

SURAT TUGAS

Nomor: 431-R/UNTAR/PENELITIAN/I/2022

Rektor Universitas Tarumanagara, dengan ini menugaskan kepada saudara:

1. **ANGELICA EUNIKE EVELLINA**
2. **ZAMRALITA, Dr.M.M., Psikolog**
3. **KIKY DWI HAPSARI S., S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian/publikasi ilmiah dengan data sebagai berikut:

Judul	:	Peran Konflik Pekerjaan- Keluarga Terhadap Keterikatan Kerja Pada Guru Wanita SMP Negeri Di Kecamatan Pasar Rebo
Nama Media	:	Senapenmas 2021
Penerbit	:	Universitas Tarumanagara
Volume/Tahun	:	
URL Repository	:	

Demikian Surat Tugas ini dibuat, untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasil penugasan tersebut kepada Rektor Universitas Tarumanagara

03 Januari 2022

Rektor



Prof. Dr. Ir. AGUSTINUS PURNA IRAWAN

Print Security : bf34494435bcb54b5038846ba55ec4e2

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.



UNTAR
Universitas Tarumanagara



UNTAR untuk INDONESIA



**"PENGEMBANGAN EKONOMI BANGSA
MELALUI INOVASI DIGITAL
HASIL PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT"**

Kamis, 21 Oktober 2021
08.00 - 17.00 WIB

Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

SERTIFIKAT

Nomor : 029P/S-Pem/Senapenmas-UNTAR/X/2021

diberikan kepada:

ZAMRAQITA

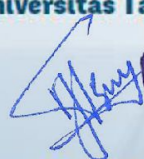
sebagai :

Pemakalah

dengan judul makalah :

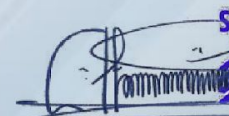
**PERAN KONFLIK PEKERJAAN- KELUARGA TERHADAP
KETERIKATAN KERJA PADA GURU WANITA SMP NEGERI DI
KECAMATAN PASAR REBO**

**Ketua LPPM
Universitas Tarumanagara,**



Jap Tji Beng, Ph.D.

**Ketua Panitia
SENAPENMAS 2021,**



Nafiah Solikhah, S.T., M.T.



UNTAR
Universitas Tarumanagara



UNTAR untuk INDONESIA



**"PENGEMBANGAN EKONOMI BANGSA
MELALUI INOVASI DIGITAL
HASIL PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT"**

Kamis, 21 Oktober 2021
08.00 - 17.00 WIB

Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

SERTIFIKAT

Nomor : 029P/S-Pem/Senapenmas-UNTAR/X/2021

diberikan kepada:

Kiky Dwi Hapsari Saraswati

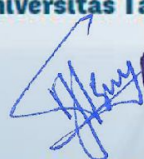
sebagai :

Pemakalah

dengan judul makalah :

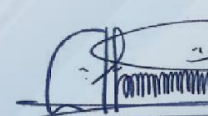
**Peran Konflik Pekerjaan- Keluarga Terhadap Keterikatan
Kerja Pada Guru Wanita SMP Negeri Di Kecamatan Pasar
Rebo**

**Ketua LPPM
Universitas Tarumanagara,**



Jap Tji Beng, Ph.D.

**Ketua Panitia
SENAPENMAS 2021,**



Nafiah Solikhah, S.T., M.T.

Peran Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Keterikatan Kerja pada Guru Wanita SMP Negeri

Angellica Eunike Evellina¹, Zamralita², Kiky Dwi Hapsari Saraswati³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: angellica.705170155@stu.untar.ac.id

² Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

Email: kikys@psi.untar.ac.id

ABSTRAK

Mudah dan sangat cepatnya merebak virus corona (COVID-19) di seluruh dunia, termasuk Indonesia secara khusus DKI Jakarta membuat pemerintah menetapkan kebijakan untuk melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Selama PSBB ruang pembelajaran dipindahkan menjadi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Terdapat dampak negatif yang dirasakan para guru selama PJJ, seperti kehilangan motivasi kerja, biaya di rumah membengkak, gangguan fisik, dan tidak bisa fokus bekerja di rumah. Namun dikarenakan perannya yang sangat penting dalam kegiatan pembelajaran, para guru dituntut untuk tetap dapat bekerja secara efektif. Selain tuntutan dalam pekerjaan, guru juga memiliki tuntutan lain seperti tuntutan dalam keluarga. Tidak semua guru dapat menyeimbangkan tuntutan yang dimilikinya, terutama bagi guru wanita yang memiliki peran ganda. Ketidakmampuan ini pada akhirnya akan memicu konflik, konflik ini menimbulkan performa kerja yang kurang baik dan kurang efektif, tekanan berlebih membuat guru sulit berkonsentrasi saat bekerja dan menurunkan semangat dalam bekerja. Keadaan tersebut dapat memprediksi kelelahan yang berlebihan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keterikatan kerjanya secara negatif. Padahal adanya keterikatan kerja dapat memunculkan emosi positif yang dapat meningkatkan performa kerja para guru. Partisipan dalam penelitian ini meliputi 140 guru wanita SMP Negeri di Kecamatan Pasar Rebo yang telah bekerja sebagai guru setidaknya satu tahun. Hasil penelitian menunjukkan hanya WFC yang memiliki peran terhadap keterikatan kerja, yaitu $B = -0.187$, $t(138) = -2.025$, $p = 0.045$ dengan pengaruh sebesar 2.9%.

