

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, baik pria maupun wanita berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan bekerja sebaik mungkin demi memenuhi kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Bekerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebagian orang yang sudah berada pada usia dewasa (Frone et al, 1992) di mana seseorang akan melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan dirinya, keluarganya maupun perkembangan kehidupannya.

Wanita yang sudah menikah dan memutuskan untuk bekerja dituntut untuk dapat membagi waktu dengan baik karena akan menambah peran yang harus dijalankan. Wanita menjadi memiliki beberapa peran, di antaranya sebagai ibu rumah tangga, orang tua, dan guru. Sedangkan pria yang sudah bekerja dan berumah tangga pun memiliki beberapa peran, di antara lain sebagai kepala rumah tangga, orang tua, dan guru . Kedua peran yang dijalankan baik oleh pria maupun wanita yang sudah menikah membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian sehingga dapat menimbulkan konflik peran (Omah Ihromi, 1990). Peran ganda dengan tuntutan tidak terhingga cenderung menyebabkan ketegangan dan konflik peran bagi individu karena sumber daya yang mereka miliki untuk memenuhi tuntutan tersebut terbatas (Goode, 1960).

Saat ini, salah satu pekerjaan yang cukup banyak diminati, yaitu menjadi seorang guru di sekolah. Untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti menjadi guru, individu sangat membutuhkan pendidikan karena pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan mendasar. Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang secara sadar, teratur, dan terencana

dalam tujuan mengubah tingkah laku ke arah yang diinginkan (WP. Natinulu). Pendidikan biasanya akan kita dapatkan di sekolah. Sekolah merupakan suatu lembaga yang memang dirancang khusus untuk pengajaran para murid (siswa) di bawah pengawasan para guru. Sekolah yang pada dasarnya merupakan sarana untuk melaksanakan pendidikan memang diharapkan bisa menjadikan masyarakat yang lebih maju, oleh sebab itu sekolah sebagai pusat dari pendidikan diharapkan bisa melaksanakan fungsinya dengan optimal dan perannya bisa menyiapkan para generasi muda sebelum mereka terjun di dalam proses pembangunan masyarakat (P. Ratnasari, 2015). Salah satu sekolah yang mampu melaksanakan fungsinya sebagai pusat dari pendidikan, yaitu sekolah “X” yang merupakan sekolah swasta *favorit* karena sangat menjunjung tinggi nilai - nilai kedisiplinan. Sekolah “X” ini juga sudah tersebar di 15 kota dan terdapat *International School*.

Ketika membahas mengenai pendidikan dan sekolah, maka hal tersebut tidak terlepas dari pengajar, atau biasa disebut dengan guru. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No. 14, 2005). Guru memiliki peranan yang sangat penting salah satunya dalam mendidik dan membentuk kepibadian anak, apalagi di tingkat sekolah dasar (SD).

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, anak – anak tingkat SD masih cenderung nakal dan sulit berkonsentrasi. Hal ini membuat para guru untuk bersikap disiplin dalam mendidik anak – anak didiknya. Dalam hal mendidik, guru SD yang sudah menikah tidak hanya mendidik anak – anak didiknya, tetapi juga dituntut untuk mendidik dan bersikap disiplin pada anak sendiri. Dalam mendidik dan berperilaku disiplin kepada murid tidaklah mudah, karena guru menghabiskan waktu lebih banyak untuk mendidik anak didiknya

dibandingkan mendidik anaknya sendiri. Berdasarkan hasil wawancara, terkadang anak – anak mereka sendiri lebih banyak ditemani belajar oleh anggota keluarga lain ataupun guru les. Sedangkan mereka sendiri lebih banyak mendidik anak orang lain. Terkadang ketika anak dari seorang guru melakukan suatu kenakalan, orang lain akan mengeluarkan pertanyaan mengapa anak guru berperilaku seperti itu, sedangkan orang tuanya sendiri merupakan guru yang pekerjaannya mendidik anak orang lain. Hal – hal seperti itu menjadi tantangan tersendiri bagi para guru untuk dihadapi. Selain itu, para guru yang mengajar di sekolah “X” dituntut memiliki rasa tanggung jawab, kesadaran diri, dan disiplin yang tinggi. Hal – hal tersebut harus dimiliki para guru agar mereka memiliki kemampuan untuk mendidik para siswanya menjadi disiplin. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang guru di sekolah “X”, tidak hanya murid yang mendapatkan sanksi dari pelanggaran yang dibuatnya, tetapi guru juga akan mendapatkan surat peringatan jika mereka melakukan kesalahan yang sangat fatal, seperti murid – murid yang mengeluh bahwa guru tersebut mengajar dengan tidak serius atau guru tersebut terlalu banyak mengeluh dan kinerjanya selalu menurun.

