



STUDI FENOMENOLOGI *WORK-FAMILY CONFLICT* DALAM KEHIDUPAN GURU HONORER WANITA

Masduki Asbari*, Rudy Pramono, Fredson Kotamena, Juliana Liem, Otto Berman Sihite, Virza Utama Alamsyah, Donna Imelda, Samuel Tanasjah Setiawan, Agus Purwanto

Universitas Pelita Harapan

Corresponding author email: *kangmasduki.ssi@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui latar belakang seorang ibu rumah tangga untuk bekerja di luar sebagai guru honorer, mengetahui kondisi finansial keluarga guru honorer wanita, dan untuk mengetahui *work-family conflict* yang dialami wanita selama menjadi guru honorer. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi dengan metode pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi dan studi literatur. Narasumber yang ada dalam penelitian ini adalah ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah sebagai guru honorer di Tangerang. Untuk mengetahui keabsahan data digunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data. Metode pengujian data menggunakan triangulasi sumber dan *member check*. Metode analisis data menggunakan *data reduction*, dan *drawing conclusion*. Penelitian ini menemukan bahwa faktor utama ibu rumah tangga untuk bekerja di luar rumah adalah karena faktor finansial dan pendidikan. Faktor lainnya adalah faktor mengisi waktu luang dan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja. Solusi menangani *work-family conflict* dibahas mendalam dalam kajian ini.

Keywords: *Guru honorer, studi fenomenologi, work-family conflict*

PENDAHULUAN

Pola keluarga produktif mulai menggantikan pola keluarga tradisional sebagai model keluarga yang dominan, sehingga menyebabkan pergeseran model keluarga (Contzen & Forney, 2017; Vrontis, Bresciani & Giacosa, 2016; Anand & Vohra, 2019; Barnett, Brennan & Lee, 2018). Pola keluarga tradisional, ditandai dengan peran laki-laki sebagai pencari nafkah dan peran perempuan sebagai perawat dan ibu rumah tangga. Anggapan tradisional menilai seorang wanita tidak perlu menuntut ilmu setinggi-tingginya dikarenakan pada akhirnya seorang wanita hanya menjadi seorang ibu

rumah tangga. Sehingga pada saat ada seorang wanita mencoba menyalurkan bakatnya dengan bekerja, justru mereka cenderung dikucilkan oleh masyarakat sekitar dan dianggap mengesampingkan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga (Arifin, 2017; Sari, 2019; Miyasari, 2019; Putri & Lestari, 2015; Tuwu, 2018; Taufik et al, 2019; Hardiyanti, Firman & Rusdinal, 2019; Iskandar, 2017; Siregar, 2018)

Seiring perkembangan zaman, stigma yang berkembang di masyarakat tersebut perlahan-lahan mulai tergeser dengan pemikiran yang lebih modern. Dengan adanya persamaan hak dalam kehidupan bermasyarakat antara

kaum laki-laki dan wanita, banyak dari kaum wanita yang mulai mengembangkan bakatnya salah satunya dengan bekerja di luar rumah (Nasir & Lilianti, 2017; Abidin, 2017; Watie, 2010; Priandi & Roisah, 2019). Dalam era globalisasi ini, baik pria maupun wanita memainkan peran ganda sebagai orang tua dan pekerja. Banyak penelitian membahas *work-family conflict* (selanjutnya disebut sebagai WFC) pada pekerja formal profesional non-kependidikan dan masih jarang yang mengkaji WFC pada orang-orang dalam profesi mengajar. Pada kenyataannya, WFC dapat terjadi pada semua profesi, tidak mengecualikan guru dan pendidik (Gu, You & Wang, 2020; Pu et al, 2016; McIlveen et al, 2018; Shreffler, Shreffler & Murfree, 2019; Gu & Wang, 2019). Greenhaus & Beutell (1985) menggambarkan tipe-tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran wanita antara rumah tangga dan pekerjaan. Pertama, *time-based conflict*, yakni konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga (Allen et al, 2019). Kedua, *strain based conflict*, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, maka akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketiga, *behavior based conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidak sesuaian perilaku

individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karier biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain (Ohu et al, 2019; French & Allen, 2019; Conte et al, 2019; Bettac & Probst, 2019; Pan & Yeh, 2019; Khursheed et al, 2019; Zang, Rasheed & Luqman, 2019; Reimann, Marx & Diewald, 2019)

Menjadi istri, orang tua dan guru honorer pada saat yang sama dapat menyebabkan menjadi ketidakharmonisan dalam salah satu dari beberapa peran yang dimainkan. Salah satu permasalahan yang timbul berkaitan dengan peran ganda guru honorer wanita yaitu, *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dan peran di dalam keluarga (Kremer, 2016; Crawford et al, 2016; Sanchez-Vidal, Cegarra-Leiva & Cross, 2019; Furtado, Sobral & Peci, 2016; Mittal & Bienstock, 2019; Khandelwal & Sehgal, 2018; Robinson, Magee & Caputi, 2016). Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work-family conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut hasil observasi awal yang telah dilakukan ada beberapa kondisi yang dapat memungkinkan terjadinya konflik, yakni pertama adalah karena kondisi finansial (Ode-Dusseau, Matthews & Wayne, 2018; Eshak et al, 2018; Dettmers, 2017; Sellmaier et al, 2016; Roman, 2017; McCutcheon & Morrison, 2017; Brown & Clark, 2017; Skomorovsky et al, 2019; Raja. Javed

& Abbas, 2018). Kondisi finansial suami tidak mampu mencukupi kebutuhan keluarga sehingga menuntut seorang istri yang ada di dalam rumah tangga turut turun tangan membantu memenuhi kebutuhan finansial keluarga (Kundu et al, 2016; Ferri, Pedrini & Riva, 2018). Kondisi finansial di sini bukan saja satu unsur utama pemicu terjadinya *work-family conflict* saja. Faktor lain yang dapat menimbulkan *work-family conflict* di dalam keluarga adalah faktor pendidikan yang terbatas (Raza et al, 2018; Jansen & Hellsten, 2018; Rabenu, Tziner & Sharoni, 2017; Bennet, Beehr & Ivanitskaya, 2017; Lu et al, 2016; Li, Cheung & Sun, 2019). Kebanyakan suami atau kepala keluarga dari rumah tangga yang memiliki masalah ekonomi hanya sebatas tamatan sekolah menengah pertama ataupun sekolah menengah atas. Dengan tingkat pendidikan yang sedemikian rupa tentu saja kemampuan seorang suami untuk mengelola konflik yang ada di dalam keluarga semakin rendah, sehingga seringkali terjadi kesalahpahaman antara suami dan istri. Konflik yang timbul dari berbagai faktor di dalam keluarga tentu saja berdampak pada pekerjaan istri. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan istri yang bekerja sebagai guru honorer untuk membangun keselarasan antara pekerjaan dan keluarga (Arslaner & Boylu, 2017; Goel, 2017; Wang, Lee & Wu, 2017; Maloni et al, 2019; Karatepe & Karadas, 2016; Oren & Levin, 2017; Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent & Alegre, 2016;

