



JURNAL PSIKOHUMANIKA

<http://ejurnal.setiabudi.ac.id/ojs/index.php/psikohumanika>

KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN STRATEGI KOPING PADA IBU GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA LINTAS GENERASI

Gayuk Zulaika^{1*}, Yusti Probowati², Artiawati³

^{1,2,3} Program Studi Doktor Psikologi, Universitas Surabaya

ARTICLE INFO

Article History

Be accepted:

Jan 2025

Approved:

Feb 2025

Published:

Dec 2025

Keywords: *thematic analysis; coping strategies; female middle school teachers; work-family conflict; cross generation.*

ABSTRACT

Female middle school teachers across generations exhibit unique characteristics in managing their work and family lives. This research aims to uncover the dynamics and differences in work-family conflict (WFC) experienced by these female middle school teachers across generations. A case study was utilized in this research. The participant criteria included married female middle school teachers from both public and private schools, who have co-residing children and a minimum of one year of teaching experience. The participants consisted of nine female middle school teachers categorized as Generation X and Generation Y. The research method utilized a list of semi-structured interview questions developed by the researcher to collect data, and the data were analyzed thematically. The following themes were found: sources of conflict, consequences of conflict, coping strategies, and social support from both the work and family domains. The research findings indicate that most participants reported a relatively high workload (administrative duties, technology adaptation, and multiple roles) without neglecting domestic responsibilities. This finding expands the understanding of work-family role balance within the context of Indonesian culture

Alamat Korespondensi:

Jl. Raya Kali Rungkut, Surabaya 60293

E-mail:

gayukzulaika@gmail.com (correspondence)

yprobowati@staff.ubaya.ac.id

artiawati@staff.ubaya.ac.id

p-ISSN: 1979-0341

e-ISSN : 2302-0660

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel

Diterima:

Januari 2025

Disetujui:

Februari 2025

Dipublikasikan:

Desember 2025

Kata Kunci:

analisis tematik,
strategis koping; ibu
guru SMP; konflik kerja-
keluarga; lintas generasi

ABSTRAK

Ibu guru sekolah menengah pertama (SMP) lintas generasi memiliki kekhasan dalam menjalani kehidupan kerja dan keluarganya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dinamika dan perbedaan konflik kerja-keluarga (WFC) yang dialami oleh ibu guru SMP lintas generasi. Studi kasus digunakan dalam penelitian ini. Kriteria partisipan yaitu ibu guru yang sudah menikah baik dari SMP negeri maupun swasta, memiliki anak yang tinggal bersama dengan pengalaman mengajar minimal satu tahun. Partisipan terdiri dari sembilan ibu guru SMP yang dikategorikan sebagai Generasi X dan Generasi Y. Metode penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan wawancara semi terstruktur yang disusun oleh peneliti dalam mengumpulkan data dan dianalisis secara tematik. Ditemukan tema yakni; sumber konflik, konsekuensi konflik, strategi koping dan dukungan sosial dari domain pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan menyatakan memiliki beban kerja yang cukup tinggi (administratif, adaptasi teknologi dan multi peran) dengan tidak meninggalkan tanggungjawab domestik. Temuan ini memperluas pemahaman tentang kehidupan konflik kerja-keluarga dalam konteks budaya Indonesia.

PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dengan tanggung jawab komprehensif dalam mendidik, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik (UU No. 14 Tahun 2005). Profesionalisme guru ditunjukkan melalui penguasaan kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional (Mulyasa, 2013). Sesuai Permendikbud No. 15 Tahun 2018, beban kerja guru sebesar 40 jam per minggu mencerminkan tuntutan cukup tinggi terhadap dedikasi dan performa guru dalam menjalankan perannya di lingkungan sekolah.

Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) memiliki tantangan unik karena mendampingi siswa yang berada dalam masa transisi menuju remaja, dengan kompleksitas perkembangan sosial, psikologis, dan akademik (Eccles & Roeser, 2011; Steinberg, 2014). Namun dalam praktiknya, guru SMP cenderung difokuskan pada capaian akademik, sehingga beban kerja mereka menjadi semakin berat (Cinamon, 2005).

