

## Dinamika Konflik Kerja-Keluarga pada Guru

Luh Kusuma Dewi, Artiawati Mawardi, dan Khanis Suvianita

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

luhkusuma\_dewi@yahoo.com/ khanis@rad.net.id/ artiawati@ubaya.ac.id/

**Abstract.** Struggling for a better welfare in a teachers' life is a never ending effort. It is interesting to explore teachers' life in order to have information regarding how teachers cope with work-family conflict. Work-family conflict is a conflict that occurs because of imbalanced role between job and family. This study was aimed to explore antecedents of work-family conflict, effects of work-family conflict on family and work domains, and how to cope with work-family conflict in order to achieve life satisfaction. Informants were three female teachers and three male teachers, who were married and had at least one child living with them. Data were taken through an in-depth interview, which were then analyzed interpretively. Results revealed through narration, show different ways in coping with conflicts between female and male teachers.

Key words: work-family conflict, female teacher, male teacher

**Abstrak.** Perjuangan untuk menemukan kesejahteraan hidup para guru adalah usaha yang tidak pernah usai. Kehidupan seorang guru menjadi menarik untuk disimak, terutama dalam menemukan informasi bagaimana mereka mengatasi konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga adalah suatu bentuk konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana konflik kerja-keluarga terjadi, apa dampaknya pada pekerjaan dan keluarga, dan bagaimana mereka mengatasi konflik tersebut untuk mencapai kesejahteraan hidup. Informan adalah tiga orang guru perempuan dan tiga orang guru laki-laki yang menikah dan minimal mempunyai satu orang anak yang tinggal satu rumah dengan mereka. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, yang kemudian dianalisis secara interpretif. Hasilnya dipaparkan secara naratif, yang menunjukkan adanya cara yang berbeda dalam mengatasi konflik antara guru perempuan dan guru laki-laki.

Kata kunci: konflik kerja-keluarga, guru perempuan, guru laki-laki

Apa artinya bertugas mulia ketika kami hanya terpinggirkan tanpa ditanya tanpa disapa. Kapan sekolah kami lebih dari kandang ayam. Sejuta batu nisan guru tua yang terlupakan oleh sejarah terbaca torehan darah kering. Di sini terbaring seorang guru, semampu membaca bungkus sambil belajar menahan lapar, hidup sebulan dari gaji sehari (Wapres Emosi, 2005).

Barisan kalimat di atas menunjukkan betapa inginnya para guru mendapatkan kesejahteraan hidup layaknya tanah kering yang menginginkan hujan. Kesejahteraan guru sampai saat ini masih saja menjadi bahan pembicaraan banyak orang bahkan bagi para Menteri Pendidikan Nasional menjadi agenda yang tidak pernah lepas untuk diselesaikan. Beragamnya masalah yang dialami guru di Indonesia tak pernah beranjak dari keserupaan setiap tahunnya. Gaji dan tunjangan hidup yang rendah, profesionalitas yang mulai dipertanyakan,

hingga penghargaan yang kian luntur di kalangan masyarakat merupakan masalah-masalah pelik yang tak kunjung usai dalam carut-marut dunia pendidikan Indonesia.

*“Guru iku digugu omongane lan ditiru kelakoane”* yang artinya guru itu perkataannya selalu ditiru dan perbuatannya selalu dijadikan contoh setiap orang, khususnya para murid mereka. Kedudukan sebagai guru memang sangat penting. Tidak ada orang yang bisa baca tulis di tanah air ini yang tidak berhutang budi pada guru, dalam arti bahwa guru punya jasa yang sangat besar, seperti peribahasa yang sering kita dengar bahwa “Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa”.

Layaknya guru yang sering kita lihat di dalam dunia persilatan, ia adalah orang yang sangat sakti luar biasa. Kesaktiannya tidak diragukan lagi dan membuat guru menjadi sangat dihormati oleh muridnya. Apa yang dilakukan guru adalah teladan, baik, dan tak tercela.

Segala yang di benci guru, murid tidak boleh melawan. Bahkan banyak juga murid yang menempuh cara yang berat dan menjauhi beberapa pantangan untuk bisa menjadi sakti mandraguna seperti guru mereka. Apakah sistem perguruan seperti legenda silat itu masih kental dalam praktik pendidikan kita? Apakah guru masih memiliki wibawa untuk mengubah perilaku siswa? Apakah siswa masih patuh terhadap guru sebagai penyemai nilai moral dan etika? Dan masih pantaskah figur guru sebagai anutan, ketika guru *keteretan* mengejar larinya ilmu pengetahuan? Jika dilihat dari kondisi guru saat ini dengan rendahnya kesejahteraan dan prestasi guru, serta menurunnya penghargaan terhadap profesi guru baik oleh guru yang bersangkutan, murid, masyarakat, maupun pemerintah, mungkin jawabannya adalah tidak.

Sebenarnya apa yang salah dalam sistem pendidikan di Indonesia? Lantunan "Oemar Bakri" yang didendangkan Iwan Fals barangkali dapat dijadikan gambaran nasib guru. Hidup serba pas-pasan. Menurut Deny (2004) pada beberapa tahun yang lalu profesi guru adalah suatu profesi yang mempunyai derajat tinggi, bahkan pada masa kolonial Belanda mereka begitu bangga menjadi keluarga seorang guru karena saat itu status guru sederajat dengan kaum bangsawan (baca: priyayi).

Menurunnya profesi guru sebagai status sosial tampak pada banyak situasi baik yang disadari maupun yang tidak disadari. Seperti upah guru yang rendah bila dibandingkan dengan pegawai negeri lainnya dengan golongan sama. Padahal, untuk menjadi guru seseorang juga harus menempuh berbagai jenjang pendidikan yang sama dengan profesi pegawai negeri lainnya. Menurut kebanyakan orang, guru mendapatkan upah yang rendah, sehingga menjadi guru bukanlah profesi yang prospektif, terutama sebagai tulang punggung keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Bahkan menurut Suroso (2002) masih ada guru SD yang mendapatkan honor Rp. 94.000,00/bulan, lebih kecil dari UMR buruh di Jakarta yang mencapai Rp. 320.000,00-/bulan, begitu pula yang terjadi di Surabaya.

Permasalahan pelik lainnya pada guru yang ditulis oleh Darmaningtyas (2004) bermula ketika mereka ingin dan akan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Pada awal sebelum diangkat sebagai CPNS, mereka yang tidak mampu mencari hutang untuk dijadikan uang pelicin agar diterima sebagai CPNS. Hal ini berkaitan dengan mekanisme rekrutmen guru di Indonesia yang amat kental dengan praktik kolusi dan nepotisme,

sehingga dengan rendahnya gaji guru ditambah harus melunasi hutang-hutang membuat pendapatan mereka semakin rendah.