Latip et al, 2019; Rasheed, Iqbal & Mustafa, 2018). Faktor berikutnya yang memicu terjadinya *work-family conflict* adalah masalah kesehatan pada suami (O'Neill & Rothbard, 2017; Lambert et al, 2016; Dinh et al, 2017; Beutell & O'Hare, 2018; Sharma, Dhar & Tyagi, 2016). Masalah kesehatan pada suami menyebabkan ketidakmampuan suami untuk mencari pekerjaan yang layak. Bahkan, suami kemudian menjadi beban tanggungan keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan *work-family conflict* guru honorer wanita di Tangerang untuk mengetahui konflik yang mungkin muncul antara keluarga dan pekerjaan. Studi pada WFC memiliki nilai penting karena mereka mengungkapkan hubungan antara kerja, kehidupan keluarga, kesehatan, dan kesejahteraan guru honorer.

TINJAUAN LITERATUR

Ruppanner (2013) telah meneliti tentang hubungan antara konflik kerja dengan keluarga dan keluarga dengan kerja serta kebijakan ramah keluarga yang tepat. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menguji hubungan antara *family-work conflict* dan *work-family conflict* dengan empat indikator kebijakan publik yaitu cuti keluarga, penjadwalan kerja, penjadwalan sekolah dan ECEC. Hasilnya menunjukkan bahwa yang pertama karakteristik individu menjadi penting terutama yang terkait dengan

konflik keluarga-pekerjaan, serta menggambarkan siapa yang paling rentan terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga. Kedua, hasilnya menunjukkan perbedaan penting pada tingkat individu dan efek kebijakan publik untuk pria dan wanita. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai *work-family conflict* guru honorer wanita. Perbedaannya yaitu penulis meneliti *work-family conflict* guru honorer wanita dengan metode kualitatif sedangkan Ruppner (2013) menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selain itu, narasumber dan lokasi penelitian juga berbeda.

Cinamon dan Rich (2002) juga telah meneliti tentang perbedaan gender dalam pentingnya peran kehidupan dan implikasinya terhadap konflik keluarga-pekerjaan. Penelitian ini membahas implikasi penugasan penting untuk peran kerja dan keluarga. Isu pertama yang diteliti adalah perbedaan gender dalam distribusi antar profil. Seperti yang diharapkan, lebih banyak pria daripada wanita yang sesuai dengan profil kerja, sedangkan lebih banyak wanita daripada pria yang sesuai dengan profil keluarga. Kesimpulannya, tidak ada perbedaan gender dalam profil ganda. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan antara gender dalam konflik kerja-keluarga tampak jelas, seperti perbedaan gender di antar profil. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai *work-family conflict*. Perbedaannya

yaitu penulis meneliti *work-family conflict* guru honorer wanita saja dan tidak meneliti mengenai perbedaan gender. Serta metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif sedangkan Cinamon dan Rich (2002) menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selain itu, narasumber dan lokasi penelitian juga berbeda.

Amazue (2013) meneliti tentang dampak dari pekerjaan dan keluarga dalam keterlibatan *work-family conflict*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada pengalaman pekerja dari *work-family conflict*. Keterlibatan keluarga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai *work-family conflict* pada pekerja wanita. Perbedaannya yaitu penulis meneliti kompensasi dengan metode kualitatif sedangkan Amazue (2013) menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan yang lain terletak pada variabel yang diteliti dimana peneliti menggunakan variabel lain yaitu kompensasi pada guru honorer wanita. Selain itu, narasumber dan lokasi penelitian juga berbeda.

Tomlinson dan Durbin (2010) dalam risetnya yang berjudul *female part-time managers: Work-life balance, aspirations and career mobility* yang melakukan penelitian untuk mengeksplorasi lintasan kerja, aspirasi, keseimbangan kehidupan

kerja dan mobilitas karir wanita yang bekerja sebagai manajer paruh waktu. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan wanita cenderung ambivalen dan frustrasi dengan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan, prospek kerja dan kehidupan pribadi mereka. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai wanita karir dan *work-life balance*. Metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu kualitatif. Perbedaannya terletak pada narasumber dimana pada penelitian yang akan dilakukan pada tingkatan guru honorer sedangkan Tomlinson dan Durbin (2010) meneliti pada tingkatan manajer, sedangkan untuk lokasi juga berbeda. Perbedaan yang lain terletak pada variabel yang diteliti dimana peneliti menggunakan variabel lain yaitu *work-family conflict*.

Keluarga

Pengertian keluarga dapat dilihat dari tiga sudut pandang. Lestari (2012) menyebutkan tiga sudut pandang tersebut yaitu: Pertama, pengertian structural keluarga, yakni keluarga didefinisikan berdasarkan kehadiran anggota keluarga, seperti orang tua, anak dan kearabat lainnya. Pengertian ini memfokuskan kepada siapa yang menjadi bagian dari keluarga. Prespektif ini menunjukkan bahwa keluarga merupakan asal-usul seseorang (*families of origin*), keluarga sebagai wahana melahirkan keturunan (*families of procreation*) dan

keluarga batih (*extended family*). Kedua, pengertian fungsional keluarga, yakni keluarga didefinisikan dengan penekanan pada terpenuhinya tugas-tugas dan fungsi-fungsi psikososial. Fungsi tersebut mencakup perawatan, sosialisasi pada anak, dukungan emosi dan materi, dan pemenuhan peran tertentu. Prespektif ini memfokuskan pada tugas-tugas yang dilakukan oleh keluarga. Ketiga, pengertian transaksional keluarga, yaitu keluarga didefinisikan sebagai kelompok yang mengembangkan keintiman melalui perilaku-perilaku yang menciptakan identitas diri sebagai keluarga (*family identity*), berupa ikatan emosi, pengalaman historis, maupun cita-cita masa depan. Prespektif ini memfokuskan pada bagaimana keluarga melaksanakan fungsinya.

