

GAMBARAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRATEGI *COPING* PADA DOSEN PRIA

Melani Aprianti dan Ajeng Amalia

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana

Abstract

To fulfil the demand of various roles undertaken to be a good father, as breadwinner and a role in the family, can be a pressure when it is inconsistent and conflicting between each roles. That kind of conflict is called the Work-Family Conflict. Given the importance of alignment between the work with the family, this study intends to get an idea of the form of conflict between work with the family (Work-Family Conflict) on male lecturers and strategies undertaken by them to resolve the conflict. The selection of two subjects aged 22 years to 52 years in this study was based on the results of research conducted by the Families and Work Institute in Lamanna, Riedman and Strahm (2012) which states that men with births between 1965 and 1994 largely had the view that family as important (family-centric). In order to get the full and total comprehension of the subject experience, the research design used in this study is qualitative research. This study reveals that as lecturers, both of the subject experienced conflicts where family interfering with work and work interfering with family. The dominant form of the conflict they have as lecturers are Strain based conflict and Time-Based Conflict. Most conflicts experienced by the subject whose wife is stay at home mom where the wife can't fully understand the work situation. The coping strategies the subjects used are all forms of problem focused coping and emotion focused coping, except denial coping strategies where all the subjects admit the conflicts and keep thinking about those conflicts.

Keywords: Work-family conflict , Coping stress, Male lecturers

Melani Aprianti adalah dosen Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana. Ajeng Amalia adalah alumni Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana. Korespondensi artikel ini dialamatkan ke: melaniaprianti@gmail.com

Pendahuluan

Dalam pandangan tradisional, ayah dilihat sebagai sumber pendukung finansial dan perlindungan (Yuniardi,

2009). Sedangkan peran ibu pada pandangan tradisional adalah pengasuhan dalam arti mendidik dan membesarkan anak menjadi tanggung jawab ibu. Seiring dengan perkembangan zaman, pandangan mengenai peran ayah dalam keluarga telah berubah. Saat ini mulai muncul pandangan mengenai peran orang tua yang bersifat androgini, baik ayah maupun ibu memiliki peran dengan fungsi kurang lebih sama (Hidayati, Kaloeti dan Karyono, 2011). Peranan ayah menjadi menarik untuk dikaji mengingat makin banyak ibu yang semula sebagai ibu rumah tangga kini menjadi wanita karir/bekerja, sehingga kesempatan, perhatian, dan perlakuannya terhadap anak menjadi berkurang. Konsekuensinya semula ayah di samping tetap berkonsentrasi sebagai tulang punggung ekonomi keluarga yang tetap bekerja juga dituntut lebih banyak berperan dalam pendidikan anaknya (Slameto,2002). Suatu hal yang ideal pada keluarga masa kini dimana suami istri saling berbagi tugas dalam rumah tangga (Lamanna, Riedman dan Strahm, 2012). Seorang ayah memainkan beberapa peran yang signifikan dan relatif penting disegala jaman dan budaya, yaitu sebagai pencari nafkah, teman, pengasuh, pasangan, pelindung, sebagai contoh, penuntun moral dan pendidik (Lamb, 2010).

Pada sebuah survey pekerjaan yang dilakukan oleh *the Society of Human Resource Management* menemukan bahwa pria memiliki kebutuhan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan keluarga yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerja wanita (Gray,n.d). Penelitian yang dilakukan oleh *Center for Advanced*

Human Resource Studies (CAHRS, 2010) melaporkan bahwa pria juga mengalami rasa bersalah karena konflik pekerjaan dan rumah tangga (*Work-family conflict*), bahkan lebih besar dari wanita.

