

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia terdapat banyak isu terkait dengan pekerjaan, bukan hanya rendahnya tingkat pendidikan namun juga mengenai kurangnya sumber daya manusia yang kompeten. Satu yang tengah menjadi perhatian pemerintah Indonesia untuk dikembangkan kompetensinya adalah guru melalui program sertifikasi. Kompetensi SDM yang kurang memberikan dampak yang sangat besar bagi pekerjaan yang akan dikerjakannya. Seperti yang di jelaskan oleh U. S., Supardi, (2011) bahwa kuantitas dan kualitas pendidik yang mengenyam pendidikan formal belum dapat tercipta sehingga sangat berpengaruh terhadap daya saing baik dalam profesi tersebut maupun daya saing global. Salah satu bukti tertulis dari *The Global Competitiveness* yang dimuat di *World Economic Forum* bahwa Indonesia berada di posisi 46 dari 142 dari seluruh negara di dunia dan keempat dibawah Singapura, Malaysia dan Thailand.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) pasal 1 ayat 5 dan ayat 6 mengenai definisi tenaga kependidikan dan pendidik. Pada pasal 1 ayat 5, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan

diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam pasal 1 ayat 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, infrastruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Berdasarkan KBJI (2014) pengajar merupakan tenaga kerja yang melakukan pengajaran secara teoritis dan praktik satu atau lebih disiplin ilmu pada tingkat pendidikan tertentu, melakukan penelitian, dan menyempurnakan atau melakukan pengembangan konsep, teori, dan metode operasional yang terkait dengan disiplin ilmu tertentu, dan mempersiapkan karya tulis dan laporan ilmiah. Terdapat beberapa golongan dari pengajar sendiri, antara lain pengajar pendidikan tinggi (universitas, akademi, dan sekolah tinggi), pengajar sekolah lanjutan tingkat pertama dan tingkat atas, pengajar sekolah dasar dan pra sekolah, pengajar pendidikan luar sekolah, dan terakhir pengajar sekolah luar biasa. Tiap golongan pengajar memiliki tugas yang berbeda-beda pula tergantung pada jenjang pendidikan mana guru honorer tersebut mengajar.

Pengajar sekolah lanjutan tingkat pertama dan tingkat atas mengajar pada satu atau lebih mata pelajaran, baik untuk pendidikan umum atau kejuruan pada beberapa atau keseluruhan jenjang. Guru honorer yang mengajar pada jenjang ini memiliki tugas-tugas antara lain adalah menyusun serta memodifikasi kurikulum, menyelenggarakan kelas dalam satu atau lebih mata pelajaran baik untuk pendidikan umum atau kejuruan,

menyelenggarakan program pemberantasan buta huruf, berpartisipasi dalam memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi pengajar sekolah dan kegiatan terkait, serta mengawasi tenaga kerja lain yang terlibat dalam kegiatannya (KBJI, 2014).

Selain dibedakan berdasarkan jenjang pendidikan yang diajarnya, guru juga dibedakan berdasarkan status kepegawaianya, yaitu guru pegawai negeri sipil (PNS) dan guru non-Aparatur Sipil Negara (ASN) atau biasa disebut sebagai guru honorer. Meski memiliki status kepegawaian yang berbeda guru-guru ini tetap memiliki tugas serta tanggung jawab yang sama, seperti mengajar siswa - siswi di sekolah serta bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan akademik siswa-siswi atau peserta didiknya. Meskipun memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama, antara guru pegawai negeri sipil dan guru honorer juga terdapat perbedaan dimana guru dengan status honorer tidak diperkenankan untuk melakukan pekerjaan administratif, tidak memiliki jenjang karier, tidak diperkenankan untuk menjadi wali kelas ditempat sekolahnya mengajar, serta penghasilan yang didapatkan. Guru honorer hanya mendapatkan imbalan dari pemerintah yang merupakan alokasi dari dana hibah yang berkisar antara Rp 500.000,00 hingga Rp 1.000.000,00 yang dibayarkan setiap tahun. Meskipun dari sisi pendapatan yang didapatkan, guru honorer dapat dikatakan masih belum sejahtera, namun mereka tetap memenuhi tanggung jawab mereka sebagai guru karena mereka merasa menjadi seorang guru adalah panggilan hati mereka untuk membuat bangsa ini menjadi lebih baik.

