

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan dan keluarga adalah dua ranah utama dalam kehidupan sebagian besar orang dewasa. Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian mengenai hubungan antara dua ranah tersebut berkembang karena perubahan pada komposisi demografis dari angkatan kerja (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Lambert, 1990; Staines, 1980; dalam Noor, 2004:390). Selain itu, sifat dan komposisi tenaga kerja yang berubah juga telah menghasilkan peningkatan wanita dalam angkatan tenaga kerja, serta jumlah keluarga berpenghasilan ganda (Cinamon & Rich, 2002; dalam Gaffey & Rottinghaus, 2009:495).

Selama kurun waktu Agustus 2008-Agustus 2009, peningkatan jumlah pekerja perempuan lebih besar dibandingkan pekerja laki-laki yaitu 228,6 ribu orang, sedangkan pekerja laki-laki bertambah sebesar 194,2 ribu orang (“Keadaan ketenagakerjaan Jatim Agustus 2009”, 2009). Pencari kerja yang terdaftar selama tahun 2011 yang tercatat di 38 Dinas ketenagakerjaan se-Jawa Timur sebanyak 407.677 orang yang terdiri dari 210.692 laki-laki atau 51,68% dan 197.985 wanita atau 48,32% (“53,21% pencari kerja terdaftar di Jatim umur 20-29 tahun”, 2012).

Berdasarkan data jumlah angkatan kerja di kota Surabaya pada tahun 2009 jumlah angkatan kerja laki-laki 797.713 orang sedangkan jumlah angkatan kerja

perempuan 524.666 orang dan pada tahun 2010 jumlah angkatan kerja laki-laki di kota Surabaya sebesar 818.476 orang dan perempuan sebesar 518.456 orang (“Tenaga Kerja”, 2012). Data-data tersebut menunjukkan bahwa adanya peningkatan jumlah angkatan kerja perempuan di Jawa Timur. Secara khusus di daerah Surabaya komposisi jumlah angkatan kerja perempuan dan laki-laki tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh. Hal tersebut menunjukkan adanya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja yang cukup tinggi dengan asumsi jumlah angkatan kerja perempuan melebihi setengah dari jumlah angkatan kerja laki-laki.

Pergeseran sikap dan keyakinan juga telah mencerminkan kebebasan dari peran gender yang tradisional dan perubahan gaya hidup antara pria dan wanita (Peake & Harris, 2002; dalam Gaffey & Rottinghaus, 2009:495). Melepaskan diri dari peran gender yang tradisional secara umum menciptakan tanggung jawab dan tugas untuk pria dan wanita, khususnya bagi keluarga berpenghasilan ganda (Gilbert & Rader, 2008; dalam Gaffey & Rottinghaus, 2009:495). Peningkatan pasangan yang mempunyai peran ganda dengan anak yang masih kecil dan perubahan struktur keluarga yang dulunya tradisional telah menghasilkan perubahan di dalam rumah dan tanggung jawab keluarga bagi pria dan wanita (Allen, dkk., 2000; dalam Abidin, dkk., 2010:26).

Pertumbuhan dalam partisipasi angkatan kerja dari wanita yang menikah dan memiliki anak telah memunculkan ketertarikan yang besar tentang bagaimana mereka mengelola tuntutan yang sering bertentangan antara pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985; Kossek & Ozeki, 1998; Lewis & Cooper,

1987; dalam Susanna, 2003:376). Beberapa peran yang dimainkan wanita dalam peran sosialnya diantaranya peran sebagai karyawan, istri dan ibu (Barnet & Baruch, 1985; dalam Irawaty & Kusumaputri, 2008:17).