Kajian Pustaka

***Work-family conflict* (WFC)**

Dosen Pria di lingkungan perguruan tinggi yang berperan sebagai ayah dalam keluarga merupakan orang-orang yang berpotensi mengalami WFC. Diskusi mengenai WFC makin meningkat di dunia pendidikan, *The American Association of University Professors* dalam Reddick, Rochlen, Grasso, Reilly dan Spikes (2012) mencatat bahwa, ketidakmampuan untuk membatasi pekerjaan, kecenderungan untuk membandingkan diri dengan orang yang berhasil di bidang yang sama dan

tingginya beban kerja, membuat para akademisi kesulitan untuk menyelaraskan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Penelitian WFC pada dosen menjadi penting untuk dilakukan karena menurut penelitian Khan et al. (2012) disebutkan bahwa dosen atau pengajar termasuk dalam orang-orang yang bekerja di pelayanan dan perawatan manusia, sehingga rentan untuk mengalami stres emosional dan interpersonal. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa mengajar adalah satu pekerjaan paling stres (Ahghar; Alkhadher & Al-Naser; Betoret; dalam Khan et al., 2012). Greenhaus dan Beutell dalam Reddick et al. (2012) menjelaskan WFC sebagai suatu konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan dari keluarga saling tidak sejalan.

Menurut Greenhaus dalam Rani (2011), WFC bisa muncul dari beberapa macam aspek, yaitu tuntutan permintaan waktu, stres dan sikap. Terdapat dua bentuk WFC yaitu *family interfering with work* dan *work interfering with family* (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). *Family interfering with work* adalah sebuah konflik antar peran dimana tuntutan secara keseluruhan, baik waktu, ketegangan yang disebabkan oleh kepentingan keluarga mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan (Netemeyer et al., 1996). Mutiningrum (2005) menjelaskan lebih lanjut bahwa keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatian seseorang digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Konflik *family interfering with work* dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu untuk berkumpul bersama keluarga menyebabkan kurangnya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja (Judge, Joyce, Carl, & Gregory, 2001).

Byron dan Ford et al. dalam Cheung dan Tang (2009) menjelaskan bahwa *family interference work* berkorelasi lebih kuat dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga, seperti stres keluarga yang tinggi dan konflik, menghabiskan berjam-jam pada hal di luar pekerjaan, dan keluarga tidak cukup mendukung. Konflik *family interfering with work* adalah kondisi dimana tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan seseorang, misalnya harus mengambil seorang anak

yang sakit ke dokter mungkin memerlukan seseorang untuk akan absen dari kerja (Spector, 2012).

Selanjutnya *work interfering with family* adalah sebuah konflik antar peran dimana tuntutan peran dalam pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berkaitan dengan keluarga (Netemeyer et al., 1996). Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2005).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *work interference family* lebih kuat berhubungan dengan kelelahan dan ketegangan. Meta-analisis oleh Byron dan Ford et al. dalam Cheung dan Tang (2009) menunjukkan bahwa *work interference family*

berkorelasi lebih kuat dengan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan, seperti jam kerja yang panjang, tingginya stres pekerjaan, keterlibatan kerja yang tinggi, dan jadwal kerja yang kaku.

Greenhaus dan Beutell (1985) dan Yang, Chen, Choi, dan Zou (2000) menggambarkan tiga tipe konflik yaitu: *time-based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. *Time-based conflict* adalah 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 peran rumah tangga. Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, serta penggunaan hari libur untuk bekerja.

Strain based conflict mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.

Selanjutnya, *behavior based conflict* adalah konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Hal ini terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara perilaku seseorang dengan peran yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan).

WFC yang dialami dosen akan memengaruhi peran dosen dalam mendidik, baik mendidik murid-muridnya maupun anaknya. Hasil

penelitian Mardhatillah (2017) menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan diperlukan agar dapat menunjang kinerja seseorang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS, 2010) menyatakan bahwa rasa bersalah yang diakibatkan oleh WFC dapat menyebabkan perasaan negatif, kecemasan, depresi dan simtom kontra produktif lainnya, yang menyebabkan berkurangnya efektivitas kerja seseorang. Padahal dosen berperan sebagai fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan dan melayani peserta didik, sesuai minat, kemampuan dan bakatnya. Dosen juga diharapkan untuk memupuk rasa percaya diri, berani dan rasa bertanggungjawab pada peserta didik. Selain itu dosen juga berperan dalam membiasakan peserta didik untuk saling berhubungan dengan orang lain

secara wajar, mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antar peserta didik, orang lain, dan lingkungannya. Diharapkan pula dosen mampu berperan dalam mengembangkan kreativitas peserta didik dan membantu proses belajar peserta didik. Demikian beberapa peran penting yang harus dijalani seorang dosen dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh para peserta didiknya (Ahmadi, 2012).