Kemajuan teknologi digital menambah tuntutan baru terhadap guru dalam menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan generasi *digital natives* (Prensky, 2001; Palfrey & Gasser, 2008). Pandemi COVID-19 telah secara signifikan mengintensifkan tuntutan kerja guru melalui pergeseran mendadak ke pembelajaran daring dan tekanan untuk meningkatkan keterampilan teknologi (Eileen et al., 2021). Guru lintas generasi, khususnya di tingkat SMP, harus menguasai perangkat digital serta mengintegrasikannya dalam pembelajaran, yang tidak jarang menimbulkan tekanan kerja dan stres (Garcia-Carmona et al., 2019; Kotowski et al., 2022).

Perbedaan generasi memengaruhi cara guru menghadapi tekanan kerja dan kehidupan pribadi. Konsep generasi menurut Mannheim (1952) menyoroti pentingnya pengalaman historis bersama dalam membentuk respon individu terhadap tuntutan hidup. Perbedaan ini penting dalam memahami variasi konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) antar guru lintas generasi di sekolah.

Jumlah guru perempuan jenjang SMP yang tinggi di wilayah seperti Surabaya dan Sidoarjo (BPS, 2023/2024) menunjukkan partisipasi besar perempuan dalam dunia pendidikan. Meskipun demikian, nilai-nilai tradisional tentang peran gender di Indonesia yang menempatkan

perempuan sebagai penanggung jawab utama dalam urusan domestik, membuat guru perempuan menghadapi tekanan multi peran dalam kehidupan profesional dan rumah tangga (Korabik et al., 2017).

Konflik kerja-keluarga menjadi isu penting dalam dinamika kehidupan guru perempuan. Konflik ini timbul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, baik dari segi waktu maupun tekanan emosional (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson & Kacmar, 2000) dan terus diteliti dalam dimensi berbasis waktu (*time-based*), ketegangan (*strain-based*), dan perilaku (*behavior-based*) (Anglin et al., 2022; Wang et al., 2022). Konflik ini berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan psikologis, kualitas pengasuhan, serta produktivitas kerja (Anggarwati & Thamrin, 2019; Rajendran et al., 2020; Demir-Öztürk et al., 2020).

Penelitian telah menunjukkan bahwa faktor penyebab konflik kerja-keluarga meliputi beban kerja, stres, kurangnya dukungan organisasi dan keluarga, serta faktor demografis seperti status pernikahan dan jumlah anak (Artiawati, 2012; Ford et al., 2007). Michel et al. (2011) melalui meta-analisis komprehensif telah menyusun kerangka teoritis atas ribuan korelasi empiris, memperkuat bukti tentang kompleksitas anteseden konflik ini.

Meskipun dominan berdampak negatif, beberapa studi menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga juga dapat mendorong individu untuk lebih resilien, mengembangkan strategi koping, termasuk dukungan sosial dan koping religius (Brouwers, 2012; Kuswardani & Nurtjahjanti, 2016). Dalam konteks budaya Indonesia yang religius, strategi penanggulangan spiritual ini sangat menonjol dan termanifestasi dalam konsep lokal 'ikhlas' (penerimaan tulus) atau 'syukur' (rasa terima kasih), yang berfungsi sebagai mekanisme kognitif untuk mengelola tuntutan multi peran (Yüksel & Akkaya, 2022).

