

## Pelatihan Manajemen Stres Untuk Mengatasi Work Family Conflict Pada Guru

*Theodora Takalapeta<sup>1</sup>, Juliana M.Y.Benu<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Studi Psikologi, Universitas Nusa Cendana, Jl. Adisucipto, Penfui, Kupang, Indonesia 85001

<sup>1</sup>theodoraputritakalapeta@gmail.com <sup>2</sup> juliana\_marlyn@yahoo.com

**Abstract.** Women with professions as teacher and married have many roles, both in the family and in the work environment. The many roles that are carried out often lead to work-family conflict. Work-Family Conflict is a form of conflict between roles where the pressure of roles in work and roles in the family are conflicting in several ways. The conflict that is experienced is not resolved and will cause work stress and affect the balance of work and family. Therefore, stress management training is given three (3) aspects, they are knowledge, skills and attitude to 12 participants. The results is, all participants experienced increased knowledge about stress management. In addition, all participants were also able to apply emotional coping stress and problem solving coping when faced with stressors.

**Key words:** *Stress management, Stress management training, work-family conflict*

**Abstrak.** Perempuan dengan profesi sebagai guru dan sudah menikah memegang banyak peran, baik dalam keluarga maupun dalam lingkungan kerja. Banyaknya peran yang dilakoni seringkali menimbulkan konflik kerja-keluarga (work-family conflict). Work-Family Conflict adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Konflik yang dialami tidak terselesaikan akan menimbulkan stres kerja dan mempengaruhi keseimbangan dari pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, diberikan pelatihan manajemen stres untuk melatih tiga (3) aspek yaitu pengetahuan (knowledge), kemampuan (skills) dan sikap (attitude) kepada 12 orang peserta. Hasil pelatihan, semua peserta mengalami peningkatan pengetahuan mengenai manajemen stres. Selain itu, semua peserta juga mampu mengaplikasikan emotional coping stress dan problem solving coping stress apabila dihadapkan pada stresor.

**Kata Kunci:** Manajemen stres, Pelatihan manajemen stres, Konflik kerja keluarga

## **Pendahuluan**

Perempuan yang sudah menikah dan berprofesi sebagai guru memiliki banyak peran. Guru diartikan sebagai orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan (Suprihatiningrum, 2013).

Guru dalam profesinya tidak hanya berperan sebagai guru disekolah, namun juga sebagai istri, ibu dan pengurus rumah tangga di rumah serta aktivitas-aktivitas lainnya di luar rumah. Menjalani peran sebagai ibu rumah tangga dan ibu yang bekerja dapat menimbulkan konflik. Menurut Hall (1987), konflik-konflik yang dihadapi kaum perempuan yang berperan ganda yaitu: pekerjaan dan anak, pekerjaan dan suami, pekerjaan dan keseluruhan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga diartikan sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone, Rusell & Cooper, 1992). Penelitian yang dilakukan oleh Nart & Batur (2014) pada guru menemukan bahwa konflik kerja-keluarga berdampak pada stres di tempat kerja namun tidak memberikan efek yang berarti pada kinerja mereka (Nart & Batur, 2014).

Menurut Chapplin (2014) Stres adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Apabila guru perempuan dengan peran ganda tidak mampu mengatasi keadaan tertekan, maka tingkat stres yang mereka alami akan semakin tinggi. Stres yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan dampak dari konflik kerja-keluarga yang dialami oleh guru. Di sekolah, stres dengan pengelolaan yang kurang tepat memengaruhi kinerja dan profesionalisme sebagai seorang guru. Perilaku stres ditampilkan dengan melakukan kekerasan fisik dan verbal sebagai bentuk pelampiasan emosi (Takalapeta, 2014). Ini berarti ada kekeliruan dalam merespon stresor serta ketidakmampuan dalam mengelola konflik maupun mengelola stres sehingga berujung pada perilaku kekerasan.