Kata Kunci: Konflik pekerjaan-keluarga, keterikatan kerja, guru wanita

ABSTRACT

The easy and very fast spread of the corona virus (COVID-19) throughout the world, including Indonesia, particularly DKI Jakarta, made the government set a policy to implement Large-Scale Social Restrictions (PSBB). During PSBB the learning room was moved to Distance Learning (PJJ). There are negative impacts that are felt by teachers during PJJ, such as loss of work motivation, rising costs at home, physical disturbances, and not being able to focus on working at home. However, due to its very important role in learning activities, teachers are required to still be able to work effectively. In addition to demands in work, teachers also have other demands such as demands in the family. Not all teachers can balance the demands they have, especially for female teachers who have multiple roles. This inability will eventually lead to conflict, this conflict causes poor and less effective work performance, excess pressure makes it difficult for teachers to concentrate at work and lowers enthusiasm for work. This situation can predict excessive fatigue, which in turn can negatively affect work engagement. whereas the existence of work engagement can bring up positive emotions that can improve the work performance of teachers. Participants in this study included 140 female junior high school teachers in Pasar Rebo District who had worked as teachers for at least one year. The results showed that only WFC had a role in work engagement, namely $B = -0.187$, $t(138) = -2.025$, $p = 0.045$ with an effect of 2.9%.

Keywords: work-family conflict, work engagement, female teacher

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada saat ini seluruh dunia, bahkan Indonesia sedang dilanda pandemi COVID-19. Mulai dari tahun 2020 bahkan sampai tahun 2021 kasusnya terus bertambah dan semakin parah. Menurut Data Pemantauan COVID-19, lonjakan kasus terkonfirmasi COVID-19 di DKI Jakarta mencapai 580.595 kasus positif (2021). Tingginya peningkatan kasus tersebut, membuat Gubernur DKI Jakarta, Anies Baswedan mengambil kebijakan untuk melakukan beberapa kali Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di DKI Jakarta. PSBB adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi COVID-19 untuk mencegah kemungkinan penyebaran virus tersebut, dijelaskan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Pasal 1 Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19).

PSBB Jilid I DKI Jakarta dilaksanakan pada 10 April 2020 (Wijaya, 2020), lalu pada 14 September 2020 DKI Jakarta kembali melakukan PSBB Jilid II berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 88 Tahun 2020 (CNN Indonesia, 2020). Tertulis dalam Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 88 Tahun 2020 (Hukum online.com, 2020), semua kegiatan pergerakan orang dan barang dihentikan sementara selama PSBB berlangsung. Pemberlakuan PSBB ini menimbulkan berbagai dampak seperti, penurunan ekonomi, menimbulkan rasa cemas dan rasa ketakutan atas ketidakpastian yang akan dihadapi, serta dibatasinya kegiatan-kegiatan lain membentuk keramaian, seperti kegiatan keagamaan, kegiatan bekerja atau kantor, kegiatan penyedia makanan dan minuman, serta penghentian sementara kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah (CNN Indonesia, 2020a; Hukum Online.com, 2020; Mansur, 2020).

Agar tetap dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dalam Surat Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pencegahan dan Penangan COVID-19 di lingkungan Kemendikbud dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pencegahan COVID-19 pada Satuan Pendidikan memutuskan untuk memindahkan ruang belajar ke dunia maya yang dinamakan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ, Kamil, 2020). Kegiatan PJJ ini tidak hanya dilakukan oleh murid saja tetapi para Guru juga melakukan *Work Form Home* (WFH) atau bekerja dari rumah, Nadiem Makarim (dalam Kompas.com, 2020) menyarankan untuk Guru dan dosen di wilayah terdampak COVID-19 sebaiknya tidak pergi ke sekolah atau kampus untuk sementara waktu ini dan menambahkan bahwa aktivitas bekerja, mengajar, atau memberi kuliah bisa tetap dilakukan dari rumah dengan memanfaatkan teknologi.