Work-family conflict

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antar peran dipekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work-family conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga. Greenhaus & Beutell (1985) menggambarkan tipe-tipe konflik yang

berkaitan dengan dilema peran wanita antara rumah tangga dan pekerjaan. Pertama, *time-based conflict*, merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai. Kedua, *strain based conflict*, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, maka akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala. Ketiga, *behavior based conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karier biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Permasalahan yang terjadi antara dua tuntutan membuat seseorang

mengalami stres dalam kehidupan pribadinya karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini membutuhkan dukungan dari perusahaan untuk menunjang kehidupan pribadi dan karier mereka (O'Driscoll et al, 2003; Wu et al, 2008; Clark et al, 2015; Gordon et al, 2007; Zheng & Wu, 2018; Marican & Sabil, 2017; Wayne et al, 2016; Rofcanin, Las Heras & Bakker, 2017; Choi et al, 2017. Dengan adanya dukungan dari perusahaan terhadap kehidupan pribadi mereka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru honorer terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif memungkinkan peneliti meneliti objek penelitian secara mendalam dan rinci. Mendekati objek penelitian tanpa dipengaruhi oleh ketentuan-ketentuan yang ditetapkan sebelumnya sehingga dapat menjaring data secara terbuka, mendalam dan rinci. Metode ini menghasilkan informasi yang kaya dan rinci dari responden yang sedikit dan kasuistik akan tetapi, hal tersebut menurunkan kemungkinan generalisasinya (Hasibuan, 2014).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi fenomenologi. Dimana studi fenomenologi mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau

fenomena. Tujuan utama dari fenomenologi adalah untuk mereduksi pengalaman individu pada fenomena menjadi deskripsi tentang esensi atau intisari universal (Creswell, 2015). Dalam penelitian ini dikaji mengenai *work-family conflict* guru honorer wanita yang telah berkeluarga. Minimal telah memiliki satu orang anak dan telah bekerja sebagai guru honorer minimal 3 tahun. Ada lima orang narasumber utama dalam penelitian ini. Mereka bekerja sebagai guru honorer di sekolah dasar dan sekolah menengah pertama. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subyek penelitian). Misalnya seorang peneliti ingin mendapatkan data mengenai rata-rata berat badan balita di suatu wilayah. Apabila peneliti melakukan penimbangan berat badan balita tersebut secara langsung satu persatu, maka data yang diperoleh merupakan data primer (Mustafa, 2009). Dalam penelitian ini, yang dijadikan data primer adalah guru honorer wanita yang telah berkeluarga dan didukung dengan pernyataan dari suami masing-masing narasumber guru honorer wanita tersebut.

Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti Sumarsono (2004). Misalnya, data-data yang diperoleh dari website, catatan tahunan perusahaan, atau dari peneliti lain. Dalam penelitian ini, data sekunder didapat dari catatan/laporan sekolah, jurnal, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, yang dijadikan data sekunder adalah jurnal, catatan atau dokumen sekolah atau lainnya, dan juga dari website.

Dalam penelitian ini terfokus kepada guru honorer wanita yang minimal sudah bekerja selama tiga tahun. Peneliti memilih guru honorer wanita yang sudah berkeluarga sebagai objek penelitian karena pada kenyataannya tidak mudah untuk seorang wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak untuk memutuskan bekerja. Untuk alasan tersebut maka perlu rasanya untuk meneliti *work-family conflict* yang terjadi dalam kehidupan pribadi guru honorer wanita yang secara otomatis harus melakukan peran ganda. Guru honorer wanita yang dipilih adalah yang telah menikah dan memiliki setidaknya satu orang anak serta sudah bekerja sebagai guru honorer setidaknya tiga tahun. Pertimbangan tersebut berdasar kebutuhan mendalami kemungkinan terjadinya *work-family conflict* dan berpengalaman menangani masalah-masalah lain yang muncul di keluarga

Dengan metode pengumpulan data berupa wawancara, peneliti mampu mendapatkan informasi lebih detil. Beberapa hal yang berupa perilaku, kata-kata dari narasumber lebih bermakna dari data lain sehingga dapat membantu peneliti dalam memperoleh fakta sesungguhnya di lapangan.

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan triangulasi dan *member check* (Moleong, 2007). Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2015). Triangulasi Sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan narasumber data tersebut (Sugiyono, 2015).

Mengadakan *member check*, pengujian kredibilitas data dengan *member check*. *Member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data maka data tersebut valid, sehingga akan semakin kredibel atau dipercaya (Sugiyono,

2015). *Member check* dilakukan dengan cara mendiskusikan hasil penelitian pada sumber-sumber data yang telah memberikan data, yaitu kepada suami dari masing-masing objek penelitian.

Uji *Transferability* merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil (Sugiyono, 2015). Sugiyono (2015) juga mengatakan bahwa bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang demikian jelasnya, "semacam apa" suatu hasil penelitian dapat diberlakukan (*transferability*), maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Latar belakang ibu rumah tangga untuk bekerja di luar rumah

Hasil penelitian ini mengungkap fenomena unik tentang domain keluarga dan karir dalam kehidupan seorang guru honorer. Ada asosiasi penting di dalamnya, yakni pengajaran telah dianggap sebagai pekerjaan yang menarik bagi wanita yang ingin bekerja tetapi berusaha untuk mengalokasikan waktu dan energi maksimum untuk peran keluarga mereka. Dengan demikian, mengajar dianggap sebagai pekerjaan yang tepat bagi perempuan karena mereka tidak diharuskan untuk berinvestasi dalam pekerjaan dan mungkin bisa menggabungkan peran kejuruan dan keluarga dengan minimal

konflik. Latar belakang ibu rumah tangga untuk bekerja di luar rumah adalah menjadi suatu alasan utama mengapa harus memilih bekerja dibandingkan dengan menjadi ibu rumah tangga seutuhnya. Di dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang memungkinkan seorang ibu rumah tangga memilih peran ganda. Dari penelitian yang telah dilakukan, faktor utama yang menjadikan kelima narasumber guru honorer adalah karena faktor ekonomi yang mendesak. Mengapa dikatakan mendesak, karena suami mereka yang hakikatnya sebagai kepala rumah tangga dan tulang punggung keluarga belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pokok keluarga, apalagi kebutuhan sekunder dan tersier keluarga. Selain kebutuhan ekonomi yang mendesak, ada pula alasan lain yaitu untuk mengisi waktu luang dan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja yang juga dirasa senasib sepenanggungan dengan dirinya.