Masalah hutang-piutang ini belum berhenti sampai di sini saja, setelah mereka diterima sebagai pegawai negeri pun masalah hutang ini masih berlanjut untuk menghidupi kebutuhan biaya keseharian mereka. Lalu kapan hutang ini akan berhenti? Sebenarnya apa arti menjadi guru? Apakah mereka hanya manusia yang hidup, namun harus terus dipusingkan untuk menutupi lubang hutangnya? Atau, guru hanya menjadi manusia yang terus mencari uang? Lalu apa bedanya dengan tidak menjadi guru? Deny (2004) menyatakan bahwa penyebab dari pendapatan guru yang rendah adalah adanya perubahan dan perkembangan pembangunan di Indonesia yang lebih ditekankan pada sektor perekonomian dan lebih memberikan penghargaan pada mereka yang berkecimpung dalam sektor ini. Situasi inilah membawa perubahan pula pada status profesi guru tersebut.

Guru juga manusia, seperti halnya pada manusia biasa lainnya, guru tentu juga ingin mempunyai keluarga. Ketika ia menginjak tahap ini beban seorang guru akan menjadi lebih tinggi lagi, karena ia harus menghidupi keluarganya. Fenomena yang mereka alami tentu akan menimbulkan dampak tersendiri dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dampak tersebut bisa berupa rendahnya mutu pendidikan yang akan diberikan kepada murid-murid. Guru sibuk memenuhi kebutuhan hidup layak dan kurang konsentrasi mengajar karena memikirkan beban keluarga seperti utang, situasi rumah yang kurang menyenangkan karena kurangnya fasilitas yang dimiliki di rumah, pasangan yang menuntut kebutuhan hidup lainnya, dan berbagai konflik yang menyebabkan terganggunya kehidupan antara pekerjaan dan keluarga. Situasi demikianlah yang kemudian membuat peneliti sangat tertarik sekali untuk menemukan apa saja penyebab dan dampak konflik kerja-keluarga serta *coping* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang mereka gunakan sehingga mereka bisa bertahan sebagai guru selama belasan bahkan puluhan tahun lamanya.

## Profil Guru

Suhu atau guru dalam dunia wayang dan persilatan merupakan figur yang dikagumi, dipatuhi, dan diteladani oleh para muridnya. Guru merupakan sosok manusia

yang penuh wibawa, mampu memberikan solusi pada setiap kesulitan yang dihadapi murid; bahkan dalam terminologi pendidikan ia adalah seorang motivator, fasilitator, dan dinamisator (Suroso, 2002). Guru juga sebagai figur pengganti orang tua, penyemai rasionalitas, berkepribadian, bertanggung jawab, bermoral, dan berperilaku. Tetapi gambaran ideal guru yang cerdas, tertib, disiplin, rajin, dan berwibawa tertelan oleh kebutuhan ekonomi yang menyebabkan guru berperilaku dan berkarakter yang berbalikan dengan itu. Kalau ada guru yang kurang berkualitas mengajar, tidak disiplin, dan tidak memacu mengembangkan karier kegurunya, hal itu disebabkan oleh adanya variabel penyerta berkaitan dengan *input*, sarana dan prasarana, penempatan, dan kesejahteraan

## Konflik Kerja-Keluarga

Dalam hidup kita keberadaan konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan. Konflik kerja-keluarga adalah salah satu bentuknya. Dalam bentuk konflik ini, seseorang mempunyai peran ganda antara peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan. Konflik kerja-keluarga adalah konflik yang terjadi ketika tuntutan di pekerjaan tidak sejalan dengan tuntutan dalam keluarga (Bruck, Allen, & Spector, disitat dalam Robbins, 2004). Konflik kerja-keluarga juga diartikan sebagai salah satu tipe konflik interperan di mana keterlibatan seseorang pada satu peran (kerja atau keluarga) bertentangan dengan usaha seseorang untuk juga bisa terlibat dalam peran lainnya (keluarga atau kerja) (Greenhaus & Beutell, disitat dalam Hammer & Thompson, 2003).

Secara nyata, konflik kerja-keluarga merupakan suatu problematika yang sering muncul pada pasangan yang bekerja di negara-negara besar seperti Amerika. *The National Institute for Occupational Safety and Health* mengidentifikasi bahwa konflik kerja-keluarga adalah salah satu dari sepuluh penyebab utama adanya stres di tempat kerja (Kelloway, Gottlieb, & Barham, disitat dalam Robbins, 2004).

Dalam konflik kerja-keluarga perlu ada pandangan awal tentang apa yang ada di balik konflik kerja-keluarga itu sendiri, yaitu keluarga dan lingkup pekerjaan. Greenhaus dan Beutell (sitat dalam Haar & Spell, 2001), membedakan konflik kerja-keluarga dalam dua area berbeda yaitu konflik peran dan konflik interperan. Menurut Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal (sitat

dalam Haar & Spell) masih dalam sumber yang sama, konflik peran didefinisikan sebagai terjadinya dua tekanan yang berlangsung secara bersamaan, yaitu pemenuhan kebutuhan pada satu sisi akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan di sisi lain. Adapun Greenhaus dan Beutell (sitat dalam Haar & Spell, 2001) sendiri mendefinisikan interperan sebagai suatu bentuk konflik peran ketika tekanan pada satu sisi timbul sebagai akibat partisipasi dalam peran yang lain. Tekanan peran dihubungkan dengan keanggotaan pada suatu organisasi, misalnya pada tempat kerja. Konflik muncul karena adanya tekanan dari keanggotaan pada kelompok lain, sedangkan dalam konflik keluarga hal tersebut dapat muncul karena adanya peran seseorang sebagai seorang karyawan dan perannya yang lain sebagai seorang suami atau istri. Sebagai contoh, seorang guru yang harus menyelesaikan pemeriksaan tugas dan ujian murid-murid dengan membawanya ke rumah dan secara logika bila pemeriksaan tugas tersebut dibawa ke rumah ia dapat mengerjakannya sampai selesai, tetapi hal ini tentunya akan menimbulkan konflik karena pihak keluarga ingin menghabiskan waktu bersama-sama dengan dirinya.

### Kategori Konflik Kerja-Keluarga

Penelitian konflik kerja-keluarga sudah banyak dilakukan di luar negeri. Salah satu cara untuk mempelajarinya adalah dengan membaginya ke dalam dua kategori yang lebih dikenal dengan istilah FIW (*Family interference with work*—Keluarga memengaruhi pekerjaan) dan WIF (*Work interference with family*—Pekerjaan mempengaruhi keluarga). FIW terjadi karena segala hal yang berhubungan dengan aktivitas keluarga mencegah atau menghalangi untuk melakukan pekerjaan di kantor atau di tempat kerja, sedangkan WIF adalah kebalikannya, terjadi karena pekerjaan di tempat kerja menghalangi seseorang untuk melakukan aktivitas keluarga. FIW dan WIF sudah banyak diteliti, Kossek dan Ozeki (sitat dalam Robbins, 2004) juga menuliskan bahwa beberapa peneliti menyatakan FIW dan WIF adalah dua bentuk yang berbeda dan terpisah dari konflik, tetapi FIW dan WIF masih dalam satu payung dengan konflik kerja-keluarga.

WIF dan FIW diprediksikan sebagai penyebab stres. Tetapi, FIW lebih besar pengaruhnya, karena ternyata banyak tempat kerja yang mengharapkan bahwa kehidupan keluarga terpisah dari pekerjaan. Dengan

demikian seseorang yang mengalami FIW akan mengalami stres dan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya (Kelloway, Gottlieb & Burham disitat dalam Robbins, 2004).