Literatur mengenai WFC di Indonesia cukup banyak, terdapat kesenjangan signifikan yang perlu diisi. Sebagian besar studi yang ada bersifat kuantitatif atau bersifat umum, sehingga kurang cukup menangkap kedalaman pengalaman subjektif ibu guru. Lebih lanjut, penelitian yang berfokus pada pendekatan kualitatif dan komparatif antar generasi di kalangan guru perempuan Indonesia masih sangat terbatas. Padahal, membandingkan pengalaman Gen X (yang berada di tahap maintenance karier) dengan Gen Y (tahap establishment karier) adalah krusial. Perbedaan tahapan hidup, nilai-nilai, dan cara mengelola tuntutan digital menciptakan dinamika konflik dan adaptasi peran yang berbeda. Penelitian ini hadir untuk memperkaya khazanah literatur dengan menawarkan eksplorasi kualitatif komparatif yang mendalam dan kontekstual mengenai bagaimana konflik kerja-keluarga ibu guru lintas generasi di jenjang SMP, sekaligus memberikan kontribusi orisinal dengan memetakan secara jelas perbedaan pengalaman konflik dan strategi koping yang dipengaruhi oleh tahapan hidup, nilai-nilai generasi, dan kerangka budaya.

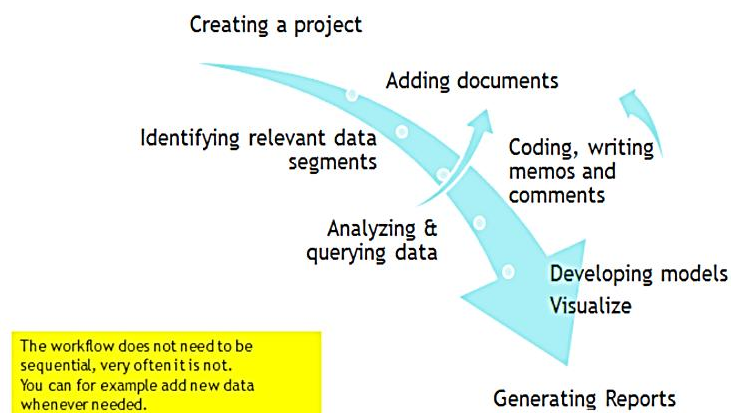
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang memberikan kedalaman informasi yang lebih komprehensif dalam memahami fenomena yang diteliti (Matveev, 2002; Creswell & Poth, 2018). Penelitian ini berfokus pada eksplorasi pengalaman partisipan mengenai konflik kerja-keluarga yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur yang dilakukan oleh peneliti terhadap guru perempuan SMP di wilayah Surabaya dan Sidoarjo. Wawancara semi-terstruktur dipilih karena memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk menggali informasi mendalam sambil tetap mempertahankan fokus penelitian (Brinkmann & Kvale, 2015). Partisipan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria khusus sebagai berikut: (1) guru SMP perempuan yang telah menikah, baik dari sekolah negeri maupun swasta; (2) memiliki anak yang tinggal bersama dalam satu rumah; dan (3) memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun. Total partisipan berjumlah 9 orang guru perempuan SMP yang dibagi ke dalam dua kategori generasi, yaitu Generasi X (lahir 1965-1980) dan Generasi Y atau Milenial (lahir 1981-1996) berdasarkan klasifikasi Oblinger dan Oblinger (2005).

Seluruh sesi wawancara dilakukan dan direkam atas izin partisipan lalu ditranskripsikan secara verbatim (kata demi kata) untuk memastikan akurasi data lisan sebagai dasar proses coding dan analisis tematik. Untuk menjamin kredibilitas dan keabsahan temuan dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menerapkan kriteria *trustworthiness* dengan *member checking* yaitu partisipan diminta untuk memverifikasi apakah ringkasan atau interpretasi temuan tersebut sudah sesuai dengan maksud dan pengalaman yang mereka sampaikan.

Peneliti melakukan analisis data menggunakan pendekatan analisis tematik dengan tahapan *open coding* melalui aplikasi ATLAS.ti versi 9.1 untuk mengklasifikasikan kategori-kategori kode yang muncul dari pengalaman partisipan tentang konflik kerja-keluarga. Selanjutnya, dilakukan *axial coding* untuk mengidentifikasi hubungan antar kategori yang terbentuk dari jaringan kode-kode tersebut, sehingga dapat dianalisis lebih mendalam untuk mengembangkan pemahaman teoritis (Strauss & Corbin, 1998; Charmaz, 2014).