Adanya konflik kerja-keluarga yang tidak mampu dikelola sehingga menimbulkan stress dan perilaku-perilaku maladaptif, penulis pelatihan manajemen stress sebagai intervensi yang dapat memfasilitasi guru untuk mendapat psikoedukasi serta melatih teknik-teknik manajemen stress yang efektif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan manajemen stress merupakan salah satu cara untuk menurunkan tingkat stress yang timbul akibat kerja (Majidi, Jafari & Hosseini, 2012). Mirip dengan penelitian tersebut, Alzahem, Molen & Boer (2015) yang meneliti tentang Dental Education Stress Management (DESM) dan menemukan bahwa program ini memberikan dampak penurunan tingkat stress pada peserta.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui *work family conflict* yang dialami oleh guru perempuan di SD Kaniti, Penfui Timur dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan manajemen stress terhadap *work family conflict*.

### **Definisi Work-Family Conflict**

Work-Family Conflict adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Frone, Rusell & Cooper (1992) mendefinisikan *Work-Family Conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan. Hal ini terjadi ketika karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor namun di sisi lain juga harus memperhatikan keluarga secara utuh. Menurut Netemeyer, Boles & McMurrrian (1996), *work-family conflict* adalah antar peran (*inter role conflict*) dimana tuntutan umum dalam pekerjaan (*general demands of a role*), waktu yang dihabiskan untuk (*time devoted to a given role*), dan tekanan yang diciptakan oleh salah satu peran mengganggu peran yang lain (*the strain produced by a given role*). Dalam hal ini dapat dikatakan peran dalam pekerjaan mengganggu peran dalam rumah tangga.

### Jenis-jenis Work-Family Conflict

Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan tiga tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran perempuan antara di rumah tangga dan pekerjaan sebagai berikut :

- a. *Time-Based Conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran 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.
- b. *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, ia 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.
- c. *Behavior Based Conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang perempuan karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Menurut Gutek (dalam Carlson et al, 1995), *Work-Family Conflict* dapat muncul dari dua sisi, yaitu:

- a. *Work Interfering with Family*

*Work Interfering with Family* merupakan konflik dalam area pekerjaan yang dapat mengganggu pemenuhan peran dalam keluarga atau rumah tangga. Sebagai contoh, karyawan yang mendapat tugas lebih di kantor sehingga membawa pulang pekerjaannya ke rumah, sementara di rumah ia juga memiliki tugas-tugas domestik

yang harus diselesaikan. Hal ini tentunya menimbulkan konflik tersendiri yang dapat mempengaruhi rumah tangga.

Dalam Work Interfering with Family terdapat tiga aspek yaitu *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict* dan *Behavior-Based Conflict*. *Time-Based Conflict* pada sisi ini dapat muncul seperti banyaknya waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan mengganggu waktu yang dihabiskan untuk keluarga. *Strain-Based Conflict* dapat berupa stres dalam bekerja yang mempengaruhi kehidupan dalam keluarga dan *Behavior-Based Conflict* dapat berupa ketidaksesuaian perilaku antara di bidang pekerjaan dengan perilaku di rumah.

b. *Family Interfering with Work*

*Family Interfering with Work* merupakan konflik dalam area keluarga yang dapat mengganggu area pekerjaan. Sebagai contoh, seorang karyawan yang sedang memiliki masalah dalam keluarga atau rumah tangga dan terus-menerus memikirkan hal tersebut sehingga mengganggu pekerjaan dan pekerjaan menjadi tidak optimal.

Dalam *Family Interfering with Work* juga terdapat tiga aspek yaitu *Time Based Conflict*, *Strain-Based Conflict* dan *Behavior-Based Conflict*. *Time-Based Conflict* pada sisi ini dapat muncul karena banyaknya waktu yang dihabiskan bersama keluarga mengganggu waktu bekerja. *Strain-Based Conflict* dapat berupa stres dalam keluarga yang mempengaruhi kinerja dan *Behavior-Based Conflict* dapat berupa ketidaksesuaian perilaku antara di bidang pekerjaan dengan perilaku di rumah.