Beban kerja dosen cukup berat sehingga tidak ada waktu untuk beristirahat. Salah satu beban berat setelah mengajar adalah melakukan evaluasi terhadap pekerjaan mahasiswa. Selama satu semester, setidaknya mesti mengevaluasi lima komponen nilai mahasiswa yang terdiri dari kehadiran, keaktifan, tugas, ujian tengah semester (UTS) dan ujian akhir semester (UAS). Selain itu, masih ada beberapa tugas

yang berkaitan dengan hal-hal yang dapat menunjang prestasi mahasiswa. Misalnya melakukan bimbingan dan mengamati perilaku mahasiswa selama kuliah. Beban lain yang mesti dipenuhi dalam satu semester adalah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam hal ini, minimal harus dapat menyampaikan dua buah laporan karya ilmiah, hasil penelitian dan hasil pengabdian kepada masyarakat (Rahman, 2015). Beban dosen terutama pada kegiatan bimbingan, di mana semakin banyak mahasiswa yang dibimbing, maka akan semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh dosen.

Berbagai penelitian mengatakan keadaan psikologis pengajar dapat memengaruhi pencapaian dari anak didik (Stronge, 2007). Ketika dosen sebagai tenaga pendidik mengalami ketidakpuasan akibat WFC maka hal ini

akan memengaruhi suasana mengajar yang akhirnya akan memengaruhi pencapaian anak didik dalam belajar.

Di sisi lain, peran ayah dalam mendidik anak juga penting. Menurut *National Parent Teacher Association* (2002) yang mendasarkan hasil-hasil penelitian selama 30 tahun terakhir, menyimpulkan manfaat peran ayah bagi anak adalah makin baiknya tumbuh kembang anak secara fisik, sosio-emosional, keterampilan kognitif, pengetahuan dan bagaimana anak belajar sehingga prestasi belajarnya lebih tinggi, lebih tertib/disiplin, serta aktif dalam ekstrakurikuler, menyelesaikan pekerjaan rumah dengan tepat dan benar, bersikap lebih positif terhadap sekolah, dan setamat SMA melanjutkan kuliah di perguruan tinggi (Slameto, 2002).

Dukungan dari ayah yang berperan secara positif pada pengasuhan anak dapat banyak berkontribusi pada keamanan anak secara emosi, kepercayaan diri, dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi tantangan intelektual, fisik dan sosial. Anak-anak yang memiliki ayah yang secara aktif dan berkomitmen dalam merawat anak secara umum jauh lebih sukses dibidang akademik, atletik dan kemampuan sosial serta memiliki self-esteem yang lebih tinggi (Biller & Totler dalam Lamb, 2010).

Keselarasan antara pekerjaan sebagai dosen dengan keluarga juga penting untuk menjaga keharmonisan keluarga. Kehadiran ayah secara nyata di rumah, berdampak bukan hanya kepada psikologis anak namun juga ibu. Sosok ayah dibutuhkan oleh anak laki-laki, juga anak perempuan. Ibu juga

membutuhkan peran ayah dalam pengasuhan untuk menimbulkan rasa aman, kebersamaan, dan pekerjaan rumah tangga yang lebih ringan. Bahkan, kehadiran peran ayah di rumah secara utuh juga memperkuat nilai perkawinan (Fazriyati, 2011).