Kompetensi guru menjadi isu penting dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Kompetensi guru dituangkan/dijelaskan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, pada bab II pasal 2 dan 3 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Hal ini bertujuan agar guru sebagai tenaga profesional dapat meningkatkan kualitas mengajar demi mencapai tujuan pendidikan nasional sesuai dengan pasal 3 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Guru honorer juga dituntut untuk tetap menjaga profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Profesionalisme guru honorer tidak dapat disepelekan dalam kinerjanya dibandingkan dengan guru tetap. Baik guru tetap ataupun guru honorer memiliki beban mengajar yang telah diatur oleh pemerintah dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dimana pada pasal 35 ayat 2 tercantum bahwa guru memiliki beban mengajar minimal 24 jam dan maksimal 40 jam dalam satu minggu. Adanya ketentuan tersebut memberikan alasan bagi guru honorer untuk mengajar di beberapa sekolah yang berbeda. Hal ini terjadi dikarenakan minimnya durasi jam mengajar yang tersedia di satu sekolah untuk guru honorer agar dapat tetap memenuhi

tanggung jawab guru pada peraturan pemerintah yang ada. Tetapi guru honorer dalam penyampaian materi cenderung tidak monoton karena pengalaman dan adanya rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang berbeda pada masing-masing sekolah.

Dalam perjalanan kerja, sebagian besar orang mulai merasakan ada hal yang lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi yang dijalani dalam kesehariannya. Hidup di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial, semuanya melukiskan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan lainnya. Namun, dalam perjalanan kerjanya sebagian besar orang mulai memperhatikan hal lain selain untuk bekerja, baik itu seperti halnya tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja serta tentang ketidakseimbangan antara kehidupan dan beban kerja yang dikerjakannya untuk instansi seperti misalnya, target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus dibawa pulang kerumah, rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis keluar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan maupun pemenuhan untuk pribadi menjadi terganggu. Bahkan, *True Carrers* pernah membuat *survey* tentang *work-life balance* yang dilakukan yang hasilnya menunjukkan tujuh puluh persen dari seribu lima ratus responden mengatakan bahwa mereka tidak memiliki

keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood, 2003).

Tidak dapat dipungkiri, dengan banyaknya beban dalam pekerjaan ditambah dengan beban tanggung jawab yang dimiliki di dalam keluarga memicu munculnya *conflict*. Baik di dalam pekerjaan maupun di dalam keluarga. Kurangnya *work-life balance* menjadi salah satu faktor pemicu stres bagi guru honorer. Karena semakin banyaknya waktu dalam bekerja maka stres akan meningkat. Ketika seorang guru honorer tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah. *Work-life balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain (Moore, 2007). *Work-life balance* berarti seseorang yang bekerja dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya (Frame dan Hartog, 2003). Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu seorang pekerja untuk menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional.

Dilihat dari sisi pendapatan yang di bawah dari upah minimum kota (UMK), masih banyak individu-individu yang memilih untuk menjadi guru honorer. Banyak hal yang menjadi alasan memilih untuk menjadi guru

honoror seperti pengabdian, cita-cita, ataupun karena senang mengajar. Namun mereka memiliki alasan lain untuk menjadi guru honoror antara lain, adanya harapan untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), adanya harapan untuk masuk *data base* K1 dan K2, adanya kemungkinan untuk mengikuti sertifikasi, dan adanya perasaan malu ketika mereka tidak memiliki pekerjaan. (<http://www.lintasgayo.com/51279/gaji-sedikit-kenapa-mau-jadi-guru-honor.html>), diakses pada 2 November 2018).