Setiap harinya bel masuk sekolah berbunyi pukul 06.30, sehingga pukul 06.00 para guru sudah harus berangkat dari rumah agar tidak datang terlambat. Sedangkan bel pulang sekolah berbunyi pukul 14.40, tetapi tidak semua guru dapat langsung pulang karena mereka harus menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu, mempersiapkan materi pengajaran untuk keesokan harinya, dan menunggu murid – muridnya dijemput oleh orang tua, sehingga mereka harus pulang lebih sore, dan mengakibatkan waktu untuk mengurus keluarga semakin sedikit. Di dalam pekerjaannya menjadi seorang guru, mereka memiliki 2 tuntutan tugas, yaitu tugas administratif dan tugas dalam pengajaran. Tugas administratif tersebut terdiri dari, mengoreksi pekerjaan anak didiknya, membuat bahan perencanaan untuk mengajar, membuat analisis sehabis ulangan, membuat daftar nilai, melakukan persiapan acara yang biasa

diadakan 1 – 2 bulan sekali, dan membuat soal. Tugas administratif ini bisa saja dikerjakan oleh para guru di sekolah di sela – sela waktu kosong ketika sedang tidak mengajar, tetapi biasanya waktu tersebut tidak cukup sehingga membuat para guru harus menyelesaikannya setelah jam pulang sekolah, bahkan di bawa pulang ke rumah. Untuk tugas dalam pengajaran terdiri dari, memberikan materi pelajaran, pekerjaan rumah, ulangan, dan mengatasi anak – anak yang bermasalah, seperti tidak dapat duduk diam, kurang mampu berkonsentrasi saat pelajaran dan selalu mengganggu temannya. Hal ini membuat para guru tersebut membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih besar dalam menanganinya, karena guru sebisa mungkin menyiapkan beberapa cara untuk mengatasi anak – anak tersebut. Untuk mengatasi anak – anak yang bermasalah tersebut, guru wajib bersikap tegas dan memikirkan sanksi yang memberikan efek jera bagi anak tersebut, seperti berdiri di depan kelas, murid tersebut belajar di luar seorang diri, atau pemanggilan orang tua. Hal ini dimaksudkan agar mereka tidak mengulanginya. Selain itu, di Sekolah “X” tersebut selalu mengadakan kegiatan setiap bulannya, seperti *outbond*, pergelaran, ataupun lomba. Hal ini membuat para guru di Sekolah “X” Bandung ini harus tinggal di sekolah lebih lama untuk membuat rancangan dan persiapan acara tersebut, bahkan terkadang pekerjaan tersebut harus diselesaikan di rumah. Hal ini juga membuat waktu mereka untuk mengurus keluarga semakin sedikit karena harus menyelesaikan pekerjaannya. Di dalam pekerjaannya ini, para guru SD biasanya merasa sudah melakukan pekerjaannya secara maksimal, tetapi ternyata menurut kepala sekolah atau rekan kerjanya yang lain, pekerjaan mereka biasa saja bahkan kurang maksimal. Hal tersebut dapat menjadi konflik tersendiri bagi guru – guru SD tersebut.

Pekerjaan sebagai guru terlebih menjadi guru di SD membuat para guru SD yang sudah menikah menjadi cukup sibuk dan menyita waktu, ditambah dengan peran mereka di rumah membuat mereka kurang memiliki waktu untuk keluarga dan dirinya sendiri. hal tersebut

dihayati oleh para guru SD sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan konflik di dalam diri. Greenhaus dan Beutel (1996) menyatakan bahwa partisipasi individu pada peran yang berbeda baik di pekerjaan dan di keluarga dapat memunculkan tekanan yang berlawanan terutama ketika salah satu tekanan peran meningkat dapat menimbulkan ketidakseimbangan pada peran yang lain sehingga mengarah kepada konflik. *Work-family conflict* merupakan suatu bentuk dari *interrole conflict* dimana tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter (Frone dan Bellavia, 2005).