### *Bentuk Konflik Kerja-Keluarga*

Para peneliti telah menemukan tiga bentuk dari konflik kerja-keluarga, yang di dalamnya juga ada banyak hubungan antarbentuk, dan di setiap bentuknya terdapat keterlibatan dan stres yang berbeda-beda dalam kehidupan para pekerja. Menurut Carlson (sitat dalam Robbins, 2004) tiga bentuk konflik kerja-keluarga itu disebut sebagai "*Role Pressure Incompatibility Factors.*" Berikut bentuk-bentuk tersebut.

*Time-based conflict.* Suatu konflik yang terjadi jika waktu yang disediakan hanya untuk satu peran saja (keluarga saja atau pekerjaan saja), atau dengan kata lain *time-based conflict* dialami ketika tekanan waktu membuat tuntutan dari satu peran menghambat peran yang lain. Waktu yang dihabiskan untuk melakukan aktivitas di satu peran membuat mereka tidak bisa memenuhi tugas peran yang lain, sehingga sulit atau tidak mungkin untuk menyediakan waktu bagi peran yang lainnya. Pekerjaan yang mempunyai waktu kerja panjang mengurangi waktu seseorang untuk terlibat pada perannya yang lain. Hal ini terjadi pada banyak bentuk, seperti adanya pekerjaan yang memerlukan banyak perhatian, sehingga walaupun mereka tidak bekerja, mereka tetap akan memikirkan pekerjaannya. Ada juga pekerjaan yang mempunyai waktu kerja yang tidak fleksibel, sehingga membuat seorang pekerja tidak dapat meninggalkan pekerjaannya ketika ada situasi-situasi tertentu yang mengharuskan ia hadir dalam peran yang lain. Menurut Pleck, Staines, & Lang (sitat dalam Haar & Spell, 2001) terdapat dua bentuk konflik yang dikarenakan waktu, yang pertama yaitu tuntutan waktu di satu peran membuat seseorang secara fisik tidak dapat memenuhi harapan dari peran yang lain, misalnya seorang guru yang harus mendampingi siswa-siswinya ke luar kota dalam kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa (LDKS) dan pada saat yang bersamaan guru tersebut harus membantu anaknya mencari kelengkapan tugas-tugas sekolah. Kedua adalah adanya tuntutan waktu yang juga bisa membuat seseorang mengalami kebingungan atau ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dengan satu

peran meskipun seseorang tersebut telah berusaha secara fisik untuk memenuhi tugas peran yang lain. Misalnya seorang guru yang membawa pulang tugas-tugas siswanya yang harus selesai diperiksa dengan cepat, padahal seharusnya guru tersebut menghabiskan waktunya dengan keluarga. Konflik mengenai waktu ini biasanya berkaitan dengan jadwal waktu kerja. Bagaimanapun efek dari permasalahan keluarga ke pekerjaan mungkin tidak sebesar konflik di tempat kerja memengaruhi keluarga.

*Strain-based conflict.* Konflik ini terjadi ketika ketegangan dari satu peran membuat seseorang sulit untuk bisa hadir di peran yang lain. Sumber potensial yang mengakibatkan konflik antara lain masalah tuntutan emosional di tempat kerja dan stres yang berhubungan dengan komunikasi di tempat kerja. Seseorang yang mengalami kecemasan dan kelelahan yang disebabkan oleh ketegangan dari suatu peran akan membuat ia sulit untuk bisa terlibat dalam perannya yang lain. Konflik ini sangat rentan terjadi pada seseorang yang mempunyai pekerjaan yang secara emosional melelahkan. Contoh konflik karena ketegangan adalah stres di tempat kerja yang menjadikan mereka sulit menjadi pasangan yang penuh perhatian terhadap pasangannya atau menjadi orang tua yang kurang penuh kasih sayang terhadap anak-anaknya

*Behavior-based conflict.* Suatu konflik yang terjadi ketika perilaku seseorang dalam satu peran tidak sesuai dengan perilaku pada peran yang lain. Konflik ini biasanya terjadi di tempat kerja yang mengharapkan pekerjanya mempunyai kepercayaan diri dan emosi yang stabil jika mempunyai masalah di rumah, sehingga yang diharapkan muncul adalah kehangatan, kedulian, dan keterbukaan secara emosional. Misalnya seorang manajer akan memerlukan sikap *self-reliance*, agresif, dan objektif, padahal karakteristik ini tidak selalu diperlukan dalam kehidupan keluarga (Greenhaus & Beutell, disitat dalam Robbins, 2004).

### *Penyebab Konflik Kerja-Keluarga*

Dari tiga bentuk konflik kerja-keluarga yang dijelaskan tersebut, jelas terlihat bahwa penyebab dari konflik kerja-keluarga adalah pertama karena waktu yang kurang untuk terlibat pada suatu peran, karena waktu yang tersedia banyak digunakan untuk pemenuhan di peran yang lain. Kedua, adanya perasaan

tegang dan lelah setelah beraktivitas di satu peran sehingga tidak dapat terlibat di peran yang lain. Ketiga yaitu karena adanya ketidaksesuaian perilaku di peran yang lain.

Greenhaus (2005) sendiri membedakan dua hal untuk menjelaskan faktor-faktor penyebab terjadinya konflik kerja-keluarga, yaitu dalam lingkup pekerjaan dan lingkup keluarga. Tetapi, keduanya mempunyai kesamaan, yaitu saling memberi tekanan. Dalam lingkungan pekerjaan, tekanan-tekanan tersebut adalah waktu kerja yang padat, tidak teratur dan tidak fleksibel, perjalanan kerja yang padat, pekerjaan yang berlebihan dan bentuk-bentuk lain dari stres kerja. Selain itu juga adanya konflik interpersonal di tempat kerja, *career transitions*, serta supervisor atau organisasi yang tidak mendukung. Faktor-faktor penyebab konflik kerja-keluarga dalam lingkungan keluarga adalah kehadiran anak, masih mempunyai tanggung jawab utama pada anak usia balita dan remaja, mempunyai konflik dengan anggota keluarga, dan keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung.

### Dampak Konflik Kerja-Keluarga

Konflik kerja-keluarga mempunyai banyak dampak negatif secara psikologis bahkan secara fisik. Seseorang dengan konflik kerja-keluarga yang tinggi, akan mengalami depresi, stres dan masalah kesehatan fisik yang meningkat dan menyebabkan rendahnya energi dalam dirinya. Kualitas hidup antara keluarga dan perkawinan akan berkurang juga, sehingga, seseorang yang mempunyai tingkat konflik kerja-keluarga yang tinggi akan cenderung mempunyai kualitas hidup yang rendah (Grent-Vallone & Donaldson, disitat dalam Robbins, 2004)