Harapan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil ini menjadi alasan terbesar mereka untuk menjadi guru honoror. Dalam perjalanan menjadi guru berstatus Pegawai Negeri Sipil banyak upaya yang dilakukan oleh guru honoror. Contohnya, guru honoror sering diminta bantuan untuk mengerjakan tugas-tugas diluar jam kerja yang telah disepakati, seperti membantu untuk mengerjakan tugas administrasi yang menjadi tugas pegawai tata usaha dan menjadi guru cadangan untuk menggantikan guru tetap yang berhalangan hadir untuk mengajar di kelas. Guru honoror berupaya untuk memberikan kontribusi positif bagi sekolah meskipun menghabiskan waktu lebih banyak di sekolah sehingga kepala sekolah dapat melihat usaha yang dilakukan guru honoror dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kesejahteraan guru honoror seperti kenaikan golongan dan partisipasi dalam sertifikasi untuk guru. Disisi lain upaya yang dilakukan oleh guru honoror membuat waktu mereka untuk keluarga berkurang. Sebagian dari mereka bekerja sebagai guru honoror memiliki pekerjaan lain demi memenuhi kebutuhan keluarga seperti

menjadi tukang ojek, guru les, guru mengaji. Tidak jarang mereka yang menjalani beberapa pekerjaan ini merasa lelah ketika pulang ke rumah sehingga mereka tidak dapat menjalani peran mereka di rumah baik sebagai pasangan ataupun orang tua dengan maksimal. Belum lagi jika mereka memiliki pekerjaan yang harus dibawa kerumah, seperti mengoreksi hasil ujian atau tugas, mengisi daftar nilai, membuat soal ulangan, hingga mempersiapkan materi ajar hari berikutnya.

Guru-guru honorer yang ada di Indonesia telah membentuk beberapa perkumpulan, salah satunya adalah Asosiasi Guru Honorer Indonesia (AGHI). Awal terbentuknya AGHI ini adalah sebagai wadah untuk para guru honorer karena kurangnya solidaritas guru honorer, serta tidak meratanya perolehan informasi terkait dengan guru honorer, peraturan, jadwal, dan proses yang harus dilalui oleh guru honorer saat ingin memproses status sebagai PNS. Sehingga dengan terbentuknya AGHI diharapkan dapat mempermudah tersebarnya informasi. AGHI memiliki visi dan misi yaitu mempererat silaturahmi antar semua guru honorer di Bandung dengan cita-cita utama yaitu diangkatnya guru-guru honorer menjadi PNS. Anggota AGHI Bandung terdiri atas para guru dan tenaga honorer di TK, SD, SMP dan SMA di Kota Bandung.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan ketua dari AGHI, sebagian besar anggota AGHI berharap AGHI dapat membantu mereka untuk dapat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Selain itu mereka menjadikan AGHI sebagai tempat untuk bertukar informasi yang terkait dengan

pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, dan juga informasi lainnya seperti lowongan mengajar di sekolah lain, kegiatan belajar mengajar, dan sebagainya.

Guru honorer anggota AGHI yang sudah berkeluarga menjadi sibuk dan memerlukan lebih banyak waktu untuk menjalankan peran-peran yang mereka jalani dalam keseharian, tidak jarang mereka merasakan pemenuhan tanggung jawab dari peran yang mereka jalani ini sebagai tuntutan sehingga dapat menimbulkan *conflict* dalam diri. Terkadang mereka harus membawa pekerjaan dari sekolah untuk diselesaikan di rumah, seperti membuat soal ujian, memeriksa tugas atau hasil ulangan, dan mempersiapkan materi pelajaran selanjutnya. Namun disisi lain guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah juga menghayati kondisi yang positif dalam melakukan pekerjaannya, dimana mereka merasa bahwa mengajar bukan hanya sekedar pekerjaan namun juga sebagai bentuk kontribusi dalam perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia, selain itu mengajar juga dirasa merupakan bagian dari apresiasi terhadap diri sendiri atas upaya yang telah dilakukan untuk mendapatkan ilmu yang dimiliki pada saat ini.