Pembagian tugas dalam keluarga sepertinya menjadi penting untuk mencapai keharmonisan keluarga. Dalam konsep perkawinan tradisional berlaku pembagian tugas dan peran suami istri dimana tanggung jawab rumah tangga seperti memasak, mencuci, dan mengasuh anak adalah tugas istri sedangkan suami bertugas mencari nafkah (Lestari, 2012; Islami & Khairulyadi, 2017; Hikmah, Yulisti & Nasution, 2009; Suparman, 2018; Aswiyati, 2016; Torere et al, 2019; Saidah & Harianto, 2018; Nurbayan & Syaifullah, 2019). Namun, saat ini tuntutan sudah semakin maju sehingga kebanyakan suami-istri bekerja sehingga mereka harus mampu bekerja sama dalam

menyelesaikan pekerjaan termasuk bekerja sama dalam mengasuh anak.

Kondisi finansial dan pendidikan keluarga dari guru honorer wanita

Kondisi ekonomi memang menjadi latar belakang utama mengapa wanita memilih memerankan peran ganda. Dengan suami yang tidak memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap, memaksa seorang istri untuk turun tangan membantu menopang perekonomian keluarga. Jika penelitian yang dilakukan Tomlinson & Durbin (2010) yang berjudul *Female Part-Time Managers: Work-Life Balance, Aspirations and Career Mobility* yang meneliti tentang eksplorasi lintasan kerja, aspirasi, keseimbangan kehidupan kerja dan mobilitas karir wanita yang bekerja sebagai manajer paruh waktu. Hasil penelitian menunjukkan wanita cenderung ambivalen dan frustrasi dengan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan, prospek kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan guru honorer sebagai narasumber menunjukkan bahwa hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Tomlinson & Durbin (2010) di atas yaitu guru honorer wanita cenderung tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Yang membedakan adalah faktor ekonomi yang menjadi faktor utama mengapa narasumber pada penelitian kali ini tetap bertahan untuk bekerja meskipun

ada rasa ingin menjadi ibu rumah tangga seutuhnya saja.

Work-family conflict yang dialami selama menjadi guru honorer wanita

WFC dapat terjadi pada semua jenis profesi, terutama dalam profesi yang berkaitan dengan memberikan layanan, seperti guru. Guru adalah jenis profesi yang memiliki kemungkinan tinggi mengalami stres kerja. Selanjutnya, beberapa peneliti menyatakan bahwa profesi guru telah diakui secara internasional sebagai salah satu profesi yang memiliki tertinggi tingkat stres (). Beban kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk prosedur yang lebih formal dan sulit dalam melakukan pekerjaan mereka membuat mereka menemukan masa sulit dalam perencanaan pekerjaan mereka sendiri. Selain itu, guru tidak hanya bertanggung jawab untuk meningkatkan pengetahuan siswa tetapi juga bertanggung jawab untuk pengembangan sosial dan emosional siswa mereka.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga sangat mungkin terjadi pada guru honorer wanita yang bekerja juga sudah berkeluarga. Keluarga memang menjadi prioritas bagi guru honorer wanita sebagai narasumber penelitian ini akan tetapi kondisi ekonomi menuntut mereka untuk dapat membagi prioritas antara pekerjaan dan keluarga. Untuk itu manajemen waktu yang baik diperlukan agar tidak ada satu sisi yang menjadi kurang dikelola dengan baik dari peran ganda seorang ibu rumah tangga yang juga bekerja.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidak

seimbangan peran anatar peran dipekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work-family conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan tipe-tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran wanita antara rumah tangga dan pekerjaan.

Time-based conflict

Hasil temuan tipe konflik *time-based conflict*, bahwa kesulitan seorang guru honorer wanita yang berkeluarga dan sudah memiliki anak serta bekerja diluar rumah adalah pembagian waktu. Terlebih lagi tiga dari kelima narasumber, sebutlah yaitu Rindi, Tika dan Dini bekerja sebagai guru honorer hampir *full time*. Kesulitan dalam membagi waktu tentu saja berdampak pada pola asuh anak. Dimana, dalam keadaan ekonomi yang serba terbatas, tentu saja mereka tidak bisa menitipkan anak pada tempat penitipan anak yang tentunya membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Pada kondisi seperti demikian, anggota keluarga terdekat seperti ibu atau adik/kakak dari guru honorer wanita tersebut menjadi terlibat. Ketiga narasumber Rindi, Tika dan Dini menitipkan anak mereka kepada ibu atau adik mereka untuk ditinggal bekerja setiap harinya. Fenomena seperti ini tentu saja merupakan salah

satu aspek kultural dimana hal-hal seperti ini sudah menjadi suatu kebiasaan yang khas atau bisa dikatakan sudah menjadi budaya di negara Indonesia. Mengingat, belum banyak sekolah dan tempat bekerja di Indonesia yang menyediakan fasilitas penitipan anak di tempat kerja.

Strain based conflict

Hasil temuan tipe konflik *strain based conflict* adalah wanita dengan peran ganda yaitu di satu sisi menjadi ibu rumah tangga dan di sisi lain menjadi seorang guru honorer tentu membutuhkan kemampuan tersendiri untuk dapat memenuhi kedua peran tersebut. Pada kenyataannya tidak mudah untuk memenuhi kedua peran tersebut. Konflik yang ditemukan oleh penulis pada penelitian kali ini dengan tipe konflik *strain based conflict* adalah bahwa pada kenyataannya semakin besar penghasilan seseorang maka semakin besar pula kemungkinan munculnya konflik. Pada penelitian kali ini munculnya konflik justru dipicu oleh pekerjaan itu sendiri. Dimana, dengan bekerja, seorang ibu rumah tangga mempunyai penghasilan meskipun dengan jumlah yang tidak besar. Perannya sebagai pekerja inilah yang kemudian berdampak pada keharmonisan keluarga baik secara langsung atau tidak langsung. Penghasilan yang diperoleh saat bekerja membuat ibu rumah tangga merasa mempunyai pegangan yang dapat dijadikan jaminan untuk mengajukan utang dan semakin lama semakin

menjerumuskan dalam lingkaran utang. Tidak adanya perhitungan antara penghasilan dan utang membuat perekonomian keluarga bukan semakin membaik saat ibu rumah tangga bekerja di luar akan tetapi justru membuat perekonomian semakin sulit karena banyaknya cicilan yang harus dibayar perbulannya. Contohnya Indah yang mulai berani mengajukan kredit motor saat ia mulai bekerja sebagai guru honorer.