Agar dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga dan mengurangi stres yang ditimbulkan oleh WFC, maka dibutuhkan strategi *coping* yang baik. Stres dalam Sarafino dan Smith (2011) didefinisikan sebagai emosi negatif yang dialami seseorang ketika tuntutan yang diterima seseorang lebih besar dari kemampuan seseorang dalam menanganinya. Sementara *coping* adalah pikiran dan tingkah laku yang kita gunakan sebagai upaya untuk menangani atau mengantisipasi stres yang merupakan bentuk diskrepansi atas

tuntutan dan kemampuan yang seorang individu rasakan.

Strategi *coping* dalam Sarafino dan Smith (2011) dibagi menjadi dua yaitu: (1) *Problem-focused coping* (2) *Emotion-focused coping*. Respon pada strategi *problem focused coping* adalah penyelesaian masalah langsung, penyesuaian kognitif dan *coping* proaktif. Pada penyelesaian masalah langsung, mereka yang mengalami stres akan mendefinisikan masalahnya, mencari alternatif solusi, mempertimbangkan baik dan buruknya solusi tersebut lalu memilih solusi yang hendak digunakan dan melangkah maju.

Pada penyesuaian kognitif, stres dapat dikurangi dengan menyesuaikan pola pikir individu, seperti mengubah tingkat keinginan individu. Pada *coping* proaktif, stres diantisipasi dengan melakukan usaha sebelumnya untuk

mencegah terjadi hal yang dapat membuat stres atau mengurangi dampaknya sebelum kejadiannya terjadi.

Respon pada strategi *emotion focused coping* adalah penyangkalan, mencari dukungan sosial dan strategi yang berfokus pada emosi. *Denial* (penyangkalan) adalah penolakan untuk menyadari realita situasi yang menyebabkan stres. Skinner (dalam Sarafino & Smith, 2011) menjelaskan bahwa strategi *coping* dengan *denial* adalah menolak masalah yang ada dengan menganggap seolah-olah tidak ada masalah, artinya individu tersebut mengabaikan masalah yang dihadapinya. Dukungan sosial juga diperlukan oleh beberapa individu dalam menangani stres, karena mereka mengatasi stres dengan cara mencari dukungan dari orang lain. Strategi yang

berfokus pada emosi dilakukan dengan berolahraga, berelaksasi dan tertawa.

Mengingat pentingnya keselarasan antara pekerjaan dengan keluarga, penelitian ini bermaksud mendapat gambaran bentuk WFC pada dosen pria serta strategi *coping* yang mereka lakukan untuk mengatasinya.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian studi kasus Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non-random sampling* atau *non-probability sampling*. Jadi sampel tidak diambil secara acak melainkan dipilih mengikuti kriteria tertentu atau *purposive sampling* (Patton, 1990). Dalam penelitian ini metode utama dalam pengumpulan data

adalah metode wawancara mendalam dan observasi sebagai metode penunjang dipakai alat bantu pedoman wawancara, alat perekam, kertas dan pulpen, serta *informed concent*. Guna memperoleh peningkatan kepercayaan penelitian dilakukan salah satunya dengan kriteria kredibilitas terhadap data hasil penelitian, peneliti memilih untuk menggunakan Trianggulasi Sumber.

Hasil dan Pembahasan

Subjek dalam penelitian ini ada dua orang dosen pria, yaitu B & M. Gambaran dari keduanya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Gambaran Umum Subyek

	Subyek 1	Subyek 2
Inisial Nama	B	M
Usia	36 tahun	29 tahun
Pendidikan	S2	S2
Status	Menikah	Menikah
Lama Menikah	4 tahun	2 tahun
Jumlah Anak	2 orang	1 orang
Usia Anak	3 tahun dan 7 bulan	8 bulan
Lama Bekerja di Tempat Saat Ini	14 tahun	2 tahun
Pekerjaan	Dosen	Dosen
Pekerjaan Istri	Pegawai Swasta	Ibu Rumah Tangga

Gambaran Pandangan Ayah Secara Umum

Kedua partisipan memiliki pandangan modern sebagai seorang pria. Mereka memandang bahwa ayah bukan hanya sebagai sumber pendukung finansial dan perlindungan tetapi juga berperan aktif dalam keluarga. Peran aktif dalam keluarga ditampilkan dengan mau berbagi tugas rumah tangga dengan istrinya seperti mengasuh anaknya.