Dilihat dari tuntutan di dalam keluarga, guru honorer yang bekerja dan telah memiliki keluarga, diharapkan untuk mampu untuk menyeimbangkan perannya baik di dalam keluarga maupun di dalam pekerjaannya. Dengan guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah yang sudah menikah sebagai sampel,

penelitian ini melakukan pendekatan dengan teori *work-life balance* untuk mengkaji 4 dimensi taksonomi menurut Rantanen (2008), yaitu *beneficial work-life balance* adalah dialaminya *enhancement* secara simultan oleh guru honorer di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, serta tidak dialaminya *conflict* di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, sehingga dapat meningkatkan fungsi psikologis dan kesejahteraan guru honorer. Hal ini terjadi karena guru honorer mendapatkan sumber daya (*resources*) yang besar dari pengalaman di pekerjaan dan keluarganya dan memperoleh manfaat dari peran yang dijalannya, melebihi tuntutan (*demands*) peran yang diharapkan darinya. Pada guru honorer yang memiliki tipe ini mereka memanfaatkan AGHI sebagai wadah untuk bertukar pikiran mengenai kegiatan belajar mengajar, bertukar informasi mengenai pengangkatan guru honorer menjadi CPNS, hingga permasalahan diluar pekerjaan. Hal ini membuat mereka merasa puas dengan kehidupan mereka karena besarnya dukungan dari lingkungan sekitar dan rendahnya *conflict* yang dialami.

Harmful work-life balance adalah dialaminya *conflict* secara simultan oleh guru honorer di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, serta tidak dialaminya *enhancement* di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, sehingga dapat mengancam fungsi psikologis dan kesejahteraan guru honorer. Hal ini terjadi karena guru honorer mendapatkan kombinasi tuntutan (*demands*) dari beberapa peran yang dijalannya, melebihi manfaat yang diterimanya dari peran tersebut. Guru honorer yang termasuk dalam tipe ini merasakan kesulitan dalam membagi waktu dalam menjalankan

peran mereka di pekerjaan dan di dalam keluarga. Mereka merasa jika tugas diluar *job description* mereka merupakan beban dan membuat mereka lelah sehingga mengganggu baik di dalam pekerjaan ataupun di dalam keluarga, dan tidak menikmati peran-peran yang dimiliki.

Active work-life balance adalah dialaminya banyak *enhancement* maupun *conflict* secara simultan oleh guru honorer di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, yang disebabkan luasnya partisipasi guru honorer dalam peran yang diambilnya. Guru honorer yang masuk kedalam tipe ini tidak merasa keberatan untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar dai *job description* yang diberikan. Mereka berupaya untuk memberikan kontribusi positif bagi sekolah meskipun menghabiskan waktu lebih banyak di sekolah sehingga kepala sekolah dapat melihat usaha yang dilakukan mereka dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Passive work-life balance adalah tidak dialaminya *conflict* maupun *enhancement* secara simultan oleh guru honorer di pekerjaan-keluarga dan sebaliknya, karena terbatasnya partisipasi guru honorer dalam peran yang diambilnya. Guru honorer yang termasuk dalam tipe ini hanya melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya saja baik itu dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Di dalam AGHI pun mereka yang termasuk kedalam tipe ini cenderung tidak aktif dimana mereka hanya menerima informasi saja namun enggan untuk melakukan kegiatan yang dibuat oleh AGHI.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang ingin dirumuskan pada penelitian ini adalah apa tipe *work-life balance* yang dimiliki oleh guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dari *enchancement* dan *conflict* yang dimiliki oleh guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tipe *work-life balance* yang paling dominan pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- Memberikan informasi tambahan pada bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai tipe *work-life balance* pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah
- Memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya atau pengembangan lebih lanjut mengenai tipe *work-life balance* pada

guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberi informasi kepada guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung untuk memahami konflik dan pengalaman *enhancement* dari peran-peran yang dijalankan baik di pekerjaan maupun di keluarga.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung sebagai bahan acuan untuk tindakan lebih lanjut, seperti konseling untuk guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