Namun, ternyata bekerja dari rumah memiliki dampak negatif bagi Guru, yaitu kehilangan motivasi kerja, biaya di rumah membengkak, gangguan fisik, dan tidak bisa fokus bekerja di rumah (Purwanto, 2020; Sinaga, 2020). Jika dilihat dari pernyataan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud, Iwan Syahril menyatakan bahwa Guru tetap berfungsi sebagai kunci utama dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi demi terwujudnya suasana belajar yang efektif bagi siswa, meskipun di masa PJJ ini proses pembelajaran dapat ditunjang oleh teknologi (Handayani, 2020). Nadiem Makarim juga menegaskan bahwa Guru adalah hal terpenting dalam pendidikan, didukung dengan konsep Merdeka Belajar yang telah dibentuk. Konsep Merdeka Belajar adalah konsep pembelajaran yang memberikan kemerdekaan bagi setiap unit pendidikan untuk berinovasi, menggunakan konsep-konsep pembelajaran yang cocok bagi siswa sehingga siswa dapat menerima materi dengan baik (Bona, 2020).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa seorang Guru baik pria ataupun wanita memiliki tugas yang sangat berat dan memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran terutama di masa PJJ ini. Tanggungjawab yang dilakukan oleh setiap Guru tidak hanya memenuhi tuntutan pekerjaan saja, yaitu sebagai seorang pendidik. Terdapat tuntutan lain seperti tuntutan dalam keluarga.

Cinamon et al. (2007) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki oleh Guru dapat memprediksi kelelahan yang berlebihan dan tuntutan keluarga yang mengganggu pekerjaan dapat memprediksi *vigor*. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya dalam Banihani et al. (2013) yang menjelaskan bahwa karyawan wanita yang pekerjaannya berkaitan dengan anak kecil, akan mengalami kelelahan yang tinggi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keterikatan kerjanya secara negatif. Dalam penelitiannya, Kesumaningsari dan Samarmata (2020) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat memprediksi keterikatan kerja secara negatif, namun belum diketahui apakah keluarga atau pekerjaan yang mempengaruhi ataupun lebih besar dapat memprediksi keterikatan kerja. Penelitian tersebut juga membatasi kriteria untuk partisipannya, partisipan yang dilibatkan adalah partisipan yang telah berkeluarga dan berpendidikan minimal Strata 1 (S1).

Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tuntutan yang satu dengan tuntutan yang lain tentu saja dapat terjadi pada siapapun terutama pada guru wanita yang memiliki dua peran ganda, yaitu berperan sebagai karyawan dan juga sebagai ibu rumah tangga. Tidak semua ibu rumah tangga yang bekerja mampu menyeimbangkan kedua peran ini, karena ketidakmampuan untuk menentukan waktu kerja dan terjadinya perubahan posisi yang cepat dari posisi ibu rumah tangga berpindah ke posisi manajerial dan profesional (Robbins 2013).

Oleh karena itu keterikatan kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki seorang guru karena dapat membuat guru bekerja lebih maksimal, dapat memunculkan emosi positif untuk karyawan, meningkatkan tingkat energi yang tinggi, merasa antusias terhadap pekerjaannya, dan merasa mereka mengerjakan pekerjaannya dengan efektif (Koyuncu et al., 2006; Bakker & Demerouti, 2009; Schaufeli et al., 2006). Menurut JD-R Model yang dikemukakan oleh Bakker (2011), tuntutan kerja yang dimiliki oleh seorang individu dapat mempengaruhi kekuatan keterikatan kerjanya dalam pekerjaannya. Tuntutan kerja yang dibahas dalam penelitian kali ini adalah konflik pekerjaan-keluarga. Didukung oleh penelitian JD-R model Schaufeli (2017), yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja karena dilihat sebagai tantangan tetapi dapat menjadi negatif jika tuntutan kerja yang diberikan membuat individu kelelahan yang nantinya akan mempengaruhi keterikatan kerja secara negatif.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik antar peran khusus yang muncul ketika terjadi hal yang tidak sesuai antara peran pekerjaan dan keluarga (Greenhause et al., 1985). Konflik pekerjaan-keluarga dapat dilihat dari dua arah, yaitu pekerjaan-ke-keluarga atau *work-to-family conflict* (WFC) yang dapat terjadi akibat pengaruh pengalaman dan komitmen di tempat kerja mengganggu kehidupan keluarga, dan keluarga-ke-pekerjaan atau *family-to-work-conflict* (FWC) yaitu pengaruh tanggung jawab dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu contoh dari *nonwork hindrance stressors*, yaitu suatu bentuk konflik antar peran di mana tuntutan peran pekerjaan menghalangi pemenuhan tuntutan

peran keluarga. Begitu juga sebaliknya, tuntutan peran keluarga menghalangi pemenuhan tuntutan peran keluarga (Colquitt et al., 2019).