### **Faktor-faktor yang memengaruhi Work Family Conflict**

Greenhaus (1985) membedakan dua hal untuk menjelaskan faktor-faktor penyebab terjadinya *Work-Family Conflict* yaitu dari dalam lingkup pekerjaan dan lingkup keluarga namun keduanya tetap mempunyai kesamaan yaitu saling memberikan tekanan.

a. Lingkungan Pekerjaan

Tekanan-tekanan tersebut adalah waktu kerja yang padat, tidak teratur dan tidak fleksibel. Hal ini didukung oleh Stoner dan Charles (1990) yang menyatakan bahwa

semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga. Hal lain yang menimbulkan tekanan adalah beban pekerjaan yang berlebihan dan bentuk-bentuk lain dari stres kerja seperti konflik interpersonal, career transitions, serta supervisor atau organisasi yang tidak mendukung.

#### b. Lingkungan Keluarga

Tekanan-tekanan tersebut adalah kehadiran anak terutama tanggung jawab pada anak usia balita dan remaja, adanya konflik dengan anggota keluarga dan keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung. Tak hanya itu, Stoner dan Hartman (1990) juga menambahkan faktor yang mempengaruhi konflik dalam lingkungan keluarga yaitu *Family size* dan *support* (semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik) dan *Marital and life satisfaction* (semakin tinggi tingkat kepuasan perkawinan maka akan semakin rendah tingkat konflik yang terjadi).

### **Definisi Stres**

Menurut Chaplin (2014) Stres adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Selye (1956) mendefinisikan stres sebagai respon umum dan nonspesifik terhadap setiap tuntutan fisiologis yang berasal dari luar maupun dalam dirinya. Hal ini disebut stresor. Stresor adalah suatu peristiwa atau kejadian yang menimbulkan respon stres. Selye (1976) mendefinisikan 3 tahap dari respon stres, yaitu:

1. Tahap alarm, mirip dengan konsep *fight or flight*, yaitu tahap yang mempersiapkan seseorang untuk memberi respon terhadap suatu kondisi ancaman. Di tahap ini tingkat *hormon corticol* meningkat, emosi meninggi dan ketegangan meningkat.
2. Tahap resistensi, yaitu tahap dimana tingkat hormon corticol tetap, ada usaha fisiologis untuk mengatasi kapasitas penuh, dan meningkatnya perlawanan melalui mekanisme pertahanan diri dan strategi mengatasi stres.

3. Tahap kelelahan, yaitu tahap dimana perlawanan terhadap stres yang berkepanjangan mulai menurun. Fungsi otak terganggu oleh perubahan-perubahan metabolisme, sistem kekebalan tubuh menjadi kurang efisien, dan penyakit yang serius mulai timbul pada saat kondisi menurun.

Soewondo (2010) menyebutkan ada empat sumber stres, yaitu :

1. Stresor fisik; seperti suara, kondisi kerja, dan kebakaran.
2. Stresor sosial atau ekonomik; seperti tidak bekerja, kompetisi, pendidikan dan pajak.
3. Pekerjaan dan karir; seperti kompetisi, pendidikan, deadline, hubungan interpersonal, nilai-nilai berbeda, harapan-harapan sosial, pelayanan buruk.
4. Keluarga; iri, peran gender, kematian dan sakit.

### **Definisi Manajemen Stres**

Manajemen stres diartikan sebagai suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam coping yang dilakukan (Smith, 2002). Manajemen stres ini bergantung pada beberapa faktor, seperti pelepasan ketegangan lewat katarsis, pembelajaran kognitif dan pengambilan insight, operant conditioning, serta reality testing (Sloane, dalam Cotton, 1990).