Behavior based conflict

Hasil temuan tipe konflik *behavior based conflict* yaitu adanya peran yang lebih dominan di dalam keluarga dari seorang ibu rumah tangga. Hal tersebut terjadi karena ibu rumah tangga merasa dirinya memiliki kekuasaan yang lebih besar yang bersumber dari penghasilannya selama bekerja menjadi sumber pendapatan utama di dalam keluarga. Meskipun kelima narasumber mengatakan bahwa setiap keputusan yang akan ia ambil melalui persetujuan suami mereka masing-masing akan tetapi ketika keputusan yang diambil oleh suami tidak sesuai dengan keinginan narasumber utama yaitu ibu rumah tangga yang bekerja di luar maka dengan mudah akan timbul konflik dan perasaan bahwa ibu rumah tangga tersebutlah yang memiliki kekuasaan dan wewenang lebih besar karena kendali perekonomian keluarga ada pada mereka. Dari sini akan timbul ketidakharmonisan rumah tangga yang mungkin tidak secara

langsung disadari oleh mereka. Terlebih lagi pada narasumber Rindi dan Indah yang akan lebih mudah timbul ketidak harmonisan pada keluarganya oleh karena perasaan lebih dominan pada dirinya.

KESIMPULAN

Pekerjaan dan keluarga adalah dua aspek paling penting dalam ritme kehidupan manusia dewasa. Namun, banyak orang mengalami kesulitan dalam menyatukan tuntutan dua domain ini. Di era modernisasi yang serba cepat ini serta makin meningkatnya tuntutan terus menerus dari pekerjaan, niscaya memberikan konsekuensi fisik dan psikologis pada individu. Peluang individu mengalami ketidakseimbangan untuk melakukan peran dari dua domain ini makin besar.

Latar belakang dari seorang wanita yang sudah berkeluarga untuk bekerja terdiri dari beberapa faktor. Di antara faktor-faktor tersebut ada faktor utama yaitu faktor ekonomi yang mendesak, mengingat penelitian ini dilakukan pada ekonomi kelas bawah. Selain faktor utama yaitu faktor ekonomi, ada beberapa faktor lain yaitu faktor pendidikan dan faktor untuk mengisi waktu luang dan juga untuk bersosialisasi dengan rekan kerja. Kondisi ekonomi keluarga yang serba terbatas membuat ibu rumah tangga untuk bekerja. Hal tersebut diperparah dengan suami mereka yang tidak memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap. Sedangkan, mereka memiliki tanggungan cicilan perbulan yang harus dipenuhi. Dengan penghasilan guru honorer yang tidak seberapa, jauh di bawah

upah minimum regional tentu saja membuat keluarga dengan ekonomi sedemikian rupa lebih terjebak lagi dalam lingkaran utang piutang yang semakin dalam.

Masyarakat dengan pendidikan rendah cenderung memiliki pemikiran yang hanya jangka pendek. Dengan pemikiran jangka pendek dalam mengambil keputusan mereka juga masih belum memikirkan dampak masa depan. Pada penelitian kali ini, penghasilan justru menjadi konflik keluarga karena akibat dari pekerjaan yang akan menghasilkan uang dimana uang tersebut digunakan untuk kebutuhan sehari-hari keluarga termasuk untuk memenuhi keinginan yang justru akan menjebak mereka dalam lingkaran utang dan tentu saja menimbulkan konflik. Dari situlah *work-family conflict* yang berkepanjangan muncul di dalam keluarga dengan ekonomi dan pendidikan rendah.

Penelitian ini menemukan fakta bahwa semakin guru honorer berpengalaman dalam mengarungi peran gandanya sebagai istri dan orangtua di rumah sekaligus sebagai guru honorer di sekolah, maka kemampuan menangani masalahnya menjadi lebih baik. Ternyata banyak masalah yang lebih cepat diselesaikan karena bekal pengalaman pribadi sebagai guru honorer wanita. Menimbang temuan di atas, berikutnya diperlukan pelatihan manajemen konflik terkait dengan WFC

di antara para guru honorer di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2017). Kesetaraan Gender dan Emansipasi Perempuan dalam Pendidikan Islam. *Tarbawiyah Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 12(01), 1-17. Retrieved from <http://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/tarbawiyah/article/view/420>
- Adekola, B. (2010). Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. *African Journal of Business Management*. 4(6): 1069-1077. <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/3D681E924167>
- Allen, A., Manning, W., Longmore, M. and Giordano, P. (2019). Young Adult Parents' Work-Family Conflict: The Roles of Parenting Stress and Parental Conflict. Blair, S. and Costa, R. (Ed.) *Transitions into Parenthood: Examining the Complexities of Childrearing (Contemporary Perspectives in Family Research, Vol. 15)*, Emerald Publishing Limited, pp. 1-16. <https://doi.org/10.1108/S1530-35352019000015001>
- Amazue, O Lawrence (2013). Impact of Work and Family Involvement on Work-Family Conflict of Non Professional Igbo Nigerian Employees. *African Journal of Business Management*. 7(16): 1515-1521. Doi: <https://doi.org/10.5897/AJBM12.1209>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. 16(2): 151-169. doi:10.1037/a0022170
- Anand, A. and Vohra, V. (2019), "Alleviating employee work-family conflict: role of organizations", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1792>
- Arifin, Zainul (2017). 'Aisyiyah dan Pembinaan Pemberdayaan Perempuan sebagai Upaya Mencapai Kesetaraan Gender. *Forum Ilmu Sosial*. 44(1): 68-71. doi: <https://doi.org/10.15294/fis.v44i1.15548>
- Arslaner, E. and Boylu, Y. (2017), "Perceived organizational support, work-family/family-work conflict and presenteeism in hotel industry", *Tourism Review*, Vol. 72 No. 2, pp. 171-183. <https://doi.org/10.1108/TR-09-2016-0031>
- Aswiyati, I. (2016). Peran Wanita Dalam Menunjang Perekonomian Rumah Tangga Keluarga Petani Tradisional Untuk Penanggulangan Kemiskinan Di Desa Kuwil Kecamatan Kalawat. *Jurnal Holistik*. 9(17): 1-18. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/holistik/article/view/11188/10778>.
- Ballout, H. I. (2008). Work-family conflict and career success: the effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development*. 27(5): 437-466. doi:10.1108/02621710810871781