Dimensi Konflik Pekerjaan-Keluarga

Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasi bahwa variabel ini memiliki tiga dimensi, yaitu: 1) Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*) yang terjadi saat seseorang tidak dapat memenuhi peran yang satu dengan peran yang lain secara bersamaan. Pada akhirnya waktu yang digunakan pada salah satu peran tersebut seringkali mengurangi waktu untuk peran yang lainnya. Konflik ini akan sangat menghabiskan energi seseorang dan bahkan membangkitkan ketegangan; 2) Konflik berdasarkan tegangan (*strain-base conflict*) yang terjadi akibat adanya ketegangan yang dirasakan oleh seseorang pada salah satu peran dan mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran yang lainnya; serta 3) Konflik berdasarkan perilaku (*behavioral-base conflict*). *Behavior-based conflict* adalah konflik yang muncul ketika perilaku yang digunakan untuk salah satu peran tidak efektif bagi peran yang lain

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Pekerjaan-Keluarga

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal, yaitu: 1) Faktor internal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga adalah optimism yang dimiliki individu dapat menurunkan tingkat konflik keluarga ke pekerjaan, ketidakmampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan peran ganda seringkali menimbulkan konflik dalam pekerjaan-keluarga, kemampuan individu mengontrol jadwal pekerjaan yang mereka miliki dapat menurunkan tingkat konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga, kepuasan hidup yang dimiliki individu dapat menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga, gender juga berperan dalam mempengaruhi tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan hubungan tersebut lebih kuat di antara karyawan wanita (Agrawal & Mahajan, 2021; Frone et al., 1992; Yavas et al., 2008); serta 2) Faktor eksternal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Bai et al. (2021), yang menyatakan bahwa waktu perjalanan (*commute time*) yang dibutuhkan seseorang mencapai tempat kerja berhubungan positif dengan konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga dan *child care hours* yang dimiliki individu berhubungan secara negatif dengan konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga. Michel et al., (2010) menyatakan bahwa dukungan sosial, peran yang dimiliki dalam bekerja maupun dalam keluarga, karakteristik pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi konflik pekerjaan.

Definisi Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli (dalam Truss et al., 2013) keterikatan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan pemikiran positif, memuaskan, dan mengacu pada hubungan individu dengan pekerjaan.

Dimensi Keterikatan Kerja

Schaufeli dan Bakker (2004) mengidentifikasi keterikatan kerja menjadi tiga dimensi, yaitu: 1) *Vigor*. Dimensi *vigor* ditandai dengan adanya energi mental yang kuat, keberanian untuk usaha, tekun menghadapi kesulitan dan tetap berusaha meskipun menghadapi kesulitan; 2) *Dedication*. Dimensi *dedication* ditandai dengan keterlibatan dalam suatu pekerjaan, memiliki rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi; serta 3) *Absorption*. Dimensi *absorption* ditandai dengan kemampuan untuk selalu berkonsentrasi dan serius pada pekerjaan, merasa senang mengerjakan pekerjaan seseorang, waktu terasa cepat, dan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja individu dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal, yaitu: 1) Faktor internal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi individu adalah *job crafting* atau kemampuan individu mengatur pekerjaannya sendiri untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang mereka miliki memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja (Guan et al., 2018). Rongen et al. (2014) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja yang rendah berhubungan dengan kemampuan kerja individu yang rendah dan intensitas ketidakhadiran individu karena sakit dengan jangka waktu yang panjang. Keyko et al. (2016) juga mengungkapkan sumber daya pribadi dan variabel demografis dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja. Kebutuhan untuk berprestasi dan perilaku gila kerja dapat memprediksi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh individu (Burke & El-Kot, 2010); serta 2) Faktor eksternal. Adapun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja individu, menurut JD-R Model yang dipaparkan oleh Bakker (2011) keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh tuntutan kerja serta *job resources* dan *personal resources* yang dimiliki atau didapat oleh individu. Kurangnya sumber daya pekerjaan yang penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dapat berkorelasi dengan kelelahan kronis yang kemudian dapat menurunkan keterikatan kerja (Hakanen et al., 2006).. Selain itu, dalam penelitian Caesens et al. (2014), peneliti menemukan bahwa *perceived organizational support* dan *perceived supervisor support* dapat mengembangkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh individu. Iklim organisasi, sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh individu.

Guru

Partisipan dalam penelitian ini merupakan guru wanita SMP Negeri di Kecamatan Pasar Rebo. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana konflik pekerjaan-keluarga memiliki peran terhadap keterikatan kerja pada guru wanita SMP Negeri di Kecamatan Pasar Rebo.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H0: konflik pekerjaan-keluarga tidak mempengaruhi keterikatan kerja pada guru wanita di SMP Negeri di Kecamatan Pasar Rebo.

H1: konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi keterikatan kerja pada guru wanita SMP Negeri di Kecamatan Pasar Rebo.

2. METODE PENELITIAN

Karakteristik Partisipan

Penelitian ini membatasi partisipan dengan kriteria guru SMP Negeri di Kecamatan Pasar Rebo, berjenis kelamin perempuan dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Hal ini dilakukan karena karyawan yang telah melewati masa tersebut dianggap telah memiliki gambaran mengenai lingkungan kerja dan lingkungan komunitas yang mendukungnya dalam mengambil keputusan untuk tetap bertahan ataupun tidak. Penelitian ini tidak membatasi agama, suku, usia, masa kerja jabatan dan budaya tertentu. Penelitian ini bersifat *non-experimental*, jenis penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling (non-probability)*. Pengumpulan data dilakukan dengan meminta partisipan penelitian yang memenuhi kriteria untuk mengisi kuesioner.