Menurut Cooper & Marshall (1978) ada sejumlah perubahan yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengelola stres di tempat kerja:

- a. Menciptakan kembali lingkungan sosial, psikologis, dan lingkungan organisasi untuk mendorong otonomi yang lebih besar dan partisipasi manajer dalam pekerjaan mereka.
- b. Membangun hubungan antara pekerjaan mereka dan di rumah, memberikan pengertian pada istri tentang pekerjaan yang dilakukan, untuk mengekspresikan tentang konsekuensi-konsekuensi dari pekerjaannya terhadap keluarga dan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan pekerjaan yang turut memengaruhi keluarga.

c. Memanfaatkan pedoman sosial dan program-program yang berkaitan dengan pelatihan kemampuan interaksi untuk menyelesaikan masalah interpersonal yang terjadi dalam sebuah organisasi.

d. Yang paling mendasar adalah lebih baik memberikan dorongan daripada tidak memberikan dorongan. Baik itu dari segi komunikasi, keterbukan dan rasa percaya. Dengan demikian, setiap individu dengan cepat mengelola ketidakmampuan mereka dalam pada saat bekerja dan bersedia meminta bantuan pada saat membutuhkan.

### **Teknik Manajemen Stres**

Menurut Cotton (1990) terdapat empat cara untuk melaksanakan manajemen stres ini yaitu lewat terapi individual, terapi kelompok, workshop, dan bibliography. Dalam penelitian ini, penulis memberikan terapi kelompok berupa pelatihan manajemen stress (Stress management training). Adapun tiga aspek yang akan dilatihkan dalam pelatihan yaitu pengetahuan (knowledge); psikoedukasi mengenai manajemen stres, kemampuan (skills); melatih problem solving coping; manajemen waktu, mencari tahu informasi, komunikasi asertif dan emotional coping; teknik relaksasi progresif, teknik deep breathing, mengungkapkan hobi yang disukai oleh peserta dan sikap (*attitude*).

### **Metode**

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Partisipan dalam penelitian ini dipilih melalui purposeful sampling atau bertujuan, yang berdasarkan kepada ciri-ciri yang dimiliki oleh subjek yaitu (1) Profesi Guru (2) Perempuan dan sudah menikah (3) Jumlah partisipan penelitian 6 Orang (4) Sedang atau pernah mengalami stress kerja – keluarga. Penelitian dilakukan pada bulan November 2018, lokasi penelitian yaitu SD Kaniti, Penfui Timur. Teknik wawancara yang digunakan yaitu wawancara dalam bentuk kelompok (*focused group discussion*). Sedangkan intervensi berupa pelatihan manajemen stres dilakukan pada bulan Januari 2019, dengan peserta pelatihan sebanyak 12 orang. Lokasi penelitian yaitu SD Kaniti, Penfui Timur.



### Hasil dan Pembahasan

Konflik kerja-keluarga yang dialami oleh guru perempuan yang sudah menikah beragam. Persoalan-persoalan yang dihadapi yaitu pekerjaan tambahan diluar tanggung jawab pokok sehingga perhatian terhadap beberapa tugas pokok harus dialihkan karena tugas tambahan bersifat mendesak untuk diselesaikan segera. Ada konflik di rumah bersama suami yang belum terselesaikan, kondisi anggota keluarga sakit (suami, anak, orang tua) namun guru harus tetap masuk untuk bekerja. Kemudian di lingkungan sekolah guru dihadapkan pada perilaku siswa seperti; siswa ribut, siswa bertengkar, siswa lambat dalam merespon materi, dan siswa yang tidak taat aturan. Aktivitas kerja dan sosial yang padat, sehingga ketika tiba di rumah sulit meluangkan waktu untuk menemani anak belajar dan memberikan perhatian kepada anak. Selanjutnya pengelolaan emosi negatif yang buruk sehingga seringkali melampiaskan kekesalan pada murid di sekolah dan kepada anak di rumah. Padatnya aktivitas kerja di kantor, dilengkapi dengan acara keluarga/adat yang harus diikuti juga mengakibatkan sakit kepala, kelelahan dan emosi yang tidak stabil.