Melalui wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terhadap M, terungkap bahwa ia memiliki pandangan bahwa seorang ayah berperan tidak hanya sebagai sumber finansial dan perlindungan namun menjadi pengayom keluarga dan penanggung jawab. Peran aktif M dalam keluarga juga tampil dengan ia mau menjalankan peran sebagai pengasuh dikarenakan semua hal dalam rumah tangga dilaksanakan berdua saja dengan istrinya. M bersedia menggantikan istrinya untuk menjaga anak.

Gambaran Peran Ayah Sebagai Pencari Nafkah

B dan M menjalani perannya sebagai pencari nafkah. B memiliki dua pekerjaan yaitu sebagai dosen perguruan tinggi swasta dan konsultan. M menjalani perannya dalam keluarga

sebagai pencari nafkah dengan bekerja sebagai dosen.

Gambaran Peran Ayah Dalam Keluarga

B dan M menjalani peran sebagai teman dan pasangan. Mereka sama-sama saling berbagi cerita dengan istri masing-masing dan saling mengingatkan. B menjadikan istri sebagai tempat mengadu. M sering mengobrol dan diingatkan oleh istrinya saat sedang berbicara tentang hal yang negatif. Selanjutnya, B bermain bersama anaknya, begitu juga M. B menjadi penuntun moral untuk anaknya, dengan mengingatkan kesalahan anaknya. Sebagai pendidik, B menjalankan perannya sebagai pendidik dengan memberikan tontonan hijaiyah pada anaknya, sedangkan M melatih keterampilan berbicara anaknya dengan

mengajak anaknya mengobrol. Sebagai pelindung, B berusaha mengantarkan-jemput istrinya, sedangkan M selalu memantau keadaan anaknya ketika sakit.

Gambaran WFC

B dan M mengalami konflik permintaan waktu. B kadang harus bekerja sampai malam, sehingga harus membawa pekerjaan ke rumah. Namun disisi lain, tuntutan waktu untuk keluarga pun membuatnya kerepotan, seperti seringkali harus mengajak anaknya ke kelas. Berdasarkan wawancara dengan istrinya, ia pernah ditugaskan ke Lombok oleh kampusnya dan sampai tertinggal pesawat dua kali karena harus mengantarkan istri rapat.

M mengalami WFC dan Subjek mengalami tekanan dari tuntutan pekerjaan dari segi waktu, dimana subjek bisa sampai empat kali seminggu

membawa pekerjaan kantor ke rumah. Ia juga harus mengoreksi tugas mahasiswa dan membuat laporan kegiatan yang dapat menyita waktu istirahat di rumah. Menurut istrinya, M kerap kali membawa pekerjaan kantor ke rumah, bahkan mengerjakan hingga larut malam. Saat hari Sabtu, M masih ada jadwal mengajar, terkadang hari minggu ia harus datang rapat.

Selain itu B dan M sama-sama mengalami stres. B mengalami gejala stres fisik, dengan gejala sakit kepala, dan merasa lelah. Sementara M mengalami gejala stres fisik dan kognitif, karena tempat ia mengajar jauh dari rumah membuatnya lelah. Berdasarkan wawancara dengan istri yang bersangkutan, gejala stres fisik muncul pada diri subjek yaitu lelah, sakit kepala, sedangkan gejala kognitif yang muncul yaitu kerap ia tidak

konsentrasi saat diajak bicara dan mudah lupa. Berdasarkan wawancara dengan mahasiswa yang bersangkutan, ia sepertinya memang mengalami gejala stres kognitif yaitu pernah lupa saat menyampaikan materi.