Kuesioner yang digunakan untuk melihat tingkat konflik pekerjaan partisipan adalah *Work-Family Conflict Scales* (WFCS) yang dikembangkan oleh Carlson et al. (2000) berdasarkan teori Greenhaus et al. (1985), yang memiliki 18 butir dan 5 skala likert. WFCS ini memiliki koefisien reliabilitas internal yang baik (WFC = 0.826 dan FWC = 0.844). Contoh butir pada WFC adalah “Saya kehilangan waktu berkumpul dengan keluarga karena harus bekerja” (*time based*), “Kadang sepulang kerja saya sudah terlalu lelah secara emosional yang membuat saya enggan berkumpul dengan keluarga” (*strain based*), dan “Cara saya memecahkan masalah di tempat kerja tidak efektif ketika saya terapkan di rumah” (*behavior based*). Contoh butir pada FWC adalah “Saya kehilangan waktu kerja karena harus berkumpul dengan keluarga” (*time based*), “Saya sulit untuk berkonsentrasi dengan pekerjaan karena tekanan urusan keluarga”. (*strain based*), dan “Cara saya memecahkan masalah di rumah tidak efektif ketika saya terapkan di tempat kerja” (*behavior based*).

Variabel keterikatan kerja diukur dengan kuesioner *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) oleh Schaufeli et al. (2006), yang memiliki 9 butir dan 7 skala likert. UWES ini pun memiliki koefisien reliabilitas yang baik, baik secara keseluruhan maupun tiap dimensinya (*vigor* = 0.84, *dedication* = 0.86, *absorption* = 0.76, dan total keterikatan kerja = 0.89). Contoh butir pernyataannya *vigor* “Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya”, *dedication* “saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif”, dan *absorption* “Saya larut dalam pekerjaan saya”.

Prosedur yang dilaksanakan oleh peneliti terdiri dari tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan analisis data. Tahap persiapan diawali dengan mempersiapkan kuesioner yang akan disebarkan. Selanjutnya, peneliti menentukan subyek penelitian yaitu guru wanita yang bekerja di SMP Negeri di Kecamatan Pasar Rebo. Tahap kedua yaitu pelaksanaan penelitian yang dilakukan tanggal 3 Desember 2020 – 21 Desember 2020 dan 19 April 2021 – 7 Mei 2021 di delapan SMP Negeri yang ada di Kecamatan Pasar Rebo dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Sebelum memberikan kuesioner kepada partisipan, terlebih dahulu penulis meminta izin kepada pihak sekolah untuk dapat melakukan penelitian di sekolah tersebut. Selanjutnya peneliti memberikan *link google form* kepada pihak sekolah untuk disebarkan kepada partisipan yang sesuai dalam penelitian ini. Tahap terakhir yaitu proses *entry* data dan menganalisisnya dengan analisis regresi sederhana. Dalam proses analisis, penulis menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 20.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

Hasil uji korelasi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan keterikatan kerja dilakukan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan antar variabel. Uji korelasi yang dilakukan menggunakan uji *Spearman's rho* karena berdasarkan hasil uji normalitas data pada penelitian ini WFC dan FWC terdistribusi secara normal, lalu untuk variabel keterikatan kerja tidak terdistribusi secara normal. Korelasi antara variabel dapat dianggap signifikan apabila koefisien yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05, baik secara negatif maupun positif. Hasil uji korelasi antara konflik pekerjaan-keluarga WFC dengan keterikatan kerja ($r = -0.199, p = 0.019$) menunjukkan ada hubungan yang signifikan dan negatif. Korelasi antara FWC dengan keterikatan kerja ($r = -0.150, p = 0.078$) menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan.

Tabel 1. Korelasi Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Keterikatan Kerja

		WFC	FWC
Keterikatan Kerja	<i>p</i>	0.019	0.078
	<i>r</i>	-0.199	-0.150
Keterangan		Signifikan	Tidak Signifikan

Lalu untuk melihat peran yang dihasilkan oleh WFC terhadap keterikatan kerja, penulis melakukan uji regresi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa WFC memiliki peran terhadap keterikatan kerja sebesar 2.9% ($R^2 = 0.029$) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji regresi tersebut diketahui nilai $B = -0.187$, $t(138) = -2.025$, $p = 0.045 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan 1 unit WFC akan terjadi penurunan keterikatan kerja sebesar 0.187.