- Barnett, R. C., Brennan, R. T., & Lee, S. (2018). The work–family interface. In C. B Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook, & K. F. Wyche (Eds.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives* (p. 425–442). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/0000060-023>
- Bennett, M., Beehr, T. and Ivanitskaya, L. (2017). Work-family conflict: differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*. 32(4): 314-332.
<https://doi.org/10.1108/JMP-06-2016-0192>
- Bettac, E. and Probst, T. (2019). Work–family conflict, sleep, and health: A comparison of traditional and self-employed workers. *International Journal of Manpower*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/IJM-02-2019-0106>
- Beutell, N., & O'Hare, M. (2018). *Work Schedule and Work Schedule Control Fit: Work-Family Conflict, Work-Family Synergy, Gender, and Satisfaction*. SSRN Electronic Journal . doi:10.2139/ssrn.3105671
- Brown, T. J., & Clark, C. (2017). *Employed Parents of Children with Disabilities and Work Family Life Balance: A Literature Review*. *Child & Youth Care Forum*, 46(6), 857–876. doi:10.1007/s10566-017-9407-0
- Burke J, Ronald; Koyuncu, Mustafa & Fiksenb, Lisa (2013). Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *IUP Journal of Management Research*. 12(4): 39-55.
<https://ssrn.com/abstract=2445250>
- Choi, S. B., Cundiff, N., Kim, K., & Akhatib, S. N. (2018). The Effect Of Work-Family Conflict And Job Insecurity On Innovative Behaviour Of Korean Workers: The Mediating Role Of Organisational Commitment And Job Satisfaction. *International Journal of Innovation Management*. 22(01): 1850003. doi:10.1142/s1363919618500032
- Cinamon Gali, Rachel & Rich, Yisrael. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*. 47(11): 531-541. Doi: <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). *Work–family conflict among female teachers*. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 365–378. doi:10.1016/j.tate.2004.06.009
- Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S., & Baltes, B. B. (2015). *Organizational Support Factors and Work–Family Outcomes: Exploring Gender Differences*. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1520–1545. doi:10.1177/0192513x15585809
- Conte, J., Aasen, B., Jacobson, C., O'Loughlin, C. and Toroslu, L. (2019). Investigating relationships among polychronicity, work-family conflict, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 34(7): 459-473.
<https://doi.org/10.1108/JMP-01-2018-0046>
- Contzen, S., Forney, J. (2017). Family farming and gendered division of labour on the move: a typology of farming-family configurations. *Agric Hum Values* 34: 27–40.

- <https://doi.org/10.1007/s10460-016-9687-2>
- Crawford, W., Shanine, K., Whitman, M. and Kacmar, K. (2016). Examining the impostor phenomenon and work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*. 31(2): 375-390. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2013-0409>
- Creswell, John W (2015), *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dettmers, J. (2017). *How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict*. *Work & Stress*, 31(1), 24–41. doi:10.1080/02678373.2017.1298164
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E. M., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). *Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning*. *Social Science & Medicine*, 194, 42–50. doi:10.1016/j.socscimed.2017.10.017
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). *Investigation of Work-family, Family-work Conflict of the Teachers*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919–4924. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.1050
- Eshak, E. S., Kamal, N. N., Seedhom, A. E., & Kamal, N. N. (2018). *Work-family conflict and self-rated health among dwellers in Minia, Egypt: Financial strain vs social support*. *Public Health*, 157, 69–76. doi:10.1016/j.puhe.2018.01.016
- Ferri, L., Pedrini, M. and Riva, E. (2018). The impact of different supports on work-family conflict. *Employee Relations*. 40(5): 903-920. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0211>
- French, K. A., & Allen, T. D. (2019). Episodic work-family conflict and strain: A dynamic perspective. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/apl0000470>
- Furtado, L., Sobral, F. and Peci, A. (2016). Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of Managerial Psychology*. 31(8): 1327-1342. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2015-0408>
- [Goel, D.](#) (2017). Handling work-family conflicts: future agenda. *International Journal of Manpower*. 38(8): 1058-1064. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0219>
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 350–364. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.350>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 10(1): 76. doi:10.2307/258214
- Gu, Y., Wang, R. (2019). Job demands and work-family conflict in preschool teachers: The buffering effects of job resources and off-job recovery experiences. *Curr Psychol*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00349-z>

- Gu, Y., You, X., & Wang, R. (2020). Job demands and emotional labor as antecedents of female preschool teachers' work-to-family conflict: The moderating role of job resources. *International Journal of Stress Management*, 27(1), 23–34. <https://doi.org/10.1037/str0000130>
- Hardiyanti, E., Firman, F., & Rusdinal, R. (2019). Peran Ganda Wanita Dalam Menunjang Perekonomian Rumah Tangga Untuk Memenuhi Kebutuhan Keluarga Disungai Musi Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 3(6): 1549-1555. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/400>
- Hasibuan, SP (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hikmah, Yulisti, M. dan Nasution, Z. (2009). Pola Pembagian Kerja Dan Kontribusi Gender Terhadap Pendapatan Keluarga: Studi Kasus Rumah Tangga Nelayan Di Desa Batanjung Kabupaten Kapuas. *J. Bijak dan Riset Sosek KP..* 4(1): 93-103. DOI: <http://dx.doi.org/10.15578/jsekp.v4i1.5822>
- Howard, W. G., Boles. J. S., & Donofrio, H. (2004). Inter-domain work-family conflict, family-work conflict, and police work satisfaction. *Policing: An International Journal*. 27(3): 380-395. Doi: <https://doi.org/10.1108/13639510410553121>
- Husni, Lalu (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Iskandar. (2017). Keterlibatan Istri Nelayan Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Di Desa Jangka Alue'bie Kecamatan Jangkakabupaten Bireuen. *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*. 5(2): 6-12. <http://jkip.umuslim.ac.id/index.php/jsee/article/view/367>
- Islami, T.P. dan Khairulyadi. (2017). Kekerasan Dalam Rumah Tangga Oleh Suami Terhadap Istri Menurut Perkspektif Relasi Ender. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*. 2(2): 985-1010. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/FISIP/article/view/2644/0>
- Janzen, B., Hellsten, L.M. (2018). Does the psychosocial quality of unpaid family work contribute to educational disparities in mental health among employed partnered mothers?. *Int Arch Occup Environ Health* 91, 633–641. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1310-y>
- Karatepe, O. and Karadas, G. (2016), "Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement", *Journal of Services Marketing*, Vol. 30 No. 5, pp. 554-566. <https://doi.org/10.1108/JSM-02-2015-0066>
- Khandelwal, P. and Sehgal, A. (2018). Exploring work-family interface for Indian women entrepreneurs", *Gender in Management*. 33(3): 203-216. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2016-0075>
- Khursheed, A., Mustafa, F., Arshad, I., Gill, S. (2019). Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Pakistan. *Management Studies and Economic Systems*, 4(2), 123-130. http://www.msae.org/article_85823.html
- Kremer, I. (2016), "The relationship between school-work-family-conflict, subjective stress, and burnout", *Journal of Managerial Psychology*,