Pria yang sudah bekerja dan berumah tangga memiliki kewajiban utama, yaitu sebagai kepala keluarga yang mencari nafkah bagi kebutuhan keluarganya dan diarahkan pada hal – hal untuk pencapaian prestasi, keahlian, namun di sisi lain pria tetap memiliki keluarga dan anak, di mana pria diharapkan memberikan kasih sayang maupun perlindungan yang cukup bagi keluarganya (Dien Sumiyatiningsih 2012, dalam WASKITA Jurnal Studi Agama dan Masyarakat). Namun, tidak semua pria mampu melakukan hal tersebut secara seimbang. Biasanya mereka lebih fokus pada pekerjaannya. Jika mereka sudah merasa lelah atau mereka masih memiliki banyak pekerjaan yang di bawa pulang, mereka hanya bisa meluangkan sedikit waktu untuk keluarganya, dan kemudian mereka akan mulai sibuk lagi dengan pekerjaannya karena merasa pekerjaan rumah dan mengurus anak merupakan tugas utama istrinya, sehingga di rumah pun mereka lebih banyak menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuat mereka merasa lelah dan kehilangan banyak waktu untuk bersama keluarga.

Di pihak lain, wanita memiliki kewajiban pokok untuk memasak, mengasuh anak, dan membersihkan rumah demi menjaga rumah tangganya (Gerald Leslie, 1982). Kebanyakan dari mereka bangun pagi pukul 04.00 untuk menjalankan perannya di rumah, seperti menyiapkan sarapan, mengurus keluarganya, dan bersiap untuk berangkat kerja. Setelah

mereka bekerja dan pulang ke rumah, mereka harus kembali menjalankan peran mereka di rumah, seperti memasak, menemani anaknya belajar, mengurus keluarga, sampai semua pekerjaan itu selesai. Pekerjaan tersebut biasanya selesai sekitar pukul 21.00, dan kemudian mereka baru dapat mulai menyelesaikan pekerjaan yang dibawa dari sekolah, sehingga mereka akan tetap terjaga sampai larut malam, yaitu sekitar pukul 01.00. Hal tersebut menyebabkan mereka lebih sering kelelahan dan kurang tidur. Walaupun di dalam kesehariannya, cukup banyak wanita yang meminta bantuan pengasuh, orang tua, atau saudaranya untuk mengasuh dan mendidik anaknya, karena mereka sendiri harus bekerja dan mendidik anak orang lain, hal ini dapat menjadi konflik tersendiri bagi wanita karena mereka kurang dapat memantau perkembangan anaknya secara maksimal dan tidak bisa rutin mendidik anaknya sendiri seperti mereka mendidik anak orang lain, serta kurang dapat menjalankan kewajiban pokoknya dalam hal mengasuh dan mendidik anak.

Selain konflik yang dialami para guru SD tersebut, guru SD yang mengajar di sekolah “X” juga menghayati suatu kondisi yang positif di dalam melakukan pekerjaannya. *Enrichment* merupakan *resources* yang didapat dari suatu peran, baik secara langsung meningkatkan performa dalam peran lainnya atau disebut sebagai *instrumental pathways*, maupun secara tidak langsung dengan memberikan efek positif atau yang disebut *affective pathways*. *Instrumental pathways* menunjukkan pekerja percaya bahwa kehidupan keluarga mereka telah mengajari cara-cara baru untuk berinteraksi dengan rekan kerja maupun melakukan *multi-tasking* terhadap pekerjaannya (Crouter 1984, Kirchmeyer, 1992: Rudeman, Ohlott, Panzer, & King, 2002). Pekerjaan sebagai guru membuat mereka menjadi dihormati oleh orang lain. Selain itu, mereka juga memiliki otonomi terhadap anak didiknya. Guru – guru tersebut bertemu dengan murid yang memiliki karakter berbeda – beda setiap tahunnya dan masalah - masalah yang dihadapi setiap harinya pun berbeda, sehingga mereka tidak

