

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan bentuk profesi yang memberikan layanan kemanusiaan (*human service profession*) yang penuh. Berdasarkan pasal 1 UU 14 tahun 2005 yang berbunyi, guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini mulai dari jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilakukan oleh KEMENDIKBUD pada tahun 2022, Kabupaten Bogor dengan hasil rata-rata UKG 2022 pada guru di SMK dengan nilai 58,36 dan profesionalitas dengan nilai 61,10 hal ini menyatakan bahwa guru khususnya di Kab.Bogor masih memiliki kompetensi dan profesionalitas yang cukup kurang.

Berdasarkan laporan dari Kompasiana pada tahun 2017, banyak siswa juga mengeluhkan guru yang memberikan materi lebih cepat atau menyelesaikan proses belajar mengajar lebih awal dari jadwal. Sangat disayangkan bahwa beberapa guru mencatat kehadiran mereka di kelas tetapi mereka tidak benar-benar mengajar apapun kepada muridnya. Siswa yang bersungguh-sungguh dalam pembelajaran dengan serius akan merasakan kekecewaan. Hal ini membuat guru dibayar dengan penghasilan bulanan tetapi tidak bekerja secara profesional, fakta ini tidak hanya mengganggu proses pendidikan tetapi juga berpotensi menghasilkan pemborosan bagi institusi tempat mendidik atau sekolah.

Withdrawal behaviour adalah tindakan penarikan diri yang dilakukan seseorang saat mereka sudah mulai merasakan ketidaknyamanan secara fisik maupun mental di tempat kerjanya. Bentuk penarikan perilaku secara fisik seperti : absensi, keterlambatan, dan *turnover*. Ada juga perilaku penarikan dari segi mental/psikologis, seperti : kepatuhan, usaha dalam melakukan pekerjaan, kurangnya kreativitas dalam diri individu (Marga, 2017). Perilaku *withdrawal*

behaviour ini merupakan contoh kurangnya profesionalitas pekerja. Sekalipun perusahaan masih harus membayar gaji karyawan, seringkali absen dari pekerjaan akan merugikan karena, di satu sisi, karyawan tidak memberi nilai tambah pada perusahaan (Pinder; Marga, dkk., 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marga dan Desak Ketut (2017) hasilnya yaitu perilaku *withdrawal behaviour* yang tinggi akan muncul ketika kelelahan kerja yaitu seperti *stress* pengalaman kerja karyawan membuat mereka lupa mengambil tanggung jawab berkelanjutan atas pekerjaan mereka dan dapat menyebabkan peningkatan konflik. Banyak guru yang juga bekerja sebagai ibu rumah tangga. Namun terkadang, pekerjaan suami sebagai pencari nafkah yaitu menyediakan kebutuhan keuangan keluarga tidak cukup untuk memastikan kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Akibatnya, perempuan semakin diharapkan untuk berkontribusi pada angkatan kerja untuk menghidupi keluarga mereka.

Data dari Badan Pusat Statistik Nasional (BPSN) tahun 2021 tingkat partisipan tenaga kerja wanita formal di Indonesia meningkat 2% dari 34,65% menjadi 36,20%. Menurut Badan Pusat Statistik, hingga tahun 2021, kelompok pekerja terbesar di Kabupaten Bogor adalah perempuan: 384.664 di antaranya bekerja sebagai buruh, atau karyawan. Banyak guru yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sekaligus memenuhi peran mereka sebagai istri dan ibu. Namun, banyak dari guru yang bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga mengalami penurunan pada kesehatan mental dan fisik akibat tekanan pekerjaannya.