Peran wanita dalam kehidupan baik sebagai individu, istri, ibu, karyawan maupun anggota masyarakat sangatlah kompleks. Di dalam setiap peran, wanita dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Memasuki dunia kerja, wanita yang juga memiliki kehidupan rumah tangga dihadapkan pada tuntutan untuk dapat membagi peran antara pekerjaan dan kepentingan keluarga. Menyeimbangkan pekerjaan, pekerjaan rumah dan tanggung jawab merawat anak dapat menjadi tanggung jawab yang berat serta dapat menyebabkan konflik peran ganda. Hal tersebut menjadi risiko besar bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri (Posig & Kickul, 2004; dalam Abidin, dkk., 2010:26).

Adanya tuntutan dalam setiap peran menimbulkan suatu dilema bagi wanita. Kekhawatiran akan ketidakmampuan dalam memenuhi tuntutan masing-masing peran dapat menimbulkan konflik dalam diri individu, terutama di saat individu harus menyelesaikan tuntutan masing-masing peran tersebut secara bersamaan. Individu akan dihadapkan pada pilihan untuk memilih menyelesaikan tuntutan salah satu peran terlebih dahulu dan menunda peran lainnya, atau berusaha untuk membagi waktu dan tenaga menyelesaikan masing-masing peran secara adil tanpa merugikan peran lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh *Center for Work and Life* di Universitas Australia Selatan menemukan fakta bahwa ibu yang bekerja adalah yang paling

jarang merasa bahagia. Hal tersebut terjadi karena banyaknya tekanan pekerjaan yang harus dilakukan, seperti masalah kantor, pekerjaan rumah serta merawat anak dan suami (“Riset: Ibu yang bekerja paling sering alami stres”, 2011).

Sejumlah survei di Inggris menemukan bahwa ibu muda cenderung memilih keluarga sebagai prioritas di atas karir. Pada tahun 1998, hanya 1 dari 4 ibu muda yang mengaku kehilangan waktu bersama keluarga karena bekerja. Mulai tahun 2006, semakin banyak perempuan yang merasa bersalah ketika harus memilih bekerja *full time*, yang akhirnya mengorbankan waktu bersama keluarga. Sedangkan dari penelitian majalah Elle terlihat bahwa kebanyakan perempuan memomorsatukan kehidupan keluarga daripada kesuksesan karirnya (“Dilema ibu muda, keluarga atau karir?”, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Procter dan Gamble bekerjasama dengan *Social Issues Research Center* menunjukkan bahwa 88% dari 1.000 ibu-ibu yang menjadi responden dalam penelitian tersebut merasa bersalah karena memiliki waktu yang kurang banyak bersama anak-anak mereka. Sebanyak 29% ibu merasa berada dalam tekanan untuk menjadi ibu yang sempurna (“88% ibu merasa bersalah kurang waktu bersama anak”, 2011).

Sebuah perusahaan yaitu Accenture melakukan survei global mengenai berbagai permasalahan yang dihadapi dunia kerja dengan melibatkan 3.900 eksekutif. Temuan-temuan pokok dari riset tersebut adalah sebanyak 55% eksekutif wanita Indonesia menyatakan bahwa karirnya melambat setelah menjadi orangtua. Sebanyak 20% dari responden menganggap karir memberikan dampak negatif bagi kehidupan keluarganya dan tanggung jawab keluarga sebagai

halangan terbesar dalam kemajuan karir (“55% wanita bekerja di Indonesia merasa karirnya melambat setelah punya anak”, 2012).

Hasil penelitian yang mewawancarai 8 guru wanita dari dua sekolah dasar di Inggris menemukan bahwa mereka sangat berkomitmen pada pekerjaan. Tugas di sekolah pada umumnya berada di pikiran mereka, bahkan selama waktu luang atau hari libur (Acker 1992; dalam Cinamon & Rich, 2005:367). Mengelola beberapa tanggungjawab yang memiliki banyak tuntutan dan rumit, menimbulkan ketidakcocokan. Penelitian menunjukkan bahwa banyak guru kurang mampu mengatasi peran pekerjaan dan keluarga secara efektif (Elbaz-Lubisch, 2002; Spencer, 1986; dalam Cinamon & Rich, 2005:367). Guru dalam penelitian Acker (1992; dalam Cinamon & Rich, 2005:367) menunjukkan bahwa menjadi guru sekaligus ibu tidak nyaman. Guru wanita harus menjalani 3 tugas yaitu mengajar, pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Bahkan beberapa guru memiliki tugas lebih dari itu.

Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki beban kerja mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan dengan ketentuan sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 minggu (UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 35, Ayat 1-2). Berikut merupakan gambaran kondisi SMA Negeri di kota Surabaya yang dapat dilihat dalam tabel 1.1, dapat diketahui bahwa jumlah antara guru dan murid memiliki perbandingan 1:12. Berdasarkan ketentuan yang berlaku guru

tidak hanya berperan dalam mengajar namun juga membimbing dan melatih peserta didik, sehingga paling tidak 1 guru bertanggungjawab untuk memperhatikan 12 peserta didik.

Tabel 1.1 Banyaknya sekolah, ruang belajar, kelas, guru dan murid menurut jenis dan status sekolah 2011/2012

Jenis dan status sekolah	Sekolah	Ruang belajar	Kelas	Guru	Murid
SLTA Negeri	22	761	547	1.531	18.780

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Surabaya (“BPS Kota Surabaya”, 2012)

Perspektif konflik peran menurut Katz dan Kahn (Greenhaus & Beutell, 1985; dalam Noor, 2004:390), dengan ranah pekerjaan dan keluarga, yaitu melihat konflik peran ganda sebagai bentuk dari konflik antar peran dimana adanya tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan sehingga memenuhi tuntutan dalam satu ranah akan menghalangi untuk memenuhi tuntutan ranah yang lain. Ketenaran dari perspektif konflik ini berasal dari hipotesis kelangkaan, yang mengasumsikan bahwa individu memiliki keterbatasan waktu dan energi. Oleh karena itu, memiliki peran ganda menciptakan konflik antar peran dan beban peran yang berat, pendukung hipotesis ini mengasumsikan bahwa hal tersebut dapat menyebabkan tekanan psikologis dan kelelahan fisik (Coser, 1974; Marks, 1977; dalam Noor, 2004:390).

Konflik peran ganda memiliki dua arah hubungan yaitu *Work Interfering with Family Conflict (WIF)* dan *Family Interfering with Work Conflict (FIW)*. Konflik pekerjaan mempengaruhi keluarga (*WIF*) terjadi ketika kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu tanggung jawab di rumah (misalnya, membawa pekerjaan ke rumah dan mencoba menyelesaikannya dengan

mengorbankan waktu keluarga) dan konflik keluarga mempengaruhi pekerjaan (*FIW*) terjadi ketika tanggung jawab peran keluarga menghambat aktivitas kerja (misalnya, membatalkan pertemuan penting karena tiba-tiba anak sakit) (Duxbury, dkk., 1994; Frone, dkk., 1992; dalam Noor, 2004:390).

Keberhasilan menyeimbangkan peran ganda dalam kehidupan seseorang memberikan hasil positif seperti peningkatan kepuasan hidup dan harga diri (Greenhaus & Powell, 2006; Haddock & Rattenborg, 2003; Greenhaus, dkk., 2003; dalam Gaffey & Rottinghaus, 2009:495). Namun, peran ganda tersebut dapat pula menyebabkan konflik yang mengakibatkan peningkatan risiko bagi kesehatan fisik dan mental, penurunan kepuasan hidup dan kesejahteraan hidup (Noor, 2004; Roxburgh, 2004; dalam Gaffey & Rottinghaus, 2009:495). Konflik peran ganda telah dikaitkan dengan berkurangnya kepuasan dan rendahnya tingkat kesehatan psikologis (Frone, dkk., 1992; Hughes & Galinsky, 1994; Kinnunen & Mauno, 1998; Kossek & Ozeki, 1998; Thomas & Ganster, 1995; dalam Noor, 2004:391).