Dampak konflik kerja-keluarga juga digambarkan secara sistematis dalam Allen, Herst, Bruck, dan Sutton (2000). melalui penelitiannya tentang dampak yang berhubungan dengan konflik kerja-keluarga dengan cara mengamati literatur, artikel, dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan konflik kerja-keluarga. Menurut asumsi Allen et al. dampak tersebut adalah: (a) Masalah yang berkaitan dengan kerja (kepuasan kerja/komitmen organisasi/kecenderungan untuk *turnover*/ketidak-hadiran/prestasi kerja/kepuasan karier/ kesuksesan karier; (b) Masalah yang tidak berkaitan dengan kerja (kepuasan hidup/kepuasan pernikahan/kepuasan keluarga/ prestasi keluarga/kepuasan akan waktu luang; (c) Masalah yang berkaitan dengan stres (*general psychological strain*/

*somatic atau physical symptoms/depresi/burnout/work-related stress/family-related stress).*

### Cara Mengatasi Konflik Kerja-Keluarga

Banyak buku, artikel, jurnal, dan film yang memberikan *tips* atau resolusi untuk menghadapi suatu konflik pasangan bekerja. Seperti yang diutarakan tersebut, keberadaan anak memang menjadi hal yang paling merepotkan di dalam hal pengasuhan dan pengurusan anak. Di luar kehadirannya yang menjadi anugerah bagi setiap keluarga, anak jelas harus diurus, dan untuk memenuhi, tentu dibutuhkan waktu tersendiri. Tetapi masalahnya, waktu itu justru terbatas sekali–atau bahkan tidak ada–karena tekanan kesibukan di tempat kerja.

Untuk mengatasinya dibutuhkan pihak ketiga, yaitu pembantu, keluarga (orang tua, mertua, saudara), kerabat, sahabat, tetangga, menggunakan tenaga *baby sitter*, atau menitipkan anak-anak di jasa penitipan anak (Charlie, 2004). Tetapi, di sini yang terpenting adalah anak diasuh oleh orang yang tepat. Orang tua atau mertua masih merupakan pilihan terbaik. Paman, bibi, atau saudara, meskipun bukan pilihan terbaik, paling tidak masih dianggap keluarga sendiri. sedangkan menyerahkan anak-anak pada orang lain (tetangga, pembantu, penitipan anak, *baby sitter*) adalah pilihan terakhir.

Selain bantuan pihak ke tiga, adanya jadwal kerja yang fleksibel adalah salah satu manfaat yang sangat berharga bagi para pekerja (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Jadwal kerja yang fleksibel membantu para pekerja untuk bisa beradaptasi dengan jam kerjanya dalam memenuhi segala kebutuhannya.

Adanya program ini merupakan suatu kebijakan yang dapat membantu pekerja untuk mengubah kapan mereka masuk dan pulang kerja. Walaupun para pekerja masih mempunyai jam kerja yang penuh, nyatanya mereka masih bisa memenuhi kebutuhannya untuk bertemu dengan anaknya dengan lebih mudah. Caranya adalah dengan mengatur jam pertemuan dengan anak mereka sebelum berangkat dan sesudah mereka pulang dari tempat penitipan anak. Jadwal kerja yang fleksibel dirasa sebagai salah satu cara yang efektif bila dibandingkan dengan keberadaan tempat penitipan anak sebagai salah satu cara untuk mengurangi konflik kerja-keluarga. Adanya jam kerja yang fleksibel membuat para orang tua dapat melakukan kontrol yang lebih pada jadwal kerjanya (Greenberg, disitat dalam Robbins, 2004).

Ada beberapa orang yang dapat mengatur waktu kerjanya, beberapa dari mereka akan bekerja paling tidak 40 jam dalam seminggu. Para pekerja mempunyai tenaga yang besar untuk memberikan pelayanan dan membuat suatu budaya organisasi di tempat kerja, sehingga dapat menyeimbangkan antara bekerja dan keluarga. Apa yang terjadi di tempat kerja merupakan suatu struktur yang juga dapat memunculkan konflik kerja-keluarga pada pekerja.

Tempat kerja yang fleksibel, seperti contohnya mengizinkan pekerja memenuhi kebutuhan keluarganya di saat jam kerja sedang berlangsung, dapat membantu pekerja tersebut mengelola konfliknya. Hal ini disebut juga sebagai "*informal work accommodations to family*" (Behson, disitat dalam Robbins, 2002). Ini merupakan salah satu teknik dalam mengatasi masalah keluarga di saat jam kerja sedang berlangsung, dan cara ini adalah cara sementara dan tidak formal bagi pekerja dalam menyesuaikan pola-pola pekerjaan, sehingga dengan cara ini dapat membantu pekerja menyeimbangkan tanggung jawab di pekerjaan dan keluarganya.

Pada suatu penelitian ditunjukkan bahwa teknik ini dapat mengurangi perilaku absen, *burnout*, dan dapat meningkatkan kualitas kinerja (Behson, disitat dalam Robbins, 2004). Tetapi, teknik ini juga tidak selalu bisa digunakan pada semua pekerja. Contohnya, teknik ini dapat diterapkan pada situasi misalkan anak sakit, maka pekerja bisa mengantarkannya di sore hari setelah jam kerja usai, tetapi lain halnya jika kabar mengenai anak sakit diterima saat pekerja tersebut sedang bekerja, maka kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan lebih besar, dan pihak perusahaan tetap membayar jam kerja yang ditinggalkan oleh pekerja. Tentu saja hal ini membuat perusahaan merugi dengan mengeluarkan biaya banyak tetapi tidak menghasilkan.

Secara garis besar, tujuan penelitian ini untuk melihat dinamika konflik kerja-keluarga pada guru, mulai dari penyebab, dampak, dan cara mengatasinya, juga perbedaan konflik kerja-keluarga antara guru perempuan dan guru laki-laki.

## Metode

### *Paradigma*

Paradigma dalam penelitian ini adalah interpretif. Menurut Neuman (2003) tujuan paradigma interpretif adalah membangun suatu pengertian tentang kehidupan

sosial manusia dan menemukan bagaimana manusia tersebut mengartikan hidupnya dalam konsep yang *natural*. Paradigma ini menginginkan peneliti agar dapat mempelajari konflik kerja-keluarga yang dialami guru beserta *coping* yang mereka lakukan untuk mengatasi konflik tersebut dari sudut pandang mereka.

### *Informan*

Pada penelitian ini yang menjadi informan adalah para guru. Kriteria utama informan adalah para guru yang sudah menikah, mempunyai anak (anak belum menikah), dan tinggal dalam satu rumah dengan orang tuanya. Alasan yang mendasari karakteristik guru yang mempunyai anak belum menikah dan tinggal dengan orang tuanya didasarkan pada pola kehidupan orang Indonesia, yaitu seorang anak yang belum menikah masih menjadi tanggung jawab orang tua. Dengan begitu maka guru yang mempunyai anak belum menikah dan tinggal satu rumah dengan mereka membutuhkan pembagian waktu antara mengurus anak dan mengerjakan pekerjaannya. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah enam orang yang terdiri atas tiga guru perempuan dan tiga guru laki-laki. Adanya perbedaan jumlah ini dimaksudkan untuk bisa melihat perbedaan antara konflik kerja-keluarga yang dialami oleh guru perempuan dan guru laki-laki.