Tabel 2. Uji Regresi Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Keterikatan Kerja

Variabel	R^2	B	<i>p</i>	Keterangan
WFC	0.029	-0.187	0.045	Signifikan

Diskusi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran konflik pekerjaan-keluarga terhadap keterikatan kerja guru wanita SMP Negeri di Kecamatan Pasar Rebo. Hasil analisis data menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berperan terhadap keterikatan kerja guru Wanita di SMP Negeri Kecamatan Pasar Rebo. Hasil analisis data utama yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa konflik pekerjaan-keluarga berperan terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya. Namun, pada penelitian ini, hanya WFC saja yang berperan terhadap keterikatan kerja, sedangkan FWC tidak berperan terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat diketahui bahwa uji regresi menunjukkan bahwa WFC memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja, hal ini menunjukkan bahwa model penelitian dapat digunakan untuk memprediksi keterikatan kerja. Analisis data menghasilkan WFC memiliki pengaruh yang negatif terhadap keterikatan kerja, hasil ini memiliki makna bahwa hubungan yang dimiliki oleh variabel-variabel penelitian adalah hubungan berkebalikan, yaitu jika terjadi peningkatan nilai pada variabel WFC maka akan terjadi penurunan nilai pada variabel keterikatan kerja. Begitu pula sebaliknya, jika terjadi penurunan nilai pada variabel WFC maka akan terjadi peningkatan nilai pada variabel keterikatan kerja.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga (WFC), yang dialami masing-masing guru wanita SMP Negeri di Kecamatan Pasar Rebo memiliki peran terhadap keterikatan kerja yang mereka miliki. Saat guru wanita mencoba menyeimbangkan tanggungjawabnya di dalam keluarga dan pekerjaan, seringkali tanggungjawab tersebut saling berbenturan pada saat yang bersamaan dan akhirnya mengakibatkan guru wanita mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Karatepe (2016) menyimpulkan hal yang serupa, yaitu ketika karyawan tidak mampu menyeimbangkan efek tanggungjawab konflik pekerjaan-keluarga yang ada dalam diri mereka dengan baik, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah.

Penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya, Kesumaningsari dan Simarmata (2020), yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berperan terhadap keterikatan kerja dan dapat memprediksi keterikatan kerja secara negatif. Peran konflik pekerjaan-keluarga terhadap keterikatan kerja ditemukan sebesar 8.1% sedangkan dalam penelitian ini penulis menemukan peran konflik pekerjaan-keluarga sebesar 2.9% saja dan hanya jika dilihat dari arah WFC, sedangkan FWC tidak memiliki pengaruh. Temuan ini ternyata tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kesumaningsari dan Simarmata (2020).

Adapun beberapa perbedaan tersebut adalah, pada penelitian Kesumaningsari dan Simarmata tidak membedakan peran konflik pekerjaan-keluarga dari arah datangnya konflik (WFC dan FWC), sedangkan pada penelitian ini penulis melihat peran konflik pekerjaan-keluarga dari kedua arah tersebut, jadi dapat terlihat tuntutan apa yang lebih berpengaruh terhadap keterikatan kerja jika dilihat dari arah datangnya konflik. Kedua, perbedaan partisipan yang digunakan dalam Kesumaningsari dan Simarmata (2020) adalah karyawan wanita bali yang bekerja di Bank dan telah berkeluarga. Peran yang dimiliki oleh partisipan wanita Bali yang sudah menikah bisa di katakan lebih kompleks dikarenakan terdapat tuntutan lain seperti tuntutan adat (Suyadnya, 2009; Kesumaningsari & Simarmata, 2020). Sedangkan dalam penelitian ini kriteria partisipan yang diikuti sertakan adalah guru wanita di Jakarta dan tidak membatasi adat atau suku tertentu.

Ketiga, perbedaan kondisi yang dirasakan partisipan, dalam penelitian ini terdapat faktor kondisi, dimana setiap partisipan merasakan kondisi yang sama yaitu mengalami pandemi COVID-19 dan pekerjaannya dialihkan menjadi bekerja dari rumah. Menurut Robbins et al. (2013), dikatakan bahwa wanita akan lebih memilih pekerjaan paruh waktu, jam kerja yang fleksibel, dan dapat bekerja dari rumah. Adapun perbedaan yang terakhir adalah, adanya kemungkinan alat ukur konflik pekerjaan-keluarga yang kurang komprehensif, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal. Dalam penelitian Kesumaningsari dan Simarmata (2020), menggunakan WFCS yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) dimana kuesioner tersebut terdiri dari 44 item. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan WFCS yang telah dikembangkan oleh Carlson et al. (2000).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa WFC memiliki peran terhadap keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru wanita SMP Negeri di Kecamatan Pasa Rebo. Dengan demikian dapat disimpulkan H0 pada penelitian ini ditolak.