- Vol. 31 No. 4, pp. 805-819.
<https://doi.org/10.1108/JMP-01-2015-0014>
- Kundu, S., Phogat, R., Datta, S. and Gahlawat, N. (2016), "Impact of workplace characteristics on work-family conflict of dual-career couples", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 24 No. 5, pp. 883-907.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2015-0840>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2016). *The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: a research note. Police Practice and Research*, 18(1), 37–48. doi:10.1080/15614263.2016.1210010
- Latip, H., Rahaman, M., Ayupp, K. and Lau, E. (2019), "Role conflict and work-life-family (WLF) demands: a perspective of Malaysian family business", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0264>
- Lestari, Sri. 2012. *Psikologi Keluarga Penanaman Nilai Dan Penanganan Konflik Dalam Keluarga*. Kencana Perdana Media Group.
- Li, J., Cheung, J. and Sun, I. (2019), "The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers", *Policing: An International Journal*, Vol. 42 No. 2, pp. 284-300.
<https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2018-0015>
- Lu, C., Lu, J., Du, D. and Brough, P. (2016), "Crossover effects of work-family conflict among Chinese couples", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 No. 1, pp. 235-250. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2012-0283>
- Machrus, Adib dkk (2017). *Fondasi Keluarga Sakinah*. Jakarta: Titikoma.
- Maloni, M., Gligor, D., Cheramie, R. and Boyd, E. (2019), "Supervisor and mentoring effects on work-family conflict in logistics", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 49 No. 6, pp. 644-661.
<https://doi.org/10.1108/IJPDLM-12-2017-0389>
- Manullang, M (2002). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan 16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marican, S. and Sabil, S. (2017). Family-friendly policies as an organizational support to overcome work-family conflict. *The Malaysian Journal of Social Administration*. 9(1): 1-18. doi:
<https://doi.org/10.22452/mjsa.vol9no1.1>.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. and Alegre, I. (2016), "Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 No. 2, pp. 586-602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- McCutcheon, J. M., & Morrison, M. A. (2017). *It's "like walking on broken glass": Pan-Canadian reflections on work-family conflict from psychology women faculty and graduate students. Feminism & Psychology*, 28(2), 231–252. doi:10.1177/0959353517739641
- McIlveen, P., Perera, H. N., Baguley, M., van Rensburg, H., Ganguly, R.,

- Jasman, A., & Veskova, J. (2018). *Impact of teachers' career adaptability and family on professional learning. Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 1–15. doi:10.1080/1359866x.2018.1444141
- Mittal, R. and Bienstock, J. (2019), "Transformational leadership and polychronicity as antecedents of work-home boundaries", *Management Research Review*, Vol. 42 No. 4, pp. 460-468. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0093>
- Miyasari, T.N. (2019). *Ketidakadilan Gender Dalam Novel Gadis Pantai Karya Pramoedya Ananta Toer Dan Tanah Tabu Karya Anindita S. Thayf: Kajian Sastra Bandingan. ALAYASASTRA*. 15(1): 27-44. DOI: <https://doi.org/10.36567/aly.v15i1.268>
- Moleong, J. Lexy (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, Zainal (2009), *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nasir dan Lilianti (2017). Persamaan Hak: Partisipasi Wanita dalam Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*. 17(1): 36-46. DOI: <http://dx.doi.org/10.30651/didaktis.v17i1.1554>
- Nithya R. (2016). A Study on Work-Family Conflict among Women Nurses in Hospitals-An Indian Perspective. *International Journal on Global Business Management & Research*. 5(2): 94-104. www.rajalakshmi.org/ijgbmr/downloads/IJGBMRMar16.pdf
- Nurbayan dan Syaifullah. (2019). Edu Sociata Wanita Bekerja dan Pengambilan Keputusan (Studi Kasus Pada 8 Guru Wanita SMPN di Desa Karumbu Kecamatan Langgudu Kabupaten Bima). *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*. 2(2): 17-30. DOI: <https://doi.org/10.33627/es.v2i2.200>
- O'Neill, O. A., & Rothbard, N. P. (2017). Is Love All You Need? The Effects of Emotional Culture, Suppression, and Work-family Conflict on Firefighter Risk-Taking and Health. *Academy of Management Journal*, 60(1), 78–108. doi:10.5465/amj.2014.0952
- Odle-Dusseau, H. N., Matthews, R. A., & Wayne, J. H. (2018). *Employees' financial insecurity and health: The underlying role of stress and work-family conflict appraisals. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 546–568. doi:10.1111/joop.12216
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., & Sanchez, J. I. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326–344. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.4.326>
- Ohu, E. A., Spitzmueller, C., Zhang, J., Thomas, C. L., Osezua, A., & Yu, J. (2019). When work-family conflict hits home: Parental work-family conflict and child health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(5), 590–601. <https://doi.org/10.1037/ocp0000145>
- Oren, L. and Levin, L. (2017). Work-family conflict/enrichment: the role of personal resources. *International*

- Journal of Manpower*, Vol. 38 No. 8, pp. 1102-1113.
<https://doi.org/10.1108/IJM-06-2014-0135>
- Pan, S. and Yeh, Y. (2019), "The crossover effect of work–family conflict among hotel employees", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 31 No. 2, pp. 812-829.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2017-0742>
- Priandi, R., & Roisah, K. (2019). Upaya Meningkatkan Partisipasi Politik Perempuan Dalam Pemilihan Umum Di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(1), 106-116.
<https://doi.org/10.14710/jphi.v1i1.106-116>
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, J. (2016). *The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation*. *Journal of Health Psychology*, 22(14), 1799–1807.
 doi:10.1177/1359105316636950
- Putri, D.P.K dan Lestari, S. (2015). Pembagian Peran Dalam Rumah Tangga Pada Pasangan Suami Istri Jawa. *Jurnal Penelitian Humaniora*. 16(1): 72-85. DOI: <https://doi.org/10.23917/humaniora.v16i1.1523>
- Rabenu, E., Tziner, A. and Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*. 38(8): 1143-1156.
<https://doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0014>
- Raja, U., Javed, Y., & Abbas, M. (2018). A time lagged study of burnout as a mediator in the relationship between workplace bullying and work–family conflict. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 377–390.
<https://doi.org/10.1037/str0000080>
- Rasheed, M., Iqbal, S. and Mustafa, F. (2018). Work-family conflict and female employees' turnover intentions. *Gender in Management*. 33(8): 636-653.
<https://doi.org/10.1108/GM-09-2017-0112>
- Raza, H., Eeden-Moorefield, B., Grzywacz, J., Linver, M. and Lee, S. (2018). A Longitudinal Examination of Work–Family Conflict among Working Mothers in the United States. Blair, S. and Obradović, J. (Ed.) *The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges (Contemporary Perspectives in Family Research, Vol. 13)*, Emerald Publishing Limited, pp. 107-129.
<https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013007>
- Reimann, M., Marx, C. and Diewald, M. (2019). Work-to-family and family-to-work conflicts among employed single parents in Germany. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/EDI-02-2019-0057>
- Robinson, L., Magee, C. and Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface: A two-wave study of sole and partnered working mothers. *Career Development International*. 21(1): 31-44.
<https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0085>
- Rofcanin, Y., Las Heras, M., & Bakker, A. B. (2017). Family supportive supervisor behaviors and organizational culture: Effects on