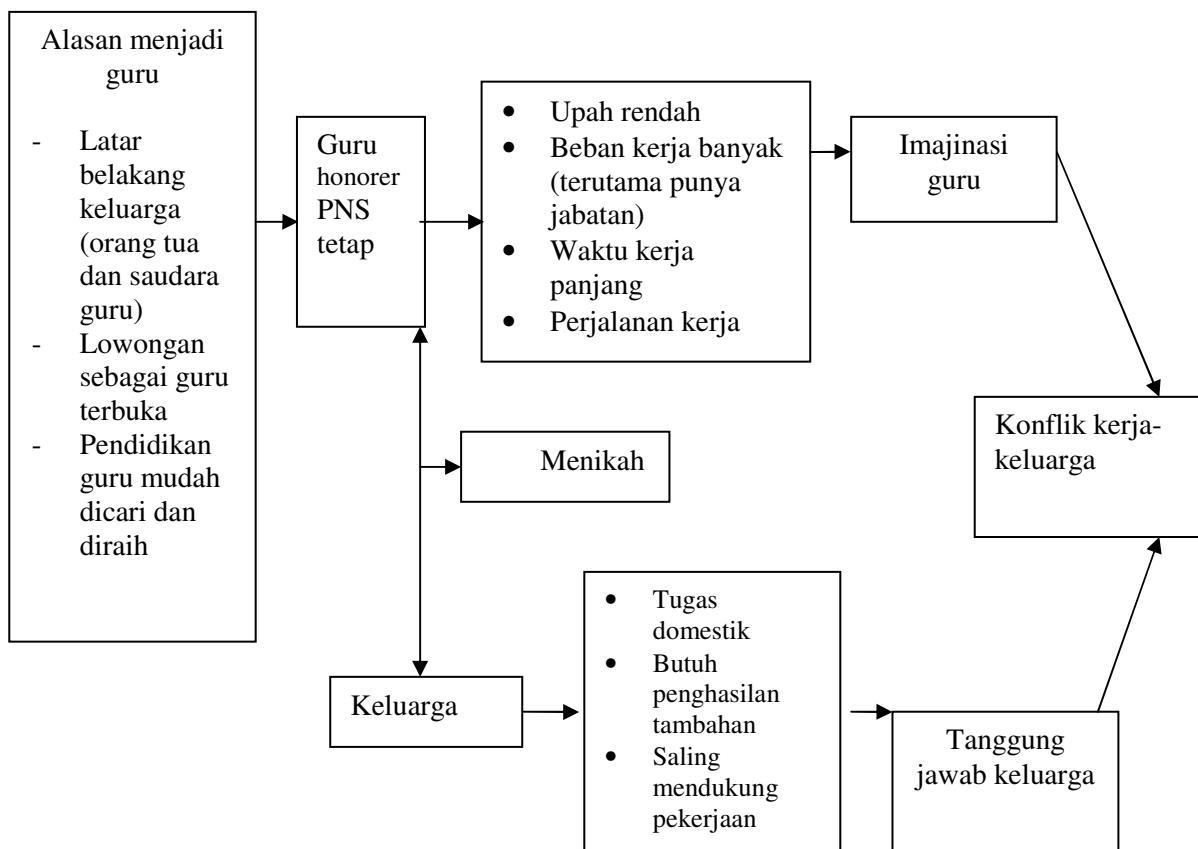
### *Metode Pengumpulan Data*

Untuk mendapatkan informasi yang diinginkan peneliti menggunakan metode (a) wawancara dengan pedoman terstandar yang terbuka dan (b) observasi melalui catatan lapangan.

## Hasil dan Bahasan

Sebelumnya perlu dipahami bahwa semua nama yang tercantum sebagai informan adalah bukan nama sebenarnya (nama samaran).

Pembahasan awal pada penelitian ini adalah alasan-alasan para informan menjadi guru sebagai pemenuh kebutuhan hidup mereka. Jawaban yang muncul adalah mudahnya masuk di pendidikan keguruan yang kemudian juga membawa



Gambar 1. Alasan bekerja sebagai guru

kemudahan mereka untuk bekerja sebagai guru. Selain adanya kemudahan-kemudahan ini, latar belakang keluarga (guru) juga menjadi alasan mengapa mereka memilih profesi guru. Seperti telah dijabarkan mengenai tujuan penelitian ini, data yang diperoleh juga memaparkan penyebab konflik kerja-keluarga yang dibagi dalam dua area itu sendiri yaitu area rumah dan area pekerjaan. Pada area rumah yang menjadi penyebab adalah adanya kehadiran anak, kegiatan, dan kebutuhan keluarga. Selain itu ternyata pembantu yang seharusnya berfungsi sebagai tenaga bantuan untuk mengatasi konflik ini ternyata bisa menjadi penyebab konflik kerja-keluarga. Alasannya adalah sifat dan sikap pembantu yang tidak cocok dengan majikannya. Selanjutnya adalah dari area pekerjaan, penyebabnya adalah beban kerja dari pekerjaan tambahan seperti menjalankan tanggung jawab pekerjaan tambahan bagi guru yang menduduki jabatan struktural. Tugas tambahan ini tidak mendapatkan upah sepeser pun, tetapi dengan alasan tanggung jawab pada pekerjaan dan untuk meningkatkan loyalitas adalah kunci

pertahanan mereka. Munculnya konflik kerja-keluarga tersebut mempunyai dampak tersendiri pada kehidupan keluarga, kerja, dan mereka sendiri sebagai individu yang utuh. Pada pekerjaan dampaknya adalah terganggunya konsentrasi kerja karena mengalami kelelahan fisik setelah berkegiatan di hari sebelumnya. Mengalami keterlambatan datang di tempat kerja dan harus absen dari pekerjaan karena mengantar dan menunggu anak yang sakit. Pada keluarga dampaknya adalah munculnya keluhan dari anggota keluarga seperti pasangan dan anak-anak karena waktu berkumpul dengan keluarga tersita. Adapun individu itu sendiri harus mengalami gangguan fisik (darah rendah), mempunyai beban pikiran pada keluarga dan anak, yang kemudian berdampak pada rasa khawatir pada kondisi anak.