Gambar 1. Alur Data Analisis ATLAS.ti (<https://doc.atlasti.com/>)

Berdasarkan kode dan kategori yang dihasilkan dari analisis kualitatif dengan ATLAS.ti, peneliti melanjutkan proses analisis dengan menafsirkan pola-pola konflik kerja-keluarga yang dialami partisipan melalui integrasi dengan kerangka teoritis yang relevan. Tahapan ini melibatkan *selective coding* di mana temuan-temuan empiris dikaitkan dengan teori-teori yang telah ada, seperti teori konflik kerja-keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985), teori perkembangan karier Super (1990), dan literatur terkait perbedaan generasi dalam konteks pekerjaan dan keluarga (Twenge et al., 2010). Proses interpretasi ini bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai dinamika konflik kerja-keluarga pada guru perempuan SMP lintas generasi, serta mengidentifikasi pola-pola unik yang muncul dari konteks sosial dan budaya Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil temuan kualitatif dari wawancara diorganisasi untuk menyediakan informasi terkait komparasi dari partisipan lintas generasi (Gen X vs. Gen Y) sebagai berikut ini.

Tabel 1.
Profil Komparatif Partisipan Lintas Generasi

Kriteria	Generasi X (n=5)	Generasi Y (n=4)
Tahap Karier (Super, 1990)	Pemeliharaan (<i>Maintenance</i>)	Pemantapan (<i>Establishment</i>)
Rentang Usia	43 – 58 tahun	37 – 42 tahun
Kondisi Khusus Pengasuhan	Memiliki anak dewasa/kuliah (usia >18 tahun) atau telah memiliki cucu.	Memiliki anak usia sekolah dasar/balita (usia <12 tahun).
Fokus pada Waktu	Beban waktu bergeser tanggung jawab perawatan anggota keluarga (suami sakit, orang tua, atau cucu).	Beban waktu intensif pada pengasuhan anak usia dini/sekolah (meliputi kebutuhan fisik, emosional dan pendampingan belajar).

Karakteristik Khas Karier	Menunjukkan kepastian karier tinggi dan mengemban peran penasehat/senior di sekolah.	Berfokus pada upaya mencapai stabilitas dan kemajuan posisi karier melalui peningkatan kompetensi dan <i>performance</i> .
----------------------------------	--	--

Tabel 1 diatas menjelaskan bahwa penelitian ini melibatkan sembilan (N=9) Ibu Guru SMP yang diklasifikasikan menjadi dua kelompok berdasarkan rentang tahun lahir, mengacu pada kerangka Teori Generasi (Mannheim, 1952) dan Teori Perkembangan Karier (Super, 1990). Partisipan Gen X (n=5) lahir antara tahun 1965-1980, menempatkan mereka pada tahap pemeliharaan (*maintenance*) karier. Sementara itu, partisipan Gen Y (n=4) lahir antara 1981-1995, mencerminkan tahap pemantapan (*establishment*) karier.

Tabel 2.
Tanggung jawab Ibu Guru SMP di Keluarga

Tema	Kode	Frekuensi
Tugas terkait Kebersihan Rumah	Bersih-bersih	19
	Memasak	16
	Mencuci pakaian dan menyeterika	9
	Belanja	10
Tugas Istri	Menyediakan sarapan	13
	Menemani suami	12
Tugas Kepengasuhan	Bersama dan menemani anak	16
	Menitipkan anak	10
	Membantu anak	9