Bentuk Work-family conflict

Bila dilihat gambaran *family interfering with work*, kedua partisipan mengalami WFC. B mengalami *family interfering with work*, dimana kepentingan keluarga dapat menganggunya untuk melakukan tanggungjawab pekerjaan. Hal ini tampil ketika ia terpaksa menggeser waktu mengajar untuk mengantar istri bekerja. *Family interfering with work* juga tampil ketika ia membawa anaknya saat mengajar, bahkan menyuapi anaknya makan saat di kelas:

“iya karena pikiran saya gini orang kerjaan saya aja bisa saya bawa ke rumah, kenapa anak yang jelas butuh perhatian orang tua gak bisa saya bawa ke kantor selama pekerjaan di kantor saya dapat saya lakukan dengan baikContoh saya pernah ngerasain yang namanya ngajar sambil memberikan soal itu sembari saya sambil nyuapin anak saya makan.”

Berdasarkan keterangan dari mahasiswa yang bersangkutan, saat B membawa anak ke kelas, anaknya tersebut mengganggu ayahnya serta mahasiswa di kelas. B juga kerap memikirkan ayahnya yang sakit ketika mengajar. Menurut mahasiswa yang bersangkutan, ia pernah izin tidak mengajar karena harus mengantarkan ayahnya yang sakit.

M mengalami konflik dimana kepentingan keluarga dapat mengganggu dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan. Ia juga menunda pekerjaan dan tidak hadir rapat untuk urusan keluarga. Menurut wawancara dengan istrinya, terkadang M terlambat datang

ke kantor karena harus mengasuh anaknya terlebih dahulu.

Gambaran *work interfering with family*.

B saat bekerja ke luar kota dan sibuk akan membuat anak dan istrinya protes. *Work interfering family* tampil ketika B kerap pulang terlalu larut sehingga membuat waktu mengobrol dengan anak dan istri menjadi sedikit. Istrinya sering kesal saat jadwal subjek padat tidak sempat untuk membalas *chat* istri. Menurut keterangan dari istrinya, B kerap membawa pekerjaan ke rumah juga saat hari Sabtu Minggu.

M mengalokasikan waktu bekerja juga masih terlalu banyak dibandingkan untuk keluarga, sehingga istrinya seringkali protes, bahkan marah. Adanya rapat dadakan membuat istri merasa telah diambil haknya. Menurut

istrinya lagi, pekerjaan kerap mengganggu peran suaminya di rumah. M dianggap memiliki dunia sendiri, bahkan ketika anaknya menangis hanya di biarkan.

Gambaran Tipe Konflik

Behavior based conflict tidak ditemukan pada B dan M, karena keduanya dapat menyesuaikan baik itu perilaku yang terjadi di rumah ataupun di kantor sehingga tidak terjadi konflik perilaku. Sementara pada *strain based conflict* dialami oleh B dan M. B mendapatkan protes dari anak pertamanya saat terlalu sibuk dengan pekerjaan. M sering mendapat protes dari istrinya karena terlalu sibuk dengan pekerjaan.

Sementara pada *time-based conflict*, B dan M menganggap

waktunya masih lebih banyak untuk pekerjaan dibandingkan untuk keluarga.

Gambaran Strategi Coping

Problem-focused coping, yaitu merupakan penyelesaian masalah langsung dan penyesuaian kognitif. Dari segi penyelesaian masalah langsung, B dan M mencari solusi untuk menyelesaikan atau mengurangi dampak dari WFC yang dialami. B mencari solusi dengan menelaraskan waktu kerja dan keluarga. M juga demikian, walaupun harus menghadapi *deadline* pekerjaan. Kemudian, dari segi penyesuaian kognitif, keduanya sudah dapat mensyukuri dan menganggap apa yang dikerjakannya saat ini sebagai ibadah. B pada awalnya merasa sedih dan tertekan, namun sekarang ia menyesuaikan pola pikirnya, dengan berpikir untuk tulus dan ikhlas

menjalankan keduanya perannya dan mencoba bersyukur.