Guru merasa sulit untuk mencapai keseimbangan antara komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka dan jam kerja mereka yang panjang, tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan kerja, dan penggunaan teknologi yang canggih. Situasi ini menyoroti tantangan utama masalah manajemen sumber daya manusia, yaitu konflik pekerjaan keluarga (Aisyah, 2012). Jenis *interrole conflict* yang dikenal sebagai konflik pekerjaan keluarga muncul ketika ekspektasi peran dari rumah dan tempat kerja tidak sesuai dan bertentangan satu sama lain dalam beberapa cara (J. H. Greenhaus & Beutell, 1985; Sugiyanto,

2016). Wanita yang sudah memiliki keluarga tentu saja harus memiliki kepandaian dalam menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan. Konflik kerja-keluarga apabila tidak bisa diatasi akan memunculkan efek atau dampak negatif terhadap kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Bukan hal yang aneh bagi guru untuk bekerja dalam waktu yang lama dan menuntut, membuat mereka memiliki sedikit waktu istirahat untuk mengejar minat pribadi. Selain tuntutan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga yang luar biasa yang membuat sulit untuk menjaga kesejahteraan emosional dan fisik seseorang. Hal ini diduga penyebab terjadinya kelelahan kerja (*job burnout*) di tempat kerja.

Dilansir dari goodstats.id, telah dilakukan survei oleh *Organization of Economic Cooperation and Development* (OECD) menjelaskan bahwa pada tahun 2021 mereka telah mendata jam kerja masing-masing negara. Mayoritas negara di Benua Eropa dan negara maju sudah menerapkan jam kerja pendek. Dengan angka 14,3%, Indonesia menempati urutan ketiga di antara negara-negara dengan *work life balance* terburuk, setelah Korea Selatan dan Turki, masing-masing sebesar 23,3% dan 22,6%. Keseimbangan kehidupan kerja yang lebih buruk dan jumlah jam kerja yang lebih banyak berhubungan satu sama lain.

Sebuah sekolah menengah kejuruan, SMK Plus Pelita Nusantara dapat ditemukan di Jl. Golf, Ciriung, Cibinong, Kabupaten Bogor memiliki visi dan misi menjadi penyedia sumber daya manusia terampil, berwirausaha, dan religius yang unggul dengan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan. Lebih dari 500 siswa menyebut institusi ini rumah untuk pendidikan mereka sejak dibuka pada tahun 2017.

Permasalahan tingginya perilaku *withdrawal behaviour* juga dialami oleh guru di SMK Plus Pelita Nusantara Cibinong. Wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap 5 guru di SMK Plus Pelita Nusantara Cibinong Kabupaten Bogor. Penelitian dilakukan di tempat tersebut dikarenakan belum ada penelitian yang meneliti pengaruh konflik kerja-keluarga dan kelelahan kerja terhadap perilaku *withdrawal behaviour* pada guru.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 3 oktober 2022 terhadap 5 guru di SMK Plus Pelita Nusantara Cibinong menunjukkan bahwa terdapat masalah pada perilaku *withdrawal behaviour*. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya 3 dari 5 guru yang menyatakan bahwa mereka memiliki niat dan suka melakukan perilaku *withdrawal behaviour*. Terlihat pada aspek *job withdrawal*, mereka memiliki niat untuk keluar karena beberapa alasan seperti ingin fokus mengurus keluarga, dan membuka usaha sendiri seperti berjualan online atau rumah makan. Pernyataan tersebut menunjukkan tingginya *job withdrawal* dalam aspek perilaku *withdrawal behaviour* pada guru ketika bekerja.

Sedangkan pada aspek *work withdrawal*, 3 dari 5 guru yang menyatakan bahwa mereka suka terlambat ketika datang dan masuk ke dalam kelas para murid ketika ingin mengajar. Bahkan mereka tidak hadir mengajar ke dalam kelas dengan alasan sakit atau kelelahan, melakukan aktivitas pribadi saat jam kerja seperti menjemput anak nya sekolah tanpa izin dan makan saat sedang mengajar. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingginya *work withdrawal* dalam aspek perilaku *withdrawal behaviour* pada guru saat bekerja. Berdasarkan penjelasan hasil wawancara diatas, didapatkan hasil bahwa masih terdapat masalah terkait perilaku *withdrawal behaviour*, dilihat dari aspek *job withdrawal* dan *work withdrawal*. Guru yang menjadi narasumber wawancara banyak menjelaskan masih ada guru yang sering datang terlambat, dan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Menurut Andari (Puji, 2018) mengemukakan bahwa *withdrawal* juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor sosial, faktor ekonomi, dan faktor psikologis. Faktor ekonomi menjadi salah satu faktor yang menimbulkan perilaku *withdrawal behaviour*. Salah satu alasan mengapa semakin banyak perempuan memasuki dunia kerja adalah ekonomi; sebagai akibat dari kenaikan biaya hidup, wanita yang menikah khususnya lebih mungkin untuk bekerja. Akibatnya, saling ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga telah meningkat di antara banyak pasangan suami istri yang bekerja bersama (Sutanto; Adityawara, 2017).