Sementara konflik keluarga mempengaruhi pekerjaan lebih berhubungan terkait dengan hasil kerja seperti kepuasan kerja dan *burnout* (Bacharach, dkk., 1991; Burke, 1988; Gignac, dkk., 1996; dalam Noor, 2004:391), konflik pekerjaan mempengaruhi keluarga lebih banyak berhubungan dengan tekanan psikologis (Frone, dkk., 1992; Klitzman, dkk., 1990; dalam Noor, 2004:391). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa konflik peran ganda berkaitan erat dengan keseluruhan stres hidup (Decker & Borgen, 1993; Parasuraman, dkk., 1992; dalam Susanna, 2003:378). Kedua bentuk konflik peran ganda juga terkait dengan

kinerja peran dan kepuasan yang berkurang, serta tingkat tekanan yang tinggi (Bellavia & Frone, 2005; dalam Hennessy & Lent, 2008:371). Konflik peran ganda ditandai dengan kelelahan emosional, yang mungkin dialami oleh individu yang bekerja dalam organisasi dan mempunyai tanggung jawab pada kehidupan keluarga mereka (Johnson & Williams, 2004; dalam Akintayo, 2010:131).

Jadi hasil positif seperti peningkatan kepuasan hidup dan harga diri diperoleh jika berhasil menyeimbangkan peran ganda. Ketidakberhasilan dalam menyeimbangkan peran ganda dapat mengakibatkan peningkatan resiko kesehatan fisik dan mental, penurunan kepuasan dan kesejahteraan hidup, mempengaruhi kepuasan kerja dan *burnout*, tekanan psikologis, stres hidup, kelelahan emosional dan kinerja peran yang berkurang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawaty dan Erika (Irawaty & Kusumaputri, 2008:30) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara manajemen diri dengan konflik peran ganda pada karyawan lembaga pendidikan Primagama Yogyakarta. Manajemen diri ini berfokus pada cara mengenali dirinya sendiri, menciptakan suasana rileks, mengenali beberapa tingkat toleransi stres, cara menghindarkan diri dari persoalan dan melepas ketegangan yang terjadi dalam dirinya (Irawaty & Kusumaputri, 2008:30). Rendahnya tingkat konflik peran ganda yang dimiliki karyawan lembaga tersebut disebabkan karena adanya suasana kerja yang kondusif dan nyaman, penerimaan dari rekan kerja dan sosialisasi yang baik diantara karyawan membuat nyaman untuk bekerja (Irawaty & Kusumaputri, 2008:31).

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan rekannya (Suryadi, dkk., 2004:17) menunjukkan gambaran konflik emosional perempuan dalam menentukan prioritas peran ganda berupa kesedihan, kemarahan, kebingungan dan keharuan. Subjek penelitian yang berdomisili di Jakarta dalam menentukan prioritas perannya memperlihatkan kecenderungan kerelaan untuk berkorban demi keluarga. Selain itu, lingkungan dapat mempengaruhi cara individu mengatasi suatu masalah, dalam penelitian ini dipengaruhi oleh pertimbangan dari lingkungan terdekat yaitu suami, anak dan orangtua. Nilai pribadi serta nilai masyarakat mengenai peran seorang perempuan dalam keluarga juga mempengaruhi pengambilan keputusan untuk menentukan prioritas peran ganda (Suryadi, dkk., 2004:20).

Penilaian terhadap emosi positif sangat penting dalam arti tidak menjadi putus asa dalam menghadapi rintangan setiap hari atau hambatan yang terjadi dalam kehidupan organisasi. Individu juga cenderung untuk melihat sisi positif dari suatu keadaan dan menggunakan emosi mereka, misalnya untuk meningkatkan ketekunan pada saat menantang dan memudahkan kreativitas untuk mengatasi kesulitan (Grandey, 2009; Postkins & Flippo, 2008; dalam Akintayo, 2010:132).

Seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengenali dan secara efektif mengelola emosi diri sendiri, sementara di saat yang sama mengetahui dan berempati dengan perasaan orang lain. Pada konflik peran ganda terjadi pergolakan emosi, karena di saat salah satu peran menghambat peran lainnya akan mengakibatkan permasalahan waktu, energi serta emosi mereka.

Kemampuan untuk menyadari emosi yang dirasakan dan mengekspresikannya merupakan penentu utama dalam konflik peran ganda (Lenaghan, dkk., 2007:81).

Kesadaran terhadap emosi yaitu mengetahui emosi mana yang sedang dirasakan dan alasannya; menyadari keterkaitan antara perasaan mereka dengan yang mereka pikirkan, perbuat dan katakan; mengetahui bagaimana perasaan mereka mempengaruhi kinerja; dan mempunyai kesadaran yang menjadi pedoman untuk nilai-nilai dan sasaran-sasaran mereka (Goleman, 2005:84). Kesadaran terhadap bagaimana emosi mempengaruhi perbuatan dapat menghindarkan diri untuk terperangkap dalam emosi yang tidak terkontrol (Goleman, 2005:84).

Individu dengan kecerdasan emosional menganggap diri sendiri adalah bagian dari solusi sehingga individu merasa memiliki tingkat identifikasi masalah yang tinggi dan kecil kemungkinannya untuk menarik diri dari masalah tersebut (Akinjide, 2009; dalam Akintayo, 2010:132). Hal ini terutama berlaku bagi individu yang harus mengatasi kesulitan mereka sendiri sama baiknya dengan kesulitan orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung akan mengatakan dan menangani kesulitan dengan cara yang adaptif (Bar-on & Parker, 2000; dalam Akintayo, 2010:132).

Berdasarkan uraian penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa konflik peran ganda mengakibatkan adanya pergolakan emosi seperti kesedihan, kemarahan, kebingungan dan keharuan dalam menentukan prioritas peran. Memiliki kecerdasan emosional berarti individu memiliki kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, mampu mengekspresikan emosi

secara efektif sehingga dapat membantu dalam menyeimbangkan konflik peran ganda yang dialami.

Mengenali emosi diri sendiri dan mengekspresikannya secara efektif, misalnya saat individu mengalami kemarahan akibat pekerjaan maka kemarahan tersebut tidak ditujukan kepada keluarga. Kemarahan yang dirasakan dapat diekspresikan secara efektif sehingga tidak merugikan orang lain yang berada di sekitarnya. Selain itu, mengenali emosi orang lain dalam arti saat keluarga sedih karena kurangnya waktu untuk keluarga, maka bersedia meluangkan waktu bersama keluarga serta berusaha menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi memberikan kontribusi untuk kesuksesan berbagai aspek kehidupan termasuk pekerjaan dan hubungan (Goleman, 1995; dalam Panorama & Jdaitawi, 2011:272). Kecerdasan emosional secara teoritis meliputi kemampuan untuk memahami emosi orang lain dan mengelola sama baiknya dengan emosi sendiri, hal tersebut mungkin berhubungan dengan dua karakteristik yaitu membangun hubungan dan kualitas hubungan tersebut (Schutte, dkk., 2001; dalam Panorama & Jdaitawi, 2011:272). Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengatur perasaan dan emosi sendiri, membedakan dan menggunakan informasi ini untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang (Salovey & Mayer, 1990; dalam Panorama & Jdaitawi, 2011:272).

Konflik peran ganda telah menarik diteliti bertahun-tahun (Greenhaus & Beutell, 1985; dalam Susanna, 2003:377). Penelitian dengan variabel serupa

pernah dilakukan oleh Panorama dan Jdaitawi menggunakan subjek staf Universitas di Indonesia, mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara keseluruhan tidak berkorelasi dengan konflik peran ganda (Panorama & Jdaitawi, 2011:276). Tetapi, menurut penelitian Dasgupta yang menggunakan subjek perempuan yang bekerja sebagai pegawai teknologi informasi profesional yang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, menyatakan hal yang bertentangan bahwa kecerdasan emosional secara keseluruhan mampu memprediksi konflik peran ganda (Dasgupta, 2010:563).