Saran Teoretis

Secara teoretis, penelitian dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, terutama di bidang Psikologi Organisasi dan Psikologi pendidikan. Saran yang dapat dipertimbangkan sesuai dengan keadaan pandemi Covid-19 yang sedang terjadi adalah mengikutsertakan guru pria. Hal ini dikarenakan guru pria berperan sebagai kepala keluarga sekaligus pencari nafkah di dalam keluarganya. Konflik yang terjadi akibat dari WFH dapat mempengaruhi performanya yang kemudian memicu kelelahan dan dapat mempengaruhi keterikatan kerjanya. Apabila dibiarkan, masalah ini dapat membuat guru pria yang memiliki peran penting di dalam keluarganya berpotensi mengalami kerugian dalam pekerjaannya, seperti di-PHK atau pengurangan gaji.

Saran lainnya yang dapat penulis berikan adalah peneliti selanjutnya dapat meneliti apakah konflik pekerjaan-keluarga dapat berkorelasi terhadap keterikatan kerja secara positif. Dalam JD-R model yang dikemukakan Schaufeli (2017), dijelaskan bahwa tuntutan kerja dapat memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja jika dilihat sebagai tantangan tetapi dapat menjadi negatif jika tuntutan kerja yang diberikan membuat individu kelelahan yang nantinya akan mempengaruhi keterikatan kerja secara negatif.

Saran Praktis

Secara teoretis, penelitian ini dapat manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, terutama di bidang Psikologi Organisasi dan Psikologi pendidikan. Secara praktis, peneliti ingin memberikan saran kepada beberapa pihak. Saran kepada para guru, khususnya guru wanita yaitu agar dapat memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan konflik pekerjaan-keluarga dengan baik agar dapat bekerja secara lebih baik dan menjaga serta meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki.

Hasil dari penelitian ini, dapat memberi pengetahuan dan wawasan kepada penyelenggara pendidikan agar dapat memberikan gambaran dan pelatihan mengenai profesionalisme dalam pekerjaan yang akan dijalani oleh para guru. Gambaran tersebut mengenai apa saja yang akan dihadapi para guru dalam pekerjaan mereka dan pelatihan yang dimaksud seperti bagaimana meningkatkan tingkat profesionalisme guru dalam bekerja sehingga dapat membantu para guru mengatasi konflik pekerjaan-keluarga yang mereka hadapi serta dapat menjaga dan meningkatkan keterikatan kerja yang mereka miliki.

Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar, secara khusus kemampuan menggunakan teknologi sebagai sarana pembelajaran. Hal ini dilakukan agar para guru bisa semakin mudah dan mengerti bagaimana menggunakan teknologi sebagai sarana pembelajaran sehingga pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan tidak membosankan yang nantinya akan mempengaruhi proses dan semangat siswa dalam menerima pembelajaran dari gurunya. Dukungan dari keluarga dan supervisor atau pimpinan juga penting dan dapat membantu individu dalam mengatur dan menurunkan konflik pekerjaan-keluarga yang dapat dialaminya (Michel et al., 2010; Thomas & Ganster, 1995). Kemampuan untuk mengatur waktu kerja juga diperlukan untuk para guru karena hal tersebut dapat membantu para guru untuk menurunkan konflik pekerjaan-keluarga yang dimilikinya (Cinamon et al., 2002).

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara dan seluruh pihak SMP Negeri dalam penelitian ini yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan pengambilan data. Penulis juga mengucapkan terima kasih bagi semua guru wanita SMP Negeri di Kecamatan Pasar Rebo yang telah berkenan menjadi partisipan.

REFERENSI

- Agrawal, M. & Mahajan, R., (2021). Work-family enrichment: an integrative review. *International Journal of Workplace Health Management*. Doi: <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2020-0056>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–236. Doi: <https://doi.org/10.1108/02683940910939313>

- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management*, 28(7), 400–423. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Bona, M. F. (2020, May 5). Selama PJJ, guru boleh mencoba metode baru untuk belajar. *Berita Satu*. Retrieved from <https://www.beritasatu.com/elvira-anna-siahaan/nasional/629109/selama-pjj-guru-boleh-mencoba-metode-baru-untuk-belajar>
- support. *The Eletronic Library*, 34(1), 1–25.
- Burke, R.J. & El-Kot, G., (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt, potential antecedents and cosequences. *African journal of economic and management studies*. Doi: 10.1108/20400701011028158
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cinamon, R.G., Rich, Y., & Westman, M., (2007). Teachers’ occupation-specific work-family conflict. *National career development association*.
- CNNIndonesia. (2020a, June 11). Sri Mulyani sebut kebijakan PSBB “Pukul” ekonomi RI. *CNN Indonesia*. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200511132615-532-502066/sri-mulyani-sebut-kebijakan-psbb-pukul-ekonomi-ri>
- CNNIndonesia. (2020b, September 14). PSBB Jakarta diperketat lagi mulai hari ini. *CNN Indonesia*. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200914071136-20-546039/psbb-jakarta-diperketat-lagi-mulai-hari-ini>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Orgazational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L., (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>
- Guan, X., & Frenkel, S. (2018). How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance. *Chinese Management Studies*, 12(3), 591–607. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2017-0328>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. Retrieved from <http://amr.aom.org/content/10/1/76.full.pdf>
- Handayani, I. (2020, July 16). Pentingnya peran guru dan sekolah dalam pendidikan jarak jauh. *Berita Satu*. Retrieved from <https://www.beritasatu.com/feri-awan-hidayat/nasional/656109/pentingnya-peran-guru-dan-sekolah-dalam-pendidikan-jarak-jauh>
- HukumOnline.com. *Peraturan gubernur DKI Jakarta nomor 88 Tahun 2020* (2020).
- Jakarta Smart City. (2021, 4 Juli). *Data Pemantauan COVID-19 DKI Jakarta*. Diunduh dari: <https://corona.jakarta.go.id/id/data-pemantauan>
- Kamil, I. (2020, September 9). Kilas balik pembelajaran jarak jauh akibat pandemi covid-19. *Kompas.Com*. Retrieved from <https://nasional.kompas.com/read/2020/09/03/10063201/kilas-balik-pembelajaran-jarak-jauh-akibat-pandemi-covid-19?page=all>
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Service employees’ fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, 30(5), 554–566. <https://doi.org/10.1108/JSM-02-2015-0066>
- KemendesRI. (n.d.). *COVID-19*. Retrieved from <https://infeksiemerging.kemkes.go.id/>