- work engagement and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 207–217. <https://doi.org/10.1037/ocp0000036>
- Roman, C. (2017). Between Money and Love: Work-family Conflict Among Swedish Low-income Single Mothers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(3). <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97093>
- Ronda, L., Ollo-López, A. and Goñi-Legaz, S. (2016). Family-friendly practices, high-performance work practices and work–family balance: How do job satisfaction and working hours affect this relationship? *Management Research*. 14(1): 2-23. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-02-2016-0633>
- Ruppner, L. (2013). Conflict between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures. *Social Indicators Research*. 110(1): 327-347. doi:10.1007/s11205-011-9933-3
- Saidah, N.F. dan Harianto, S. (2018). Makna Pekerjaan Domestik Istri Bagi Suami (Studi pada Rumah Tangga Nelayan di Desa Campurejo Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik). *Jurnal Paradigma*. 6(3): th. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/paradigma/article/view/26111/23905>
- Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Leiva, D. and Cross, C. (2019). Gender differences in inter-role conflict in Spain. *Employee Relations*. 42(2): 437-452. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2019-0120>
- Sari, N.I. (2019). Peranan Poetri Mardika Dalam Mendukung Pendidikan Perempuan Pribumi Jawa 1912-1918. *AVATARA, e-Journal Pendidikan Sejarah*. 7(1). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/avatara/article/view/26579>
- Sellmaier, C., Leo, M. C., Brennan, E. M., Kendall, J., & Houck, G. M. (2016). *Finding Fit between Work and Family Responsibilities when Caring for Children with ADHD Diagnoses*. *Journal of Child and Family Studies*, 25(12), 3684–3693. doi:10.1007/s10826-016-0527-1
- Sharma, J., Dhar, R. L., & Tyagi, A. (2016). Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268–275. doi:10.1016/j.apnr.2015.01.010
- Shreffler, M. B., Shreffler, J. R., & Murfree, J. R. (2019). Barriers to Advancement of Female Faculty in Higher Education: An Examination of Student Evaluations of Teaching, Work-Family Conflict and Perceived Organizational Support. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 19(8). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v19i8.2673>
- Siregar, Sawaluddin. (2018). Persepsi Orangtua Tentang Pendidikan Tinggi Bagi Anak Perempuan Di Desa Simatorkis Kec. Dolok Kab. Padanglawas Utara. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*. 2(2): 171-189. DOI: <https://doi.org/10.24952/gender.v2i2.2175>
- Skomorovsky, A., Norris, D., Martynova, E., McLaughlin, K. J., & Wan, C. (2019). Work–family conflict and parental strain among Canadian Armed Forces single mothers: The role of coping. *Journal of Military, Veteran and Family*

- Health*, 5(1), 93–104.
doi:10.3138/jmvfh.2017-0033
- Stoner, J.A.F. & Wankel, C. (1990). *Management*, 5th Edition. Singapore: McGraw-Hill Kogasuka Ltd.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan ke tigabelas. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, HM. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.
- Suparman, S. (2017). Peran Ganda Istri Petani (Studi Kasus di Desa Perangian Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang). *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*. 1(2): 104-114.
<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v1i2.44>
- Taufik, M., Monanisa, Nengyanti, Soebyakto, B.B., Armansyah. (2019). Kontribusi Perempuan Pekerja Dalam Keluarga Di Perkotaan. *Eco-Build Journal*. 3(2): 30-39.
<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/ecobuild/article/view/395>
- Tomilinson, Jennifer & Durbin, Susan. (2010). Female part-time managers: Work-life balance, aspirations and career mobility. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 29(3): 255-270.
- Torere, W., Goni, S.Y.V.I., dan Waani, F.J. (2019). Peran Ganda Istri Nelayan Pada Masyarakat Pesisir Di Desa Kima Bajo Kecamatan Wori Kabupaten Minahasa Utara. *Holistik: Journal Of Social and Culture*. 12(4): 1-19
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/holistik/article/view/26513>
- Tuwu, Darmin. (2018). *Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik*. *Al Izzah*. 13(1): 63-76. DOI: <http://dx.doi.org/10.31332/ai.v13i1.872>
- Vrontis, D., Bresciani, S. and Giacosa, E. (2016), "Tradition and innovation in Italian wine family businesses", *British Food Journal*, Vol. 118 No. 8, pp. 1883-1897.
<https://doi.org/10.1108/BFJ-05-2016-0192>
- Wang, I., Lee, B. and Wu, S. (2017). The relationships among work-family conflict, turnover intention and organizational citizenship behavior in the hospitality industry of Taiwan. *International Journal of Manpower*. 38(8): 1130-1142.
<https://doi.org/10.1108/IJM-04-2015-0056>
- Watie, EDS. (2010). *Representasi Wanita Dalam Media Massa Masa Kini*. THE MESSENGER. 2(2): 1-10. Doi: <http://dx.doi.org/10.26623/themessenger.v2i2.297>
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2016). *The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work-family conflict on job success*. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876–894. doi:10.1002/job.2174
- Wirawan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, PT Rajagrafindo Persada. Jakarta. Cetakan ke satu.
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job Burnout, Work-Family Conflict and Project Performance for Construction Professionals: The Moderating Role of Organizational

Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12), 2869.
doi:10.3390/ijerph15122869

Zhang, Y., Rasheed, M. and Luqman, A. (2019). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>

Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support and Professional Commitment: A Mediation Mechanism for Chinese Project Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 344.
doi:10.3390/ijerph15020344