Berlatar belakang masih adanya perbedaan dan pertentangan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya serta berdasarkan ketertarikan mengenai konflik peran ganda maka penulis ingin meneliti hubungan kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita yang memiliki suami dan anak di kota Surabaya. Jadi subjek penelitian memiliki peran sebagai guru, istri dan ibu. Penulis menentukan subjek wanita yang telah berumah tangga sekaligus bekerja dengan asumsi ada penelitian yang membuktikan bahwa wanita lebih mengalami konflik antar peran daripada pria (Dex, 1998; Duxbury & Higgins, 1991; Greenhaus, dkk., 1989; Gutek, dkk., 1991; Wiersma, 1990; dalam Susanna, 2003:377).

Meskipun telah dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat membantu dalam mengurangi dampak negatif konflik peran ganda, namun penulis memiliki ketertarikan melakukan penelitian tambahan untuk terus

mengidentifikasi mekanisme individu dalam mengurangi efek negatif dari konflik peran ganda.

1.2 Identifikasi Masalah

Paludi (1998; dalam Suryadi, dkk., 2004:14) mengemukakan bahwa area konflik yang dialami oleh ibu yang bekerja berkisar pada pengaturan rumah tangga dan perhatian pada anak-anak. Masalah lainnya juga meliputi pembagian atau pengaturan waktu, stres dan kelelahan. Bahkan Stockard dan Johnson (1992; dalam Suryadi, dkk., 2004:14) mengemukakan bahwa jika hanya salah satu orangtua yang diberikan tugas dalam pengasuhan anak, tugas itu akan lebih banyak dan selalu diberikan pada ibu. Wanita lebih mengalami konflik peran ganda daripada pria karena wanita menghabiskan lebih banyak waktu dalam membagi antara kegiatan pekerjaan dan keluarga (Frone, dkk., 1992; Hammer, dkk., 1997; dalam Noor, 2004:392).

Dalam rangka mengatasi konflik peran ganda yang mengakibatkan efek-efek negatif tersebut, maka dibutuhkan upaya yaitu pentingnya kecerdasan emosional. Hal ini berdasarkan pengertian kecerdasan emosional yang merupakan kemampuan untuk mengatur perasaan dan emosi sendiri, membedakan dan menggunakan informasi ini untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang (Salovey & Mayer, 1990; dalam Lenaghan, dkk., 2007:80). Selain itu, kecerdasan emosional yaitu kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi

dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2005:512).

Orang dengan keterampilan emosional yang berkembang baik memiliki peluang lebih besar untuk bahagia dan berhasil dalam kehidupan karena mampu menguasai pikiran yang mendorong produktivitas mereka, sedangkan orang yang tidak dapat memiliki kendali atas kehidupan emosionalnya akan mengalami konflik batin yang menghambat kemampuan mereka untuk memusatkan perhatian pada pekerjaan dan memiliki pikiran yang jernih (Goleman, 2004:48).

Penelitian ini ingin mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kota Surabaya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian identifikasi di atas, penelitian ini dibatasi hanya untuk melihat “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya”. Penulis membatasi konsep-konsep yang digunakan di dalam penelitian ini. Adapun batasan-batasan tersebut adalah:

1. Konflik peran ganda

Konflik peran ganda sebagai bentuk konflik antar peran dimana adanya tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan.

2. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

3. Guru wanita di kota Surabaya

Guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan menengah atas di kota Surabaya yang berjenis kelamin wanita serta memiliki peran ganda. Artinya, guru wanita tersebut memiliki suami dan anak sehingga mempunyai kewajiban terhadap pekerjaan dan keluarga.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

“Apakah ada Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kota Surabaya.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan kajian psikologis tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kota Surabaya.
2. Manfaat praktis, penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat sehingga dapat memaksimalkan kecerdasan emosional untuk menyeimbangkan konflik peran ganda yang dialami.