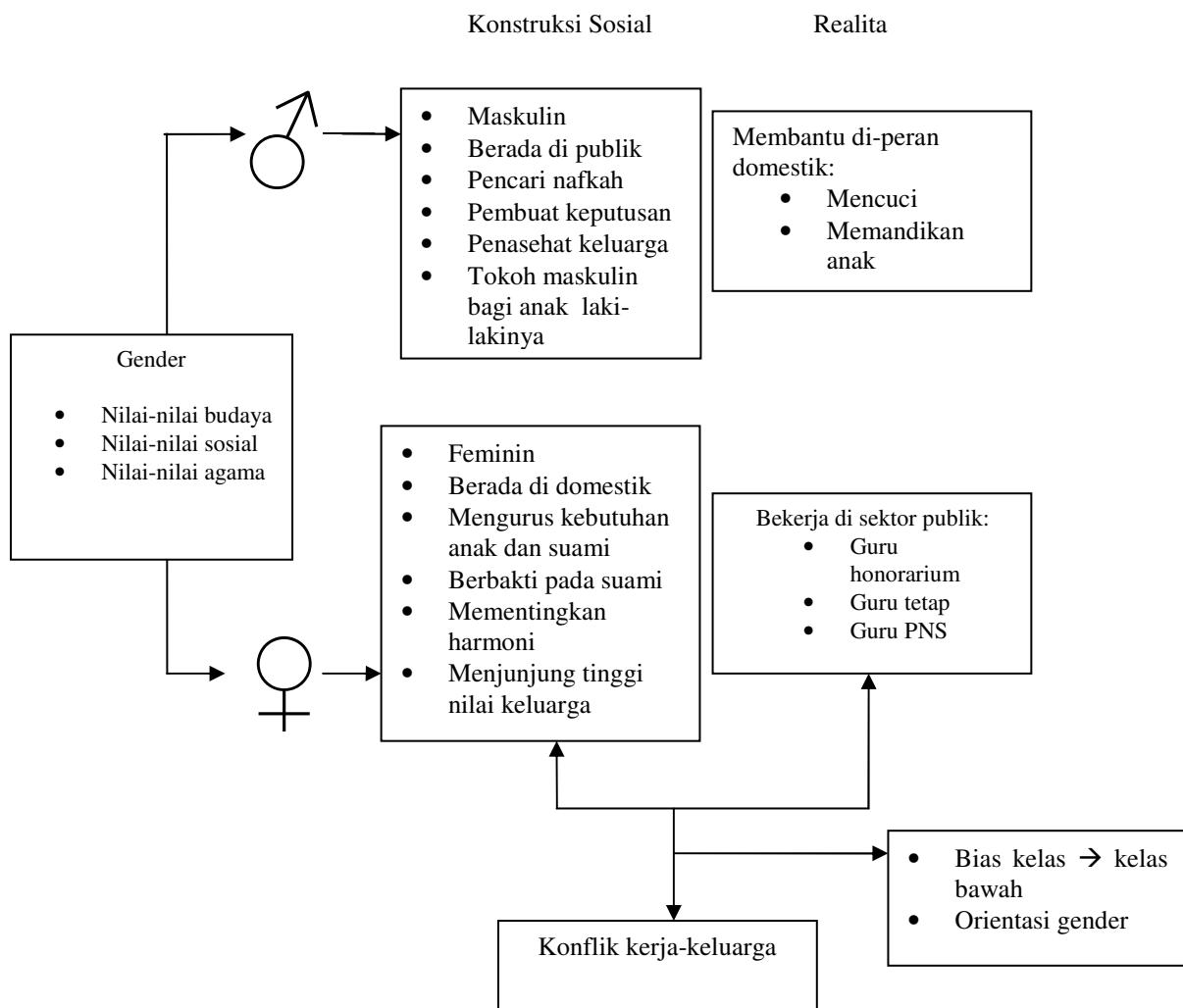
Karena dampak yang muncul, mereka berusaha untuk mengatasi ketidakseimbangan hidupnya yang ternyata sudah direncanakan sebelumnya. Untuk mengatasi konflik yang terjadi di tempat kerja, *coping* yang mereka gunakan adalah dengan memilih jadwal kerja yang

fleksibel yaitu dengan memilih sebagai guru honorarium (HR) yang jam kerjanya tidak penuh (mulai pagi sampai siang atau sore). Hal seperti itu dilakukan oleh Ayu yang juga mempunyai suami yang bekerja sebagai guru. Cara lain yang mereka gunakan adalah melakukan manajemen waktu dan mendapatkan dukungan sosial dari kepala sekolah serta rekan kerja yang terbentuk secara tidak disengaja. Hal tersebut mungkin, karena pada profesi guru biasanya bila mereka absen atau datang tidak tepat waktu, mereka tinggal menghubungi pihak sekolah untuk melaporkan mengapa mereka absen atau terlambat dan memberikan tugas yang kemudian kelas akan dijaga oleh guru piket. Dari peristiwa seperti itu kemudian membentuk sikap saling mendukung secara instrumental. Selain itu rekan kerja dan kepala sekolah juga memberikan dukungan emosional di saat mereka mengalami masalah pada pekerjaan atau masalah di rumah.

Selanjutnya *coping* yang mereka gunakan untuk mengatasi masalah di rumah, yaitu dengan mencari bantuan dari pihak ketiga seperti orang tua dan pembantu. Sebagian besar informan penelitian ini pernah menggunakan pembantu ketika anak-anak mereka berusia dua tahun dan berhenti menggunakan tenaga pembantu ketika usia anak sekitar sebelas tahun. Alasan mereka berhenti menggunakan tenaga pembantu adalah karena pertama, anak-anak sudah mulai bisa mandiri dan bisa membantu pekerjaan rumah seperti menyapu, mengepel, dan mencuci pakaian dengan mesin cuci. Kedua, ternyata kehadiran pembantu bukan hanya sebagai penolong tetapi malah menjadi beban bagi mereka, karena sifat dan sikap pembantu yang tidak cocok dengan mereka. Beban ini kemudian menjadi penyebab munculnya konflik kerja-keluarga. Jadi, jika mereka dihadapkan pada situasi ketika memang ada kecocokan dengan pembantu tersebut, ada kemungkinan mereka akan tetap menggunakan tenaga pembantu meskipun anak-anak sudah dewasa. Selain adanya kecocokan di antara mereka, kondisi keuangan juga berpengaruh dalam hal ini, karena di sisi lain mereka juga harus mengeluarkan biaya yang lebih banyak untuk kebutuhan anak-anak. Simpulannya, tenaga pembantu akan tetap mereka gunakan ketika kondisi keuangan mereka mencukupi untuk membayar tenaga pembantu dan ada kecocokan dengan pengguna tenaga mereka. Bantuan dari orang tua terjadi pada Dina yang sampai saat ini masih tinggal satu rumah dengan orang tua, jadi secara otomatis bantuan itu didapatkan oleh Dina.

Selain adanya bantuan dari pihak ketiga, para guru ini juga mendapatkan dukungan sosial dari pasangan dan anak. Dukungan itu berupa dukungan instrumental (membantu pekerjaan rumah tangga), dukungan emosional (memberikan rasa empati pada pasangan ketika mengalami masalah di pekerjaan), dan dukungan dalam memberikan penilaian dan informasi (menjadi teman bicara dan bertukar pikiran tentang masalah yang dialami). Selain dari pasangan, anak juga mempunyai peran penting dengan memberikan dukungan instrumental (membantu orang tua mengerjakan pekerjaan rumah semampu mereka). Munculnya dukungan tersebut terjadi karena ada suatu bentuk kesepakatan dengan pasangan, yaitu ketika istri bekerja setelah menikah dan mempunyai anak, segala hal yang berhubungan dengan kebutuhan rumah tangga dan anak menjadi tanggung jawab istri dan juga suami. Singkatnya, mereka telah membuat suatu "rambut-rambut" dalam mengatur kehidupan rumah tangga untuk mencegah terjadinya konflik kerja-keluarga, dan "rambut-rambut" ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja mereka.