Bila ditinjau dari *coping proaktif*, keduanya dapat mengantisipasi stres dengan melakukan usaha-usaha untuk mengurangi dampaknya dengan baik. B memiliki pengasuh untuk kedua anaknya sebagai bentuk antisipasi stres, karena ada yang menjaga anaknya ketika B dan istri bekerja. Sementara M guna mencegah stres dihadapi akibat kemarahan istrinya, maka ia sesekali mengajak istri ikut dalam kegiatan bekerja. Ia berharap istrinya dapat memahami pekerjaannya, sehingga dapat mengurangi beban subjek. Menurut wawancara dengan istri yang bersangkutan, M mengajak istri *travelling*.

emotion focus coping, yaitu berupa mencari dukungan sosial dan strategi yang berfokus pada emosi. Bila

dilihat dari dukungan sosial, B mendapatkan dukungan dari istri, rekan sejawat, dan orangtua. B kerap berdiskusi dengan istri, rekan sejawat, ataupun orangtuanya. M selain berdiskusi dengan istri, juga berdiskusi dengan rekan sejawatnya. Sedangkan dari segi strategi yang berfokus pada emosi, B melakukan olahraga dengan naik sepeda bersama rekan-rekan dosen, walaupun sekarang sudah jarang. M melakukan relaksasi dengan olahraga dan *travelling*, yaitu ikut kegiatan bismania adalah kegiatan *touring* menggunakan bis dari kota satu ke kota lainnya.

Kesimpulan

Dari penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: Bila dilihat dari gambaran pandangan ayah secara umum, B dan M yang berprofesi sebagai

dosen memiliki pandangan modern sebagai seorang pria. Keduanya memandang bahwa ayah bukan hanya sebagai sumber pendukung finansial dan perlindungan, tetapi juga berperan aktif dalam keluarga. B tidak malu mengasuh anaknya di kampus, sedangkan M menggantikan istrinya menjaga anak.

Selanjutnya bila dilihat dari gambaran peran ayah sebagai pencari nafkah, keduanya menjalani perannya sebagai pencari nafkah. Kemudian bila ditinjau dari segi gambaran peran ayah dalam keluarga, keduanya menjalani peran sebagai teman dan pasangan, sebagai pengasuh, pendidik.

Bila dilihat dari gambaran WFC, keduanya mengalami konflik permintaan waktu dan stres karena tuntutan pekerjaan dan keluarga. Tetapi pada konflik sikap tidak muncul pada keduanya. Keduanya dapat

menempatkan sikap yang tepat baik pekerjaan maupun di rumah. Selanjutnya bentuk WFC sebagai dosen, kedua subjek mengalami konflik baik peran dalam keluarga mengganggu pekerjaan (*family interfering with work*) maupun peran dalam pekerjaan mengganggu keluarga (*work interfering with family*).

Gambaran tipe konflik pada keduanya adalah *strain based conflict* dan *Time-Based Conflict*. Konflik yang paling banyak terutama dialami oleh partisipan yang istrinya tidak bekerja dikarenakan kurang memahami situasi pekerjaan suami. Selanjutnya, gambaran strategi coping.. Keduanya melakukan *problem-focused coping*, dengan cara menyelesaikan masalah langsung, dengan mencari solusinya. Kedua subjek juga melakukan penyesuaian kognitif, dengan dapat mensyukuri dan menganggap apa yang dikerjakannya

saat ini sebagai ibadah. Selain itu kedua subjek juga melakukan *coping proaktif*, karena keduanya dapat mengantisipasi stres dengan melakukan usaha-usaha untuk mengurangi dampaknya dengan baik.

Emotion Focused Coping yang dilakukan keduanya adalah dengan mencari dukungan sosial dan melakukan strategi yang berfokus pada emosi. Namun mereka tidak melakukan *denial*, karena keduanya memikirkan masalah ketika di kantor maupun rumah.