- Kesumaningsari, A. & Simarmata, N., (2020). Konflik kerja-keluarga dan *work engagement* karyawan bank di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 105-118. Diunduh dari: https://www.researchgate.net/publication/342151190_KONFLIK_KERJA-KELUARGA_DAN_WORK_ENGAGEMENT_KARYAWATI_BALI_PADA_BANK_DI_BALI
- Keyko, K., Cummiings, G.G., Yonege, O., & Wong, C.A., (2016). Work engagement in professional nursing practice: a systematic review. *International journal of nursing studies*.
- Kompas.com. (2020). Nadiem ajak guru dan dosen juga “Work from Home”, mengajar dari rumah. *Kompas.Com*. Retrieved from <https://www.kompas.com/edu/read/2020/03/20/145705271/nadiem-ajak-guru-dan-dosen-juga-work-from-home-mengajar-dari-rumah>
- Koyuncu, M., Burke, R.J., Fiksenbaum, L., (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Pntial antecedents and consequences. *Equal opportunities international*. Doi: <https://doi.org/10.1108/02610150610706276>
- Mansur, A. (2020, June 5). PSBB diperpanjang, pengamat: Perhitungkan dampak sosial. *Republika.Id*. Retrieved from <https://republika.co.id/berita/qbfeh2396/psbb-diperpanjang-pengamat-perhitungkan-dampak-sosial>
- Michele, K., K., Bachrach, D., G., & Harris, K., J., (2010). *Fostering good citizenship through ethical leadership: Exploring the moderating role of gender and organizational politics*. Journal of Applied Psychology.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020, *Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penangan Corona Virus Diseas 2019 (COVID-19)*. 3 April 2020.
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Hyun, C.C., Wijayanti, L.M., Putri, R.S., & Santoso, B.P., (2020). Studi eksploratif dampak pandemic COVID-19 terhadap proses pembelajaran online di sekolah dasar. *EduPsyCouns: Jurnal of edication, psychology and counseling*. Diunduh dari: <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/397>
- Pradita, A. C. (2016). *Work-family conflict dengan komitmen organisasi pada karyawan*. Muhammadiyah Malang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.).
- Rongen, A., Robroek, W.J.W., Schaufeli, W., & Burdorf, A., (2014). The contribution of work engagement to self-perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work-related factors. *JOEM*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sinaga, R. (2020, April 12). Dampak WFH buat guru. *Kompasiana*. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/rose27/5e9324ad097f362e04557cd2/suka-duka-wfh-buat-guru?page=all>
- Suyadnya, I. W. (2009). Balinese Women and Identities: Are They Trapped in Traditions, Globalization or Both? Retrived 27 Mei, 2013 from: http://journal.unair.ac.id/filerPDF/01-Balinese_Women_and_identities.pdf

Thomas, L.T. & Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6-15.

TimDetikcom. (2020). Pemprov DKI meluncurkan portal belajar jarak jauh untuk tahun ajaran baru. *DetikNews*. Retrieved from <https://news.detik.com/berita/d-5089842/pemprov-dki-luncurkan-portal-belajar-jarak-jauh-untuk-tahun-ajaran-baru>

Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2013). Employee engagement in theory and practice. *Employee Engagement in Theory and Practice*, 1–321. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*. 8 Juli 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4301.

Wijaya, C. (2020, April 8). PSBB Jakarta mulai 10 April selama dua minggu, namun pakar menyebut hasil efektif satu bulan untuk tekan Covid-19. *BCC News Indonesia*. Retrieved from <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52194441>

Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter? *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7–31. <https://doi.org/10.1108/09564230810855699>