikah dan juga mempunyai anak tentunya memiliki suatu tanggungjawab yang dalam hal ini harus dijalani menjadi ibu, istri, dan juga pekerja. Triar yati (2003) menjelaskan bahwa pekerja wanita memiliki tuntutan yang lebih karena biasanya menimbulkan tekanan karena waktu untuk berkumpul bersama keluarga berkurang, karena mereka harus bekerja dengan penuh tuntutan dan tekanan. Dalam pekerjaan dan juga kehidupan pribadi, membagi waktu dalam hal ini menjadi suatu yang penting bagi wanita pekerja (Yuniarsih, 2013).

Dinamika kehidupan guru semakin bertambah bebannya dengan kemunculan Pandemi covid-19. Handayani (2016) menyebutkan tantangan yang dalam hal ini dihadapi oleh guru di era pandemi yaitu harus dapat mengkonversikan berbagai kegiatan yang dalam hal ini semulanya dikemas secara *offline* kemudian berubah menjadi *online* atau menggabungkan dua metode yaitu *blended learning* (luring dan daring). Adapun berbagai hal yang dilakukan tersebut tidaklah mudah, seperti guru harus dapat beradaptasi dengan pandemik untuk dapat mempersiapkan semuanya dalam

waktu singkat agar mendorong proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan matang dalam prosesnya. Contohnya mempersiapkan kegiatan pembelajaran dan penilaian siswa untuk dapat kemudian mampu memahami materi yang diberikan meskipun siswa belajar dari rumah.

Shabrina dan Ratnaningsih (2019) mengemukakan bahwa guru dituntut untuk lebih adaptif dengan keadaan dan berupaya untuk menyesuaikan diri bersama teknologi meskipun harus mengorbankan waktu pribadinya demi mengemas sistem pembelajar daring secara maksimal agar bisa menyampaikan materi secara optimal. Keadaan seperti ini yang membuat guru mengalami ketidakpuasan di tempat kerja. Untuk itu, agar dapat menciptakan dan mendorong sumber daya yang berkualitas, maka bagi tempat kerja harus dapat memperhatikan kepuasan kerja karena hal tersebut merupakan faktor yang harus diutamakan agar dalam hal ini guru dapat memberikan pembelajaran yang terbaik bagi siswa (Winantu dan Mulyana, 2018).

Muhammad (2016) menjelaskan bahwa dalam dinamika persaingan global saat ini untuk dapat menyiapkan dan juga mendorong sumber daya manusia menjadi berkualitas tuntutan kinerja guru sangat berperan penting dalam hal kepuasan kerja sesuai keinginan guru. Semakin tinggi tingkat kepuasan, berkaitan dengan kepuasan yang diinginkan dan dirasakan dalam aspek pekerjaan yang dalam hal ini tentunya berbeda bagi setiap individu dalam penilaiannya (Arifin, 2017). Apabila dalam hal ini pekerja wanita yang sudah menikah tidak dapat melakukan penyeimbangan terhadap peran

ganda maka dampak kepada rendahnya kepuasan kerja, sehingga dalam hal ini hal untuk anaknya akan dicarikan suatu sekolah yang juga dapat dikatakan sebagai tempat penitipan anak yang akan dijemput sepulang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan yang rendah mengakibatkan kehidupan pribadi seperti keluarga menjadi terbengkalai (Saputra, 2021). Annisa (2014) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja merupakan masalah penting yang harus diperhatikan bagi seluruh karyawan dan Pihak organisasi. *Work life balance* merupakan penilaian dalam hal ini terhadap rasa puas karyawan baik pada saat berada dan terlibat dalam lingkungan kerja maupun non-kerja. Dampaknya, apabila seseorang tidak mampu ataupun dapat melakukan penyeimbangan terhadap hal tersebut, maka ia akan berhenti bekerja ataupun mencari pekerjaan yang dirasa seimbang baginya (Ramadhan dan Marinda, 2019).

Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan peneliti melalui wawancara dan observasi pada beberapa guru di Kecamatan Sepaku mengenai *work life balance* diketahui bahwa dalam hal jam kerja di sekolah membuat beberapa guru mudah meninggalkan rumah, terutama sekolah yang jaraknya relatif jauh dari rumah. Berkat ketersediaan sistem sidik jari yang diperkenalkan oleh semua sekolah sebagai bentuk partisipasi guru secara digital, maka guru harus disiplin karena guru harus mendapatkan waktu masuk yang lebih awal dari sebelumnya. Guru yang memiliki rumah di dekat kantor kadang-kadang kembali ke rumah ketika telah mengajar dan menghabiskan waktu luangnya di rumah pada saat jam kerja. Hal yang

berbeda pada guru yang mempunyai tempat tinggal yang jauh harus menunggu sesuai pada jam kerja di sekolah. Selain itu, dalam hal komunikasi, beberapa guru juga menjelaskan bahwa sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan yang mengarah pada ketidakpuasan kerja.

Hal lain juga dijelaskan oleh beberapa guru terkait kepuasan kerja dalam hal ini yaitu apresiasi atau penghargaan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja masih rendah. Beberapa lainnya merasakan ketidakpuasan dalam hal gaji atau upah yang diterima. Hal tersebut dirasakan karena gaji tersebut bukan hanya untuk keperluan pribadi namun untuk memenuhi kebutuhan keluarga bagi guru yang sudah berkeluarga. Fenomena dalam penelitian ini ialah guru yang sudah menikah sulit untuk menyeimbangkan dunia pribadi dan dunia pekerjaan. Hal ini menyebabkan beberapa guru merasa tidak puas dengan kehidupannya. Bagi guru yang sudah menikah, mereka menambah peran yang dijalani, terlebih jika sudah memiliki anak yang membebani tugasnya guru yang lain. Guru tersebut sering merasa terpaksa menerima tugas tersebut guna menjaga hubungan baik ditempat kerja. Selain itu, dengan fenomena pandemi covid-19 menambah daftar panjang tugas guru yang harus memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar sehingga guru dituntut harus senantiasa mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020), Gusvita (2020) dan Wenno (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila *work life balance* semakin baik sehingga hal tersebut

sangat berhubungan penting. Begitupun sebaliknya jika semakin rendah atau kurang baik kepuasan kerja maka akan menurunkan *work life balance*. Penelitian mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja pada guru penting untuk dilakukan mengingat guru sebagai pendidik yang memegang peranan penting dalam pendidikan. Dalam penelitian ini utamanya pada guru yang sudah menikah yang menjalani kehidupan peran ganda dimana mereka sering kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dengan non pekerjaan.

Berdasarkan uraian fenomena, penelitian terdahulu serta urgensi penelitian maka penulis dalam hal ini tertarik untuk dapat mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu “Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini harapannya dapat memberikan manfaat dan sumbangsih pengetahuan bagi psikologi dan lembaga pendidikan berkaitan dengan penelitian mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja.
- b. Hasil dari penelitian ini harapannya menjadi sumber khazanah ilmu pengetahuan dan rujukan sumber pustaka yang dipergunakan bagi penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Harapannya hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan sebagai evaluasi dalam membuat kebijakan serta evaluasi dalam melakukan pengawasan terhadap guru sehingga dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja.

b. Bagi Guru

Harapannya hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dalam hal ini untuk guru mengenai keseimbangan kehidupan kerja serta membantu mereka mencapai keseimbangan tersebut sehingga berdampak pada kepuasan dalam bekerja.

c. Bagi Peneliti lain

Harapannya hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian lebih lanjut terkait variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru yang sudah menikah.