merasakan bosan walaupun disibukkan dengan pekerjaan. Mereka juga mendapatkan pengalaman baru dalam menangani karakter anak yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil wawancara, guru – guru SD yang mengajar di sekolah “X” ini juga merasakan terbantu ketika menjalankan peran ibu rumah tangga di dalam hal mendidik anak di rumah, karena mereka sudah terbiasa menghadapi masalah anak – anak di sekolah, sehingga menjadi lebih mudah dalam mendidik anak di rumah. Selain itu, mereka juga senang dapat membagikan ilmu yang mereka punya kepada murid – muridnya.

Dilihat dari tuntutan di dalam rumah tangga dan di pekerjaan, seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga diharapkan untuk mampu menyeimbangkan antara pekerjaannya di luar rumah dan pekerjaan di rumah. Menurut Grzywacz dan Carlson (2007 : 458), *work life balance* didefinisikan sebagai pemenuhan harapan peran terkait yang dinegoisasikan dan dibagi antara individu dan mitra peran terkaitnya di domain pekerjaan dan keluarga. Di dalam penelitiannya, Rantanen (2008) mengungkapkan empat typologi dari *work life balance*, yaitu *Active Work-Life Balance*, *Beneficial Work-Life Balance*, *Harmful Work-Life Balance*, dan *Passive Work-Life Balance*. Seseorang yang telah menikah dan masih tetap bekerja termasuk ke dalam 4 tipe. Pertama adalah *Active Work-Life Balance*, di mana *resources* dan *demands* tinggi. Kedua adalah *Beneficial Work-Life Balance*, di mana *resources* tinggi dan *demands* rendah. Ketiga adalah *Harmful Work-Life Balance*, di mana *resources* rendah dan *demands* tinggi. Keempat adalah *Passive Work-Life Balance*, di mana *resources* dan *demands* rendah. Dampak dari *work life balance* ini, yaitu apabila guru SD yang telah menikah di sekolah “X” ini termasuk ke dalam tipe *Beneficial Work-Life Balance* atau *Harmful Work-Life Balance*, maka akan mempengaruhi *psychological well being* mereka, karena tipe *Beneficial Work-Life Balance* akan membuat mereka menjadi sejahtera secara psikologis dan tipe *Harmful Work-Life Balance* akan membuat mereka menjadi tertekan secara psikologis.

Sedangkan guru SD yang telah menikah di sekolah “X” ini termasuk ke dalam tipe *Active Work-Life Balance* atau *Passive Work-Life Balance*, untuk melihat seberapa banyak tuntutan peran yang mampu diambil dan dijalankan oleh mereka.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, menunjukkan bahwa wanita yang bekerja tidak selalu menimbulkan konflik, melainkan wanita mampu *survive* atau bahkan lebih optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik di dalam pekerjaan maupun di rumah. Selain itu, wanita juga mendapatkan pengalaman yang dapat dimanfaatkannya dalam kehidupan sehari-hari serta mampu mengembangkan diri ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan survey yang peneliti lakukan kepada 5 guru SD, terdapat 2 guru SD yang puas dengan keselarasan antara peran guru dan peran di dalam keluarga. Menurut mereka perannya sebagai guru sudah menjadi kewajiban dan memiliki kesenangan sendiri dapat membagikan ilmu yang dimiliki kepada orang lain. Selain itu, jam pulang kerja mereka yang lebih cepat daripada orang yang bekerja di kantor membuat mereka merasa memiliki waktu lebih banyak untuk keluarga dan untuk diri sendiri, seperti perawatan dan senam. Sedangkan 3 guru SD lainnya merasa tidak puas dengan keselarasan antara peran guru dan peran di dalam keluarga karena merasa waktu 24 jam tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sebagai guru dan tidak memiliki waktu untuk diri sendiri serta keluarga. Waktu luang yang dimilikinya lebih banyak diisi dengan mengurus anak – anak mereka sehingga hubungan dengan suami menjadi lebih renggang. Ada juga yang merasa bahwa kehidupan mereka lebih banyak dihabiskan untuk bekerja daripada untuk diri sendiri.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk meneliti *work - life balance* pada guru SD di sekolah “X” Bandung yang sudah menikah.