Hasil penelitian diatas senada dengan tipe konflik menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu *Time-Based Conflict*. Konflik ini terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. Berdasarkan hasil penelitian diatas, nampak bahwa konflik yang sering terjadi disebabkan oleh energi dan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan persoalan tersebut, muncul dampak-dampak psikologis maupun fisik akibat ketidakmampuan dalam memenuhi tuntutan peran. Senada dengan tipe *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. Menurut Gutek (dalam Carlson et al, 1995), dua sisi yang dapat memengaruhi konflik yaitu *Work Interfering with Family* dan *Family Interfering with Work*. Hasil penelitian juga menemukan bahwa kedua sisi ini saling memengaruhi dan memberikan pengaruh terhadap konflik yang dialami oleh perempuan yang berprofesi sebagai guru dan sudah menikah.

Banyaknya peran dari perempuan dengan profesi guru dan sudah menikah seringkali menimbulkan konflik. Dampak dari konflik yang tidak mampu dihadapi dan diselesaikan yaitu stres. Takalapeta (2014) dalam penelitiannya mengenai kekerasan verbal oleh guru dalam pembelajaran di SMA Negeri Kota Kupang menemukan bahwa guru seringkali melakukan kekerasan fisik dan verbal sebagai bentuk pelampiasan emosi. Temuan dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa dalam keadaan stres, guru biasanya melakukan kekerasan verbal seperti membuli atau mengeluarkan kata-kata makian atau mengandung ancaman serta kekerasan fisik seperti mencubit dan memukul siswa. Tidak hanya itu, ketidakmampuan dalam mengelola stres dan emosi juga berdampak pada perilaku yang sama terhadap anak di rumah.

Selanjutnya, beberapa situasi lainnya yang dialami oleh partisipan yaitu mudah terpancing emosi negatif, sakit kepala, susah tidur, hilangnya nafsu makan, hilangnya motivasi untuk melakukan aktivitas tertentu dan tidak fokus. Senada dengan yang diungkapkan oleh Selye (1976) bahwa dalam situasi yang tidak mampu dikelola, tahap terakhir dalam respon terhadap stres yaitu Tahap kelelahan. Dimana perlawanan terhadap stres yang berkepanjangan mulai menurun. Fungsi otak terganggu oleh perubahan-perubahan metabolisme, sistem kekebalan tubuh menjadi kurang efisien, dan penyakit yang serius mulai timbul pada saat kondisi menurun.

Berdasarkan temuan dalam hasil penelitian, dilakukan pelatihan manajemen stress kepada 12 orang guru SD Kaniti, penfui Timur. Tiga aspek pelatihan yang dilatihkan kepada peserta yaitu aspek pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skills*) dan sikap (*attitude*). Tabel 1 berikut adalah ringkasan deskripsi pengalaman peserta dalam mengikuti mengikuti pelatihan manajemen stres:

| Knowledge   | Skills  | Attitude  |
|---|---|---|
| Saya menjadi tahu mengenai apa itu stres dan apa saja faktor pemicu stres. Ini sesuai dengan yang saya alami sehari-hari tapi dari segi ilmiah (Leny, P1 30-35)   | Ketika siswa bikin ulah, saya lakukan deep breathing sebelum bicara. Hasilnya saya tidak keluarkan kat-kata kasar lagi. Menjadi lebih tenang hadapi (Ika) | Ada yang beda. Biasa kalau konflik saya memilih tidur, kemarin saya bangun dari olahraga, kadang masak. Ternyata lebih rileks daripada hanya tidur (Adel)   |
| Biasanya dalam menanggapi stres negatif saya hanya lari dari masalah. Saya kira lupa membuat saya lebih legah, ternyata tidak. Yang paling saya ingat adalah bagaimana melatih komunikasi asertif karena kita sudah roleplay tadi. Saya akan praktekkan (Jeni, P6 67-69). | Saya terbantu dengan materi ini saya menjadi lebih paham tentang situasi stres yang biasanya saya alami (Venty, P2 40-41)                                 | Gerakan relaksasi progresif ternyata mudah, tidak butuh waktu yang terlalu lama juga. Ini bisa saya lakukan di sekolah ataupun di rumah (Novi, P15 100-102) |
|   | Membuat jadwal harian memang perlu sehingga bisa atur kegiatan harian sebaik mungkin, jadi bisa minimalisir stres (Fera, P10 83-84)                       |   |