1.5 Kerangka Pikir

Setiap guru honorer memiliki lebih dari satu peran yang harus dijalannya dalam kesehariannya. Bagi guru honorer yang memiliki pekerjaan peran hariannya pun bertambah, tidak hanya peranannya di dalam keluarga, namun juga perannya di dalam pekerjaan. Banyaknya peran yang harus dijalani oleh seorang guru honorer tidak jarang menyebabkan konflik dalam kehidupan guru honorer tersebut karena adanya tuntutan yang berbeda namun harus dipenuhi. *Conflict* pada peran ganda muncul karena adanya harapan-harapan yang tidak berkaitan dalam suatu peran dalam

kondisi yang cukup ekstrim, hadirnya dua tahun lebih harapan atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran lainnya tidak dapat dijalankan (Khan, dalam Behr, 1985)

Guru sebagai ujung tombak dari peningkatan kualitas pendidikan masyarakat yang memegang peranan penting. Hal ini disebabkan karena guru yang sering kali disebut sebagai orang tua kedua bagi murid-muridnya merupakan agen yang mengajarkan hal-hal baru dan juga memfasilitasi murid-muridnya untuk mengembangkan potensi dasar dan kemampuan muridnya dengan optimal. Guru juga dituntut untuk menjadi contoh yang baik bagi masyarakat, peka, tanggap, dan terus berkembang seiring dengan zaman dan tuntutan dari masyarakat. Oleh karena itu, dapat dikatakan kalau guru adalah ujung tombak, *role model*, serta penentu dari berkembangnya kualitas pendidikan masyarakat tertentu, khususnya sekolah tertentu.

Dengan tingginya tuntutan tersebut, guru tentu saja masih memiliki peran lainnya, antara lain adalah peran mereka di dalam keluarga, baik sebagai ibu atau ayah dan peran mereka sebagai pasangan. Menurut Frone et al., (1992); Greenhaus dan Beutell (1985); Grzywacz dan Marks (2000); Kirchmeyer (1992), partisipasi peran di keluarga dapat meningkatkan atau menurunkan performa dalam perannya di pekerjaan, dan sebaliknya partisipasi peran di pekerjaan dapat meningkatkan atau menurunkan performa dalam perannya di keluarga. Hal ini dapat mempengaruhi keseimbangan peran yang mereka jalani sehingga dapat menimbulkan konflik (Greenhaus dan Beutell dalam Zatz dkk, 1996) yang membuat mereka harus menyeimbangkan

peran yang mereka jalani baik di dalam keluarga maupun di dalam pekerjaan sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan dari masing-masing peran.

Proses dari penyeimbangan ini disebut dengan *Work-Life Balance*, yaitu suatu pemenuhan dari ekspektasi peran terkait yang dapat dinegosiasikan dan dibagi antara guru honorer dengan pasangannya dimana dalam masing-masing pernah baik dalam domain pekerjaan ataupun domain keluarga (Grzywacz dan Carlson, 2007:458). Menurut Marks dan MacDeermid (1996) terdapat dua cara yang dapat dilakukan untuk menjalankan peran ganda, baik itu sebagai keseimbangan peran yang positif ataupun negatif. Keseimbangan peran yang positif mengacu pada kecenderungan untuk terlibat dalam setiap peran dengan usaha, pengabdian, perhatian, dan kepedulian yang sama tingginya. Sedangkan keseimbangan peran yang negatif mengacu pada kecenderungan untuk terlibat dalam setiap peran dengan apatis, sinisme, usaha, dan perhatian yang rendah (Barnett dan Baruch, 1985).

Subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Selain itu, mereka juga diharapkan mampu menjalankan peran mereka dalam minimal dua domain (pekerjaan dan keluarga) secara bersamaan dan seimbang, yaitu sebagai guru, suami, istri, atau orang tua.