1.2 Identifikasi Masalah

Ingin mengetahui tipe *work-life balance* manakah yang paling dominan pada guru SD di Sekolah “X” Bandung yang sudah menikah.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai tipe *Work – Life Balance* pada guru SD di Sekolah “X” Bandung yang sudah menikah.

1.3.2 Tujuan

Untuk mengetahui tipe *Work – Life Balance* yang paling dominan pada guru di Sekolah “X” Bandung yang sudah menikah.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi ilmu pengetahuan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai tipe *work – life balance* pada guru SD di sekolah “X” Bandung yang sudah menikah.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada peneliti lain yang membutuhkan bahan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai gambaran dan perbedaan tipe *work – life balance*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi guru yang sudah menikah untuk memahami konflik dan pengalaman *enhancement* dari peran – peran yang dijalannya baik dalam pekerjaan maupun keluarga.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan acuan untuk tindakan lebih lanjut (seperti konseling) kepada konselor agar guru yang sudah menikah dapat meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan hidup, serta performa kerja.

1.5. Kerangka Pemikiran

Guru adalah seseorang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya (Suparlan, 2008: 12). Guru di dalam penelitian ini adalah guru SD di Sekolah “X” Bandung yang sudah menikah sebanyak 33 orang.

Guru SD di Sekolah “X” Bandung ini yang berjenis kelamin pria dan wanita sebagian besar sudah menikah dan tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan juga aktualisasi diharapkan dapat menjalankan peran mereka di dua domain secara bersamaan dan seimbang, yaitu sebagai guru dan suami, istri, atau orang tua. Tuntutan kerja atau yang dikenal dengan *demands* didefinisikan sebagai segala sesuatu yang merupakan bagian dari pekerjaan, yang secara potensial dapat menimbulkan tekanan, dan menguras kemampuan untuk beradaptasi yang dimiliki pekerja (Bakker, Hakanen, Demerouti, dan Xanthopoulou, 2007:272).

Demands dapat memicu terjadinya *conflict*. *Conflict* mengacu pada peran yang di jalankan di satu domain, misalnya individu kesulitan dalam menjalankan perannya di keluarga akan mempengaruhinya di domain pekerjaan. Konflik yang dialami oleh guru SD dapat membuat mereka terhambat dalam menjalankan aktivitas mereka, misalnya mereka menjadi tidak dapat kumpul bersama keluarga lebih sering karena harus menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa penelitian melihat bahwa terdapat peningkatan pada kemunculan konflik peran yang disebabkan karena adanya ketidakpuasan dalam pemenuhan di lingkup pekerjaan atau ketika di dalam rumah (Frone et al., 1997; Frone, 2002; Greenhaus and Parasuraman, 1999).

Pekerjaan tidak selalu mengenai tuntutan (*demands*), tapi dapat pula berkaitan dengan adanya peningkatan *skill* yang didapatkan dari aktivitas bekerja yang dapat menunjang kesejahteraan psikologis individu (*resources*) (Rantanen, 2008). Banyaknya *resources* memfasilitasi munculnya pengalaman *enhancement*. Pengalaman *enhancement* merupakan manfaat yang didapatkan melalui peran di pekerjaan yang dapat digunakan untuk menjalankan peran di keluarga, begitupula sebaliknya, seperti kepuasan, kemudahan, dan pengembangan *skill* (Greenhaus & Powell, 2006). Para guru SD ini juga merasakan puas dan mudah dalam menjalankan perannya.