*Coping* yang mereka gunakan ini mempunyai tujuan pada terpenuhinya kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kepuasan berperan sebagai orang tua (*parental satisfaction*) yang kemudian mempunyai tujuan akhir untuk mendapatkan kesejahteraan hidup mereka. Keluarga sebagai unit terkecil dalam masyarakat memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang lebih lanjut diharapkan mengurangi timbulnya masalah-masalah sosial. Upaya menanggulangi masalah-masalah keluarga menjadi sangat penting sekali dan upaya ini menjadi tanggung jawab banyak orang. Itu sebabnya setiap anggota keluarga ingin mewujudkan keluarga bahagia (S.D.Gunarsa & S.D.Y.Gunarsa, 2001) yaitu Perbedaan konflik kerja-keluarga pada guru perempuan dan laki-laki juga ditemukan dalam penelitian ini. Perbedaan tersebut antara lain adalah guru perempuan jika mengalami konflik kerja-keluarga yang menjadi prioritas utamanya adalah keluarga, terutama anak. Pada guru laki-laki, jika mengalami konflik kerja-keluarga yang menjadi pilihan utamanya adalah pekerjaan, karena bagi mereka walaupun mereka memberikan bantuan pada pekerjaan rumah tangga, tetapi pekerjaan sekolah selalu didahulukan. Hal ini karena masih adanya beban peran yang dipercayakan kepada mereka



Gambar 2. Penyebab konflik kerja-keluarga dari peran gender

sebagai laki-laki-kepala keluarga yang bertanggung-jawab atas nafkah keluarga dan perempuan lebih diorientasikan pada keluarga-domestik-yang menjadi kewajiban. Karena itu terkadang tampak bahwa keterlibatannya dengan keluargalah yang mengganggu aktivitasnya di tempat kerja. Singkatnya, pada guru perempuan penyebab konflik kerja-keluarga adalah pekerjaan, dan bagi guru laki-laki, penyebab konflik kerja-keluarga adalah keluarga. seluruh anggota keluarganya merasa bahagia dengan ditandai oleh berkurangnya ketegangan, kekecewaan, dan puas terhadap seluruh keadaan dan keberadaan dirinya (eksistensi atau aktualisasi diri) yang meliputi aspek fisik, mental, emosi, dan sosial.

## Simpulan dan Saran

Dari temuan yang diperoleh diketahui bahwa sebenarnya yang membentuk munculnya konflik kerja-keluarga adalah adanya perbandingan antara imajinasi dengan kenyataan tentang guru dan sebagai orang tua atau pasangan. Adapun imajinasi ini terbentuk dari nilai-nilai budaya, sosial, agama, dan politis. Karena antara imajinasi dan kenyataan tidak sejalan maka terjadilah konflik kerja-keluarga yang mempunyai dampak pada pekerjaan, keluarga, dan mereka sendiri sebagai individu. Guru perempuan dan guru laki-laki memiliki cara yang berbeda dalam menyikapi konflik kerja-keluarga.

Saran yang diberikan peneliti bagi peneliti

selanjutnya yaitu dalam memilih informan sebaiknya lebih spesifik. Spesifikasi bisa dilakukan dengan mengecilkan kategori guru yang akan dipilih, seperti guru dilihat dari statusnya (guru HR atau guru tetap); guru dilihat dari jabatan struktural (menjabat atau tidak); guru dilihat dari banyaknya sekolah tempat mereka mengajar; guru yang dilihat dari jenjang sekolahnya (SD, SMP, atau SMA); guru dari status sekolahnya (guru swasta atau guru negeri); dan pasangan guru atau tidak.

Selain membuat spesifikasi pada pilihan guru, buat juga spesifikasi pada lamanya bekerja sebagai guru dan bekerja tidaknya pasangan mereka. Saran lainnya yaitu, lakukan penelitian konflik kerja-keluarga pada guru perempuan yang pasangannya tidak bekerja atau sebaliknya guru laki-laki yang pasangannya tidak bekerja, karena dari situ dapat dibandingkan hasilnya dengan penelitian konflik kerja-keluarga lainnya pada guru.

Selain membuat spesifikasi, bekali diri dengan informasi yang luas mengenai landasan teori, sehingga dapat mempermudah peneliti dalam membuat daftar pertanyaan dan melakukan analisis. Pada proses analisis data gunakan analisis isi, karena dengan analisis isi bisa diketahui konflik manakah yang persentasenya lebih besar, sehingga bisa diberikan *coping* yang tepat pada masalah yang tepat pula. Pengambilan data, sebaiknya dilakukan di dua tempat yang berbeda sesuai dengan topik yang digunakan yaitu di pekerjaan dan di kehidupan keluarga, karena dengan begitu dapat diperkaya data, dapat membandingkan kebenaran data yang diperoleh dari wawancara di rumah dengan kenyataan di sekolah, dan keterangan tentang kegiatan/aktivitas di sekolah dapat terdeskripsikan dengan jelas.

Saran bagi institusi atau organisasi guru di sekolah dalam menanggapi permasalahan guru dengan peran gandanya adalah membuat suatu program pelatihan yang dapat digunakan untuk mengurangi konflik kerja-keluarga. Peneliti menemukan hasil penelitian yang dilakukan di luar negeri oleh Cinamon dan Rich (2005). Dalam penelitian tersebut mereka mengulas tentang bagaimana mengurangi konflik kerja-keluarga pada guru. Hasilnya, mereka mempunyai dua program yang dapat diterapkan, yaitu program yang ditujukan pada pihak manajemen sekolah (kepala sekolah, tenaga administrasi, dan pihak lain yang berhubungan dengan pengaturan kerja guru di sekolah) serta program dari pihak guru itu sendiri yang dapat terkena dampak negatif dari konflik kerja-keluarga.

### *The Managers' Program.*

Program bagi pihak manajer ini digunakan untuk meningkatkan daya sensitivitas para jajaran manajer di sekolah pada kebutuhan kerja dan keluarga pada tiap guru. Selain itu program ini diharapkan dapat didemonstrasikan dalam gaya kepemimpinan mereka di tiap kebijaksanaan.

### *The At-Risk Employees' Program.*

Program selanjutnya yaitu program yang ditujukan pada guru untuk membantu mereka mempelajari apa saja faktor penyebab konflik kerja-keluarga dan untuk meningkatkan kemampuan serta kepekaan mereka pada pengelolaan peran kerja dan keluarga. Ada tiga hal yang disarankan oleh Cinamon dan Rich, yaitu pentingnya untuk saling berbagi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinamon dan Rich menunjukkan bahwa pertama, para guru sangat menghargai kesempatan untuk mediskusikan atau membicarakan kesulitan-kesulitan yang dialami dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga, baik berdiskusi dengan pasangan atau dengan rekan kerja.

Kedua, belajar ilmu baru, ketika Cinamon dan Rich dalam penelitiannya memberikan saran untuk melakukan *role play* dengan rekan kerja tentang konflik kerja-keluarga. Mereka memainkan peran sebagai ayah atau ibu dalam suatu situasi dan saling mendapatkan balikan (*feedback*). Sebagian guru yang menjadi informan mengatakan bahwa mereka mempelajari ilmu baru dalam menyeimbangkan tekanan dari beban keluarga dan pekerjaan. Cara ini mungkin lebih efektif lagi bila dilakukan dengan adanya pengawasan dan arahan dari orang-orang yang sudah ahli dalam memberikan pelatihan bagi pekerja.