Konflik pekerjaan keluarga di tempat kerja mengarah pada pengembangan perilaku *withdrawal behavior*, atau keinginan untuk meninggalkan posisinya. Perusahaan tempat seseorang bekerja dan karyawan itu sendiri menghadapi tantangan dari konflik pekerjaan keluarga. Hal ini menyebabkan masalah dalam keluarga dan mengganggu tugas terkait pekerjaan setiap orang (Adams, King, 1996; Ghayyur & Jamal, 2012; Meliani, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Erdamar dan Demirel (2016) pada ibu bekerja didapatkan hasil bahwa konflik kerja-keluarga memberikan dampak negatif terhadap kehidupan pekerjaan maupun keluarga. Rendahnya kepuasan pernikahan ketegangan, stress kerja, pengunduran/ penarikan diri dari tempat kerja dan tidak harmonisnya hubungan dengan anggota keluarga. Kendala waktu yang terkait dengan menjalankan pekerjaan juggling dan tanggung jawab keluarga sering kali mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Situasi ini dapat memicu pertimbangan tindakan menarik diri, seperti memutuskan untuk berhenti dari posisi pekerjaan mereka saat ini (Marga, dkk., 2017).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 3 oktober 2022 terhadap 5 guru di SMK Plus Pelita Nusantara juga menunjukkan konflik kerja-keluarga yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya 4 dari 5 karyawan yang menyatakan bahwa mereka merasa memiliki waktu bersama keluarga yang kurang karena kesibukannya di tempat kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan tingginya *time-based conflict* dalam aspek konflik kerja-keluarga pada guru, sedangkan ketiadaan konflik kerja-keluarga seharusnya ditunjukkan dengan kepandaian mereka dalam mengatur dan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat maupun berkumpul dengan keluarga

Selain itu, terdapat juga 3 dari 5 karyawan yang menyatakan bahwa mereka merasakan sering membawa masalah atau terbawa emosi sehingga meluapkannya di rumah. Saat menghadapi masalah pekerjaan guru sering merasa kurang bisa mengatur emosinya. Pernyataan tersebut menunjukkan tingginya *strain-based conflict* dalam aspek konflik kerja-keluarga pada guru.

Selanjutnya terdapat 4 dari 5 karyawan yang menyatakan bahwa mereka terkadang ketika memiliki kewajiban di rumah, mereka tidak mengerjakan dengan semestinya dengan alasan sudah lelah dengan bekerja. Tanggung jawab yang mereka punya terkadang tidak bisa dijalankan karena sudah terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan baik itu di sekolah maupun di rumah. Pernyataan tersebut menunjukkan tingginya *behavioural-based conflict* dalam aspek konflik kerja-keluarga pada guru, sedangkan ketidakhadiran konflik kerja-keluarga seharusnya ditunjukkan dengan adanya sikap tanggung jawab akan kewajiban di rumah maupun di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara Cibinong, menunjukkan adanya konflik kerja-keluarga yang cukup tinggi pada guru, sehingga hal ini memberikan kemungkinan perilaku *withdrawal behaviour* yang ditunjukkan juga tinggi.