Dalam menjalankan peran di atas guru SD dapat merasakan konflik maupun pengalaman *enhancement* dari pekerjaannya. Tuntutan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang merupakan bagian dari pekerjaan, yang secara potensial dapat menimbulkan tekanan, dan menguras kemampuan untuk beradaptasi yang dimiliki pekerja (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007, hlm. 272), sedangkan sumber daya kerja merupakan dimensi-dimensi dari pekerjaan yang fungsional untuk mencapai *goal*, yang meminimalkan efek dari tuntutan kerja, atau menstimulasi *personal growth* (Bakker, 2010, hlm. 153). Sumber daya yang dirasakan mampu mengurangi tuntutan kerja di sebagai guru

SD maupun di keluarga akan mengarah pada *work-life balance* yang nantinya akan memengaruhi *psychological function and well-being*. Hal ini menjadi suatu pandangan bahwa dalam bekerja, guru SD tidak hanya mendapatkan tuntutan dari pekerjaan tersebut melainkan juga mendapatkan sumber daya dari hasil kerjanya. *Work-Life Balance* adalah pemenuhan harapan peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra peran terkaitnya di domain pekerjaan dan keluarga (Grzywacz dan Carlson, 2007, hal.458).

Banyak atau sedikitnya pengalaman *enhancement* yang dialami guru SD di pekerjaan dapat membantu dalam menjalankan peran di keluarga dan sebaliknya; dengan banyak atau sedikitnya konflik yang dialami guru SD di keluarga sehingga menyulitkan pelaksanaan peran di pekerjaan dan sebaliknya; dan kombinasi pembatasan atau perluasan keterlibatan di berbagai peran, menghasilkan empat tipe *work-life balance* (Rantanen, 2008) yaitu *beneficial (high enhancement; low conflict)*, *harmful (low enhancement; high conflict)*, *active (high resources; high conflict)*, dan *passive (low enhancement; low conflict)*.

Beneficial work-life balance mengacu pada proposisi tingginya pengalaman *enhancement* yang didapatkan individu dari kegiatan di pekerjaan dan keluarga, serta rendahnya konflik di pekerjaan-keluarga, yang dapat meningkatkan fungsi psikologis dan kesejahteraan individu. Guru SD yang termasuk tipe *beneficial work-life balance* mengarah pada guru SD yang memiliki banyak pengalaman dalam mendidik muridnya di sekolah dan dapat diaplikasikan saat mereka mendidik anaknya di rumah dan sebaliknya. Selain itu, guru SD ini juga dapat melakukan *sharing* atau curhat dengan rekan guru lainnya mengenai konflik yang dialami, sehingga konflik tersebut dapat segera diatasi. Gaji yang didapat oleh guru SD ini juga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Guru yang termasuk tipe *beneficial balance* merasakan kepuasan dalam setiap aspek kehidupannya.

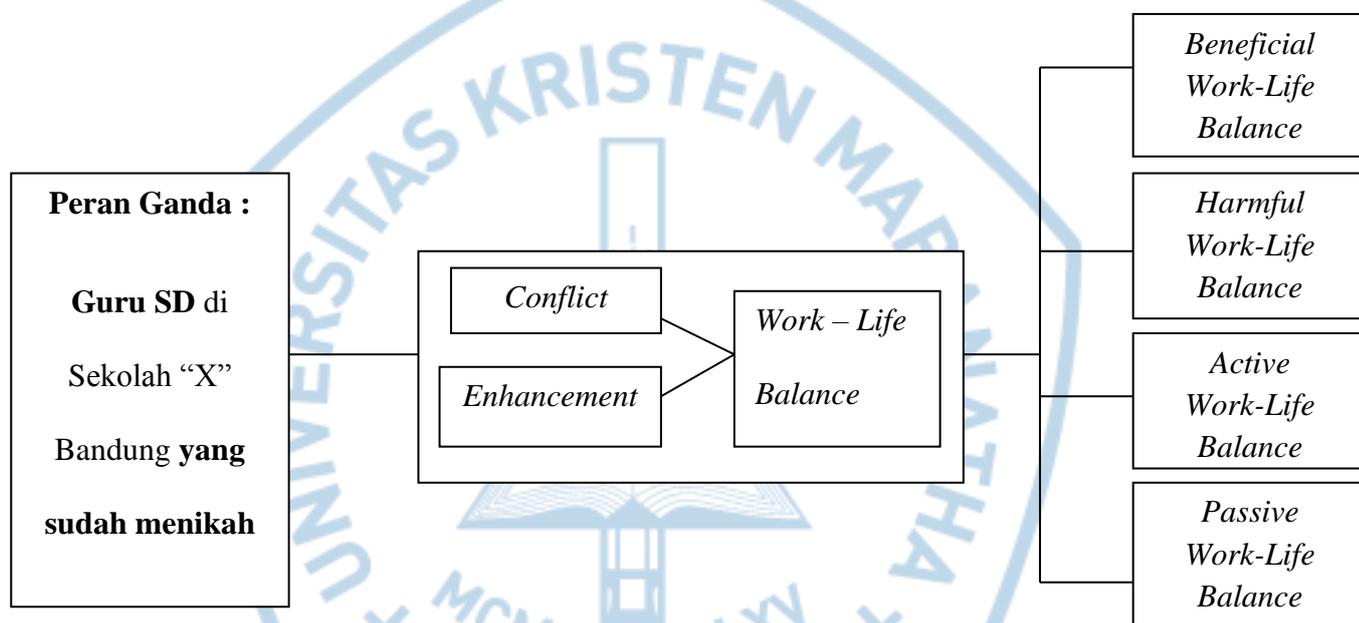
Rendahnya konflik yang dialami berasal dari tingginya dukungan dari keluarga dan lingkungan kerjanya.