**Tabel 1.** Rangkuman temuan penelitian

Semua peserta pelatihan manajemen stres merasa bahwa pelatihan ini memberikan pemahaman baru dan dapat di aplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Apabila dihadapkan pada stresor, ada peserta yang lebih memiliki untuk melakukan *emotional coping*, namun diikuti dengan *problem solving coping*. Namun, ada peserta yang masih merasa nyaman apabila melakukan *emotional problem solving*. Hanya tiga peserta yang apabila berhadapan dengan stresor langsung melakukan *problem solving coping*.

### Kesimpulan

Penelitian menemukan hasil bahwa konflik kerja-keluarga yang dialami oleh partisipan adalah bervariasi. Pertama, partisipan mengalami kesulitan dalam mengelola waktu dan kemampuan untuk memenuhi tuntutan peran yang terbatas, sehingga ketika dihadapkan pada tuntutan peran yang beragam untuk diselesaikan dalam satu waktu, peserta mengalami kesulitan dan tidak mampu untuk menyelesaikan peran dengan efisien. Kedua, partisipan memiliki kontrol diri kurang serta memiliki kerentanan terhadap stres. Hal ini berakibat pada dampak psikologis dan fisiologis yang muncul seperti sakit kepala, kelelahan dan emosi yang tidak stabil serta pelampiasan emosi yang buruk seperti perilaku kekerasan verbal maupun fisik yang dilakukan, baik kepada anggota keluarga maupun kepada siswa di sekolah. Ketiga, kerja dan keluarga merupakan dua sisi yang saling memengaruhi dan menimbulkan konflik yaitu *Work Interfering with Family* dan *Family Interfering with Work*, sehingga dampak dari kedua sisi tersebut juga turut memengaruhi kedua sisi dalam kehidupan seorang perempuan yang berprofesi sebagai guru.

Hasil pelatihan menemukan bahwa semua peserta pelatihan merasakan adanya peningkatan dalam 3 aspek yang diukur yaitu pengetahuan (knowledge), kemampuan (skills) dan sikap (attitude). Apabila dihadapkan pada stresor, peserta memiliki cara yang beragam dalam merespon. Ada peserta yang lebih memilih untuk melakukan *emotional coping*, namun diikuti dengan *problem solving coping*. Namun, ada peserta yang masih merasa nyaman apabila melakukan *emotional problem solving*. Hanya tiga peserta yang apabila berhadapan dengan stressor, memilih untuk langsung melakukan *problem solving coping* dengan alasan tidak mau terbebani dengan persoalan yang dialami.

### **Referensi**

- Cotton, D.H.G. (1990). *Stress Management : An Integreated Approach to Therapy*. New York : Brunner / Mazel, Inc.
- Chaplin, J.P. (2014). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Carlson, D & Kacmar, K.M. (2000). *Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference?*. *Journal of Management* 26(5):1031-1054
- Frone, Russell & Cooper (2008). *Handbook of work-family integration : research, theory & best practices*. London. Academica Press.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif-untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta. Salemba Humanika
- Nart, Senem and Ozgur Batur. 2014. *The relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish primary teachers*. *European Journal of research on education*. Vol. 2 No. 2 Preacher, Kristopher J, Derek D.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*.
- Selye, H. (1976), *The Stress of Life*, revised ed., McGraw-Hill, New York, NY.
- Stoner, C. & R. Hartman. (1990). *Family Responsibilities and Career Progres: The Good, The Bad and the Ugly*. *Business Horizons* 33, 7-14
- Suprihatiningrum, J. (2013). *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Penerbit Ar-ruzz Media.
- Soewondo, S. (2010). *Manajemen Stres Dengan Relaksasi Progresif*. Depok: Tidak Diterbitkan.
- Takalapeta, Theodora. (2014). *Kekerasan Verbal oleh Guru dalam Pembelajaran di SMA Negeri Kota Kupang*. Skripsi. Salatiga. Universitas Kristen Satya Wacana.