Selain itu terdapat faktor psikologis yang mendorong tinggi atau rendahnya perilaku *withdrawal behaviour* pada guru, yakni kelelahan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dnika, Erica, dkk (2015) menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku *withdrawal behaviour*. Kelelahan (*burnout*) berperan sebagai mediator stress kerja terhadap pelepasan karyawan dari waktu ke waktu. Dampak negatif dari kelelahan kerja dalam jangka panjang mengakibatkan tingkat ketidakhadiran karyawan yang semakin tinggi sehingga produktivitas perusahaan menurun, dan kurang nya tanggung jawab, serta loyalitas terhadap perusahaan pada akhirnya akan meninggalkan perusahaan dan tingkat keinginan untuk keluar (Fatriya, 2022). Studi empiris yang dilakukan (Lu & Gursay, 2016; Rahim & Cosby, 2016; Fatriya, 2022) menyebutkan bahwa kelelahan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi niat untuk berhenti bekerja bagi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 3 oktober 2022 terhadap 5 guru di SMK Plus Pelita Nusantara Cibinong juga menunjukkan adanya kelelahan kerja yang memiliki hubungan dengan perilaku *withdrawal behaviour*. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya 4 dari 5 karyawan yang

menyatakan bahwa mereka merasakan kelelahan kerja dikarenakan jam kerja yang terkadang suka melebihi batas waktu dalam bekerja, kelelahan fisik yang mereka rasakan seperti, sakit kepala, pegal-pegal, mata kering karena terlalu lama menatap layar. Pernyataan tersebut menunjukkan kelelahan fisik dalam aspek kelelahan kerja pada guru ketika bekerja, sedangkan ketidakhadiran kelelahan fisik bisa dihindari dengan melakukan olahraga rutin dan selalu sedia obat-obatan pribadi ketika ke tempat kerja.

Selanjutnya terdapat 4 dari 5 guru yang menyatakan bahwa mereka membawa pekerjaan dari tempat kerja ke rumah sehingga tidak ada waktu istirahat di rumah yang cukup dan banyak tekanan atau tuntutan baik dari pekerjaan maupun keluarga sehingga terkadang mereka merasa stress atau berpikir lebih seperti *overthinking* memikirkan biaya anak sekolah dan biaya kebutuhan hidup yang kurang. Pernyataan tersebut menunjukkan tingginya kelelahan mental dalam aspek kelelahan kerja pada guru ketika bekerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, ketiga variabel tersebut saling berpengaruh, hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan kajian lebih mendalam. Dikarenakan dari hasil wawancara terlihat bahwa seluruh subjek mengalami dan memiliki niatan untuk melakukan *withdrawal behaviour* yang tinggi hal ini disebabkan oleh adanya konflik kerja-keluarga yang tinggi dan mempengaruhi pekerjaannya sehingga kelelahan kerja pun turut tinggi

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana gambaran karakteristik variabel konflik kerja-keluarga, kelelahan kerja, dan *withdrawal behaviour*.
2. Adakah hubungan konflik kerja-keluarga terhadap perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara
3. Adakah hubungan kelelahan kerja terhadap perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara
4. Adakah pengaruh konflik kerja-keluarga dan kelelahan kerja terhadap perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran karakteristik variabel konflik kerja-keluarga, kelelahan kerja, dan *withdrawal behaviour*.
2. Mengetahui hubungan konflik kerja-keluarga terhadap perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara
3. Mengetahui hubungan kelelahan kerja terhadap perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara
4. Mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga dan kelelahan kerja terhadap perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini diantisipasi untuk melayani sebagai landasan teoritis untuk bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya di daerah di mana konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan kerja, dan *withdrawal behavior* dipelajari. Selain itu, temuan studi dapat digunakan untuk meningkatkan sumber literatur dan berfungsi sebagai tolok ukur teoritis dan empiris untuk penyelidikan lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi pihak SMK Plus Pelita Nusantara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran konflik kerja-keluarga, kelelahan kerja dan perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara sehingga dapat menjadi masukan dan referensi bagi perusahaan untuk menyikapi keadaan yang ada di dalam organisasinya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi kepada Guru di SMK Plus Pelita Nusantara mengenai ada tidaknya dampak positif pengaruh konflik kerja-keluarga dan kelelahan kerja terhadap perilaku *withdrawal behaviour*.

b. Manfaat bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan sebagai tambahan wawasan pengalaman dan pengetahuan dalam mempraktikkan ilmu dan teori tentang psikologi industri dan organisasi.