Harmful work-life balance mengacu pada proposisi tingginya konflik dan rendahnya pengalaman *enhancement* yang dialami individu dalam kaitannya dengan peran di pekerjaan dan keluarga, yang dapat mengancam fungsi psikologis dan kesejahteraan individu. Guru SD yang termasuk dalam tipe ini merasa sulit untuk membagi waktunya antara pekerjaan dan mengurus rumah tangga terutama anak, serta merasa tidak mampu melaksanakan tuntutan yang diberikan oleh pihak sekolah dengan maksimal, karena guru SD merasa mendapatkan tuntutan yang melebihi *job description* yang diberikan. Hal tersebut membuat guru SD tidak menikmati pekerjaannya melainkan merasa terbebani dengan pekerjaannya. Guru SD merasakan konflik di pekerjaan dan di rumah, dimana mereka harus melaksanakan tuntutan-tuntutan yang diberikan, tetapi kurang mendapatkan sumber daya yang adekuat.

Tipe *active work-life balance* mengacu pada proposisi tingginya pengalaman *enhancement* dan konflik terkait pada keterlibatan individu dalam beberapa peran yang dipilihnya dalam kehidupan mereka. Guru SD yang merasakan masih mampu untuk mengambil suatu peran baru sebagai panitia dalam acara sekolah dan dapat menjalankannya secara maksimal. Guru SD yang termasuk dalam tipe ini menyadari adanya konflik dari banyaknya peran yang diambil, seperti kesulitan dalam membagi waktu, menjalankan semua perannya dengan maksimal, dan lainnya. Tetapi, mereka merasakan adanya manfaat yang dapat diambil, seperti menambah pengalaman, relasi sosial, dan memenuhi kebutuhan dirinya.

Tipe *passive work-life balance* mengacu pada proposisi rendahnya pengalaman *enhancement* dan konflik terkait pada sedikitnya peran yang diambil dalam kehidupannya. Guru SD yang termasuk ke dalam tipe ini kurang menyukai untuk mengikuti kegiatan di luar

pekerjaan utamanya dan lebih mengutamakan perannya di pekerjaan. Dengan demikian, guru tidak mendapatkan pengalaman *enhancement* dan juga tidak mengalami konflik.



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

Asumsi yang mendasari penelitian ini adalah :

1. Guru SD yang sudah menikah memiliki beberapa peran yang harus dijalani, baik dalam pekerjaan maupun keluarga.
2. Tuntutan – tuntutan yang dijalani oleh guru baik dalam pekerjaan maupun keluarga dapat dihayati sebagai konflik.
3. Manfaat manfaat dari peran yang dijalani oleh guru baik di pekerjaan maupun keluarga dapat dihayati sebagai pengalaman *enhancement*.
4. Kombinasi dari adanya konflik dan pengalaman *enhancement* di pekerjaan dan pelaksanaan peran di keluarga akan menghasilkan empat macam tipe *work-life balance* yaitu *beneficial work-life balance*, *harmful work-life balance*, *active work-life balance*, dan *passive work-life balance*.