Ketiga, yaitu *self-awareness*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Cinamon dan Rich, para guru banyak memberikan respon yang positif yaitu dengan adanya *role play* sesama rekan guru yang saling berganti peran sebagai pasangan, dapat membantu mereka meningkatkan *self-awareness*. Adanya *self-awareness* membuat mereka sadar dan lebih menghargai pekerjaan mereka, sehingga dapat menjadi pegangan untuk mengurangi konflik kerja-keluarga, karena kesadaran diri tersebut membuat mereka tahu bahwa pekerjaan mereka mempunyai arti.

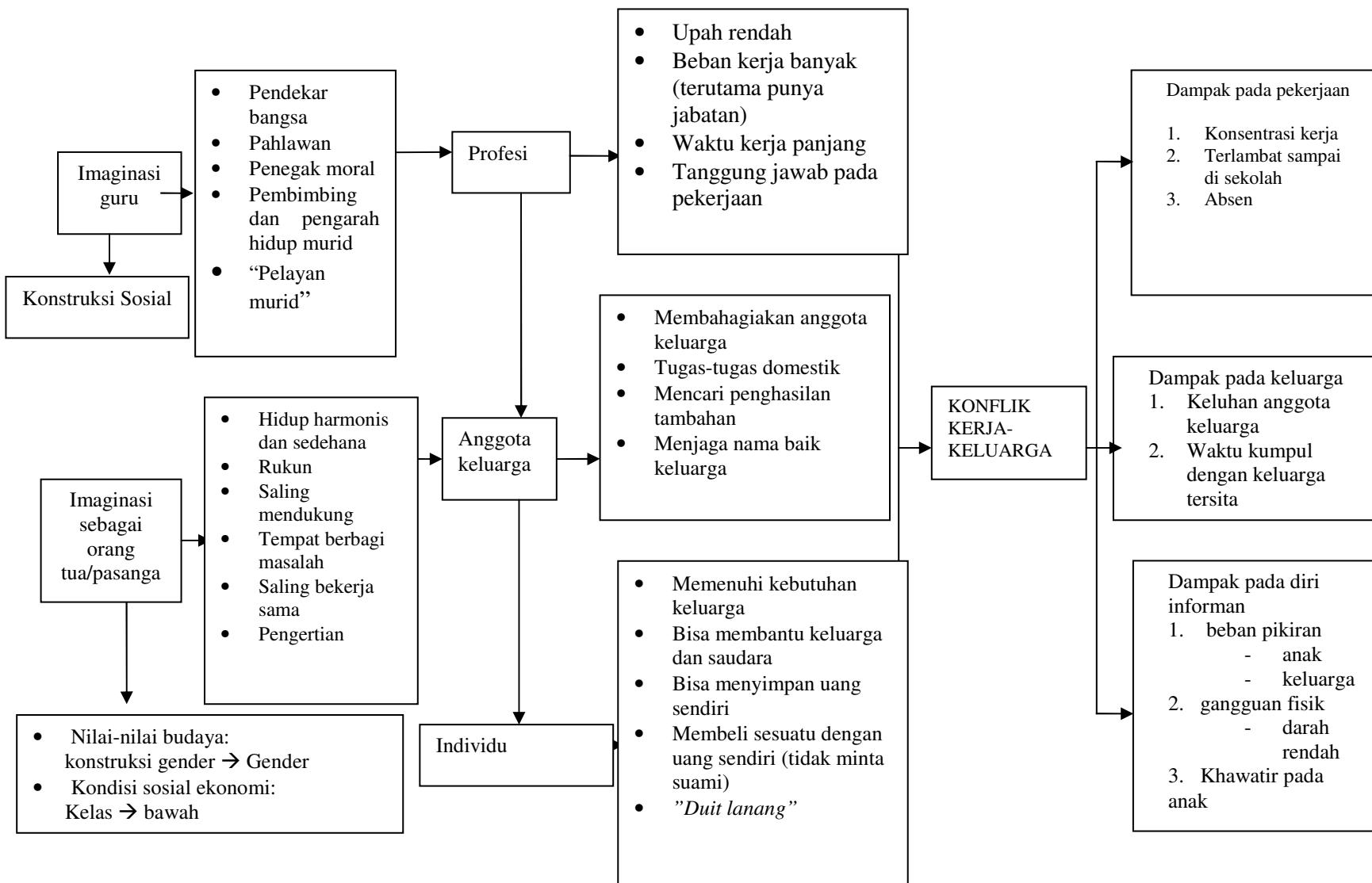
Selain membuat program tersebut, pihak sekolah juga sebaiknya benar-benar menyediakan UKS (Unit Kesehatan Sekolah) lengkap dengan dokter dan obat-obatan. Karena, dengan tersedianya fasilitas ini, guru yang mengalami gangguan fisik bisa mendapatkan perawatan dari dokter jaga di sekolah.

## Pustaka Acuan

- Deny, A. S. (2004). *Menganaktirikan profesi guru*. Diunduh 24 Januari, 2005 dari <http://www.kompas.com/kompascetak/0410/18/Didaktika/1328135.htm>
- Allen, T.D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(2), 278-308.
- Charlie, L. (2004). *Dramatika pasangan bekerja: Bagaimana mencapai harmonisasi antara karir dan rumah tangga*. Bandung: Nexx Media, Inc.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Reducing teacher's work-family conflict: From theory to practice. *Journal of Career Development*, 32(1), 91-103.
- Darmaningtyas. (2004). *Pendidikan yang memiskinkan*. Yogyakarta: Galang Press (anggota IKAPI).
- Greenhaus, J. H. (2005). *Work-family conflict*. Retrieved March 6, 2005 from [http://www.bcfwp.org/Conference\\_papers/Greenhaus.pdf](http://www.bcfwp.org/Conference_papers/Greenhaus.pdf)
- Gunarsa, S. D., & Gunarsa, S. D. Y. (2001). *Psikologi praktis: Anak, remaja, dan keluarga*. Jakarta: P.T. BPK Gunung Mulia.
- Haar, J. M., & Spell, C. S. (2001). *Examining work-family conflict within a New Zealand local government organization*. Retrieved March 6, 2005 from [http://www.humanresources.co.nz/articles/2001-10-16\\_word\\_family.pdf](http://www.humanresources.co.nz/articles/2001-10-16_word_family.pdf)
- Hammer, L., & Thompson, C. (2003). *Work-family conflict: A sloan work and family encyclopedia entry*. Retrieved April 14, 2005 from [http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpWFRCent.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpWFRCent.html)
- Wapres emosi mendengar puisi "Sekolah seperti kandang ayam." (2005). Diunduh 28 November, 2005 dari <http://www.kompas.com/gayahidup/news/0511/28/0059.htm>
- Neuman, E. L. (2003). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (5<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Poerwandari, E. K. (2001). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Suroso (2002). *In memoriam guru*. Yogyakarta: Jendela.
- Robbins, A. (2004). *Work family-conflict*. Tesis. A Senior Honors Thesis, Submitted to The Honors Program of the College of Arts and Sciences, Boston College. Retrieved September 13, 2005, from <http://dissertations.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1035&content=ashonorsx>

## LAMPIRAN 1

## Penyebab dan dampak konflik kerja-keluarga



## LAMPIRAN 2

### Dinamika konflik kerja-keluarga