Dalam menjalankan peran guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung, dapat merasakan *conflict* dan *enhancement* dari pekerjaan yang dijalani. Sumber daya yang dirasakan mampu mengurangi

tuntutan kerja sebagai guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah maupun di dalam keluarga akan mengarah pada *work life balance* yang nantinya akan dapat mempengaruhi *psychological function* dan *well being*. Banyak atau sedikitnya pengalaman *enhancement* yang dialami guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah di dalam pekerjaan dapat membantu mereka menjalankan peran di dalam keluarga dan juga sebaliknya.

Keterlibatan guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah dalam berbagai peran yang dijalani di dalam pekerjaan dan di dalam keluarga dapat menghasilkan empat taksonomi dari *work life balance*. Tipe yang pertama yaitu *Benefecial work-life balance* dimana pada tipe ini *enhancement* yang dimiliki guru honorer dalam perannya di dalam pekerjaan dan keluarga tinggi, sedangkan konflik di dalam pekerjaan dan keluarganya rendah, hal ini dapat meningkatkan *psychological function* dan *well-being*. Guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah yang masuk kedalam tipe ini mengarah pada guru yang memiliki berbagai pengalaman dalam mendidik dan membimbing murid-muridnya di sekolah dan dapat mengaplikasikan hal yang serupa dalam mendidik dan membimbing anaknya di rumah, begitu pula sebaliknya. Disisi lain, guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah juga dapat bertukar pikiran dengan rekan sesama guru atau pasangan mereka mengenai permasalahan atau *conflict* yang dialaminya sehingga dapat segera

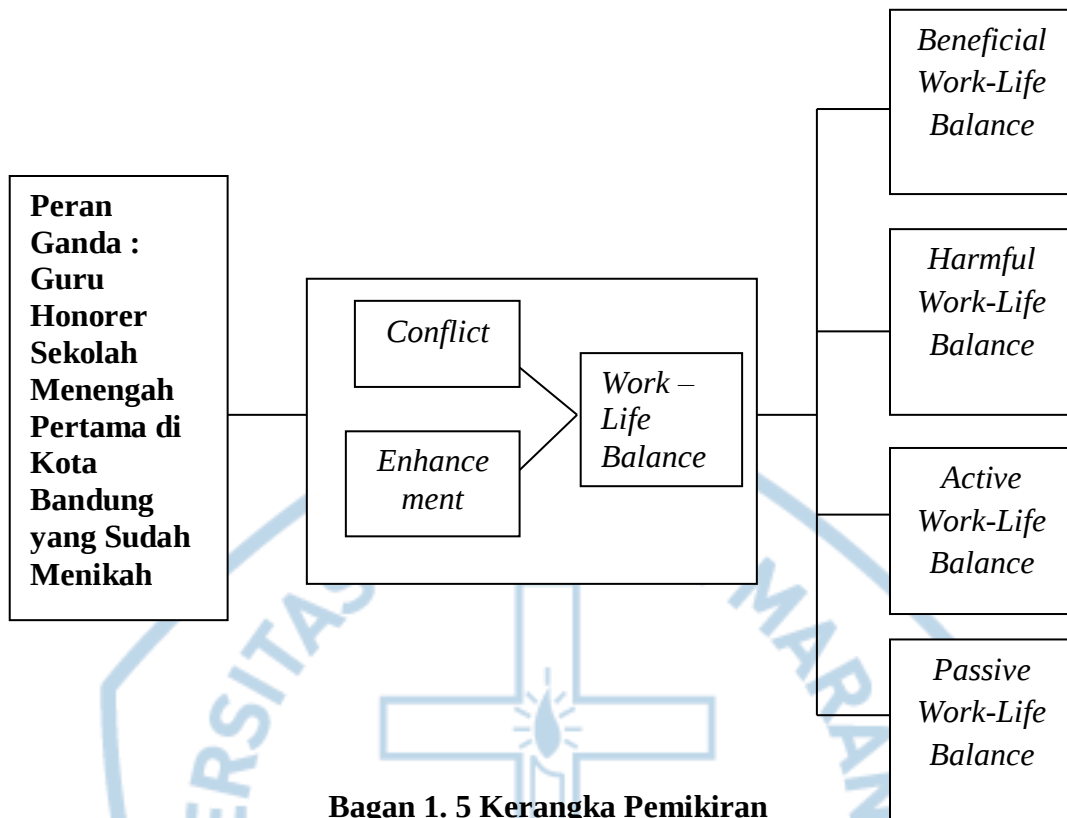
ditemukan penyelesaiannya. Guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah dengan tipe ini merasakan kepuasan dalam kehidupannya karena rendahnya *conflict* yang dialami dan tingginya dukungan baik dari keluarga maupun lingkungan kerja.