Penelitian ini hanya mengambil partisipan berjenis kelamin pria, dengan rentang umur tertentu dengan jumlah terbatas, sehingga penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal keberagaman partisipan dan jumlah subyek.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan, sehingga peneliti mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antara lain sebagai berikut: bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan penelitian bukan hanya penelitian mengenai gambaran WFC pada dosen pria, tetapi juga pada dosen wanita. Disarankan juga untuk memilih subjek dengan rentang usia lebih jauh, dibandingkan juga dengan agama, suku, usia yang berbeda dan subjek yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, F. (2012, Juli 18). Peran dan Fungsi Guru. *Kompasiana.com*. <http://edukasi.kompasiana.com/2012/07/18/peran-dan-fungsi-guru>.
- Center for Advanced Human Resource Studies. (2010). *Work-Family Conflict Not Just a Woman's Issue: Helping all employees find work life balace*. <http://www.ilr.cornell.edu/cahrs/hrSpectrum/May11-Livingston-Work-Family-Conflict-ResearchLink.html>.
- Cheung and Tang. (2009). Quality of Work Life as a Mediator Between Emotional Labor and Work Family Interference. *J Bus Psychol*, 24:245–255 doi:10.1007/s10869-009-9103-7.
- Fazriyati, W. (2011, November 12). Ayah bukan Hanya Figuran di Keluarga. *Kompas.com*. <http://female.kompas.com/read/2011/11/12/09365696/Ayah.bukan.Hanya.Figuran.di.Keluarga>.
- Gray, T. (n.d). Fatherhood. http://www.focusonthefamily.com/parenting/parenting_roles/fatherhood.aspx.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hidayati, Kaloeti, & Karyono (2011). Peran Ayah dalam Pengasuhan Anak. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1), 1-10. ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/.../2525.
- Judge, T.A., Joyce, E.B., Carl, J.T., and Gregory, K.P. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, Vol. 127. No. 3. 376-407.
- Khan et al. (2012). Work-Family Conflict And Burnout Among Lecturers Of Public Sector Colleges. *Pakistan Journal of Psychology*, 43(2), 93-107
- Lamanna, M.A., Riedan, A., & Strahm, A. (2012). *Mariages, Family & Relationship : Making choices in a diverse society* (11th ed.). Belmont, CA: Woodswoth Engage Learning.

- Lamb, M.E. (Ed.). (210). *The Role of the father in child development* (5th Ed). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Mardhatillah, A. (2017). Business Continuity: People Management With Work-Life Balance. *Actual Problems Of Economiics*, 2(188), 213-219.
- Murtiningrum, A. (2005). *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Diponegro Semarang: Tesis tidak diterbitkan.
- Netemeyer, R., Boles, J. & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work- Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (pp. 169-186). Beverly Hills, CA:Sage.
- Rahman, A. (2015, Juni 18). Beban Berat Seorang Dosen. *Kompasiana.com*.<http://www.kompasiana.com/abdulazizrahman/beban-berat-seorang-dosen>.
- Reddick, R. J., Rochlen, A. B., Grasso, J. R., Reilly, E. P., & Spikes, D. D. (2012). Academic fathers pursuing tenure: a qualitative study of work – family conflict , *coping* strategies and departmental culture. *Psychology of Men and Masculinity*, 13(1), 1-15. doi: 10.1037 /a0023206.
- Sarafino, E. P. & Smith. T.W.(2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th Ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Slameto (2002). *Peranan Ayah dalam Pendidikan Anak dan Hubungannya dengan Prestasi Belajarnya*. <http://re-searchengines.com/slameto2.html>.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice* (60nd ed). New York: Jhon Wily & Sons, Inc.
- Stronge, J.H. (2007) . *Qualities of effective teachers* (2nd ed) . Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum development.
- Yuniardi, M.S. (2009). *Penerimaan Remaja Laki-Laki dengan Perilaku Antisosial terhadap Peran ayahnya dalam Keluarga*. [http:// research-report.umm.ac.id/index.php/research-report/article/view/244](http://research-report.umm.ac.id/index.php/research-report/article/view/244)