Pada tipe *Harmful work-life balance, enhancement* yang dimiliki guru honorer dalam perannya di dalam pekerjaan dan keluarga rendah, sedangkan konflik di dalam pekerjaan dan keluarganya tinggi, hal ini dapat mengancam *psychological function* dan *well-being*. Guru honorer Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung yang sudah menikah dengan tipe ini akan mengalami kesulitan dalam mengatur pembagian waktu antara pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam keluarga, mereka juga merasa kesulitan untuk melakukan tuntutan yang diberikan pihak sekolah dengan baik karena mereka merasa tuntutan kerja mereka melebihi *job description*. Guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah merasakan konflik di dalam menjalankan perannya di pekerjaan dan juga di rumah, dimana dengan tuntutan yang ada mereka kurang mendapatkan sumber daya yang seimbang. Hal ini menyebabkan Guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah merasa terbebani dan tidak menikmati pekerjaan yang dilakukannya.

Pada tipe *Active work-life balance, enhancement* dan *conflict* yang dimiliki guru honorer dalam beberapa perannya baik di dalam pekerjaan, keluarga, maupun peran lainnya tinggi. Guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah pada tipe ini akan

memutuskan untuk memiliki suatu peran baru selain mengajar dan menjalankannya dengan maksimal. Mereka yang termasuk kepada tipe ini sadar akan timbulnya konflik dari banyaknya peran yang dijalani, seperti tanggung jawab yang bertambah, sulitnya membagi waktu, sulitnya mencapai hasil maksimal, dan sebagainya. Namun disisi lain mereka merasa adanya manfaat dari peran yang diambil, dimana dengan bertambahnya peran itu mereka juga memiliki lebih banyak pengalaman, berkembangnya relasi sosial, dan aktualisasi diri.

Pada tipe yang terakhir, yaitu *Passive work-life balance*, *enhancement* dan *conflict* yang dimiliki guru honorer di dalam pekerjaan, keluarga, maupun peran lainnya rendah. Guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah pada tipe ini memilih untuk tidak mengambil peranan yang besar dalam pekerjaannya dan hanya melakukan apa tercantum dalam *job description*. Sama halnya di dalam keluarga, mereka dengan tipe ini hanya melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya saja sebagai pencari nafkah dan tidak terlibat dalam urusan rumah tangga lainnya, seperti mengurus rumah, mengasuh anak, memasak, dan sebagainya. Hal ini membuat mereka tidak mengalami *conflict* maupun mendapatkan pengalaman *enhancement* dari perannya baik di dalam pekerjaan maupun di dalam keluarga.



1.6 Asumsi

Berdasarkan kerangka pikir, maka didapatkan asumsi sebagai berikut:

1. Guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah memiliki lebih dari satu peran yang harus dijalani, baik dalam pekerjaannya maupun dalam keluarga.
2. Tuntutan dari peran yang dijalani guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah dihayati sebagai *conflict*.
3. Manfaat dari peran yang dijalani guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung dihayati sebagai *enhancement*.
4. Guru honorer Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung yang sudah menikah memiliki tipe *work-life balance* yang berbeda.
5. *Work-life balance* memiliki empat tipe yaitu, *beneficial work-life balance*, *harmful work-life balance*, *active work-life balance*, dan *passive work-life balance*.