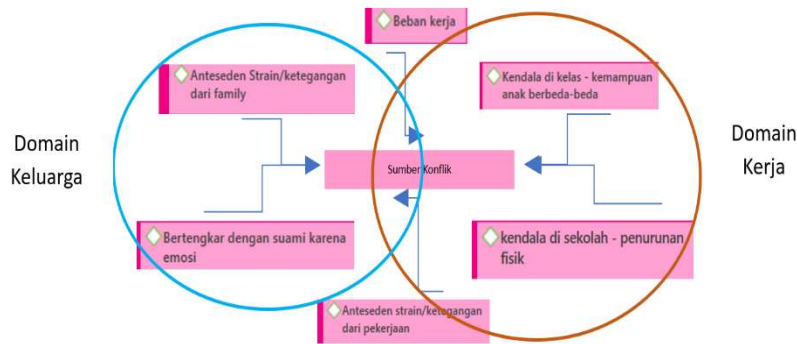
Pada tabel 2 diatas, partisipan ibu guru SMP, baik dari Generasi X maupun Generasi Y, menghadapi tuntutan peran tradisional yang membebankan tanggung jawab rumah pada perempuan. Tugas-tugas ini dikategorikan dalam tiga area utama: tugas terkait kebersihan rumah, tugas sebagai istri, dan tugas kepengasuhan. analisis *frekuensi* kode menunjukkan bahwa tugas terkait kebersihan rumah memiliki kepadatan tertinggi. Tugas yang paling menyita waktu dan tenaga adalah bersih-bersih (19) dan memasak (16). tuntutan ini diperkuat oleh peran menyediakan sarapan (13) dan belanja (10).

Tabel 3.
Tanggung jawab Ibu Guru SMP di Sekolah

Tema	Kode	Frekuensi
Tugas terkait mengajar	Mengajar (menyiapkan materi dan metode pengajarannya)	16
	Administrasi	18
	RPP	10
	Koreksi Tugas	9
	Input data/rapot	11
Tugas tambahan (diluar mengajar di kelas)	Konsultasi masalah/belajar anak	19
	Konsultasi Walimurid	10
	Konsultasi tugas guru	5
	Agenda Acara di sekolah	6
	Piket kelas	5
	Menggantikan jadwal rekan kerja	9
	Home Visit	10
	Penanggungjawab Sie lainnya (seperti: PJ Sarpras, Kesiswaan, Olimpiade, dll)	13
Kegiatan reguler (Akreditasi, Adiwiyata, program sekolah, pelatihan lainnya)	17	

Pada tabel 3 diatas, pada domain kerja di sekolah, ibu guru SMP dihadapkan pada tuntutan profesional yang kompleks, yang dikategorikan dalam tugas terkait mengajar dan tugas tambahan (di luar mengajar di kelas). Tugas inti terkait mengajar, frekuensinya sangat tinggi di bagian administrasi (18) dan mengajar (16). selain tugas inti, tuntutan pekerjaan juga diperparah oleh tugas tambahan yang bersifat non-akademik. di antara tugas tambahan tersebut adalah konsultasi masalah/belajar anak (19) dan kegiatan reguler sekolah (akreditasi, adiwiyata, dan lainnya = 17) memiliki kepadatan tertinggi, menunjukkan beban kerja guru meluas melampaui ruang kelas.

Berdasarkan pemetaan temuan (lihat Gambar 2), sumber konflik kerja-keluarga pada ibu guru SMP terbagi ke dalam dua domain utama yakni domain kerja di sekolah dan keluarga.



Gambar 2. Sumber Konflik Partisipan

Pada gambar 2 diatas, dapat diketahui konflik di domain keluarga mayoritas diakibatkan oleh ketegangan interpersonal dan dilema perawatan. Pemicu ini mencakup adanya pertengkaran dengan suami, serta tekanan psikologis akibat dilema antara merawat anggota keluarga yang sakit (anak, suami, atau cucu) dengan kewajiban bekerja. Pada domain kerja, sumber konflik kerja memiliki spektrum yang lebih luas, berpusat pada tingginya tuntutan peran dan keterbatasan diri. Pemicu utama meliputi beban kerja yang tinggi (khususnya administrasi dan tugas tambahan), kendala di kelas terkait karakteristik kemampuan siswa, serta kendala internal diri partisipan, baik dalam hal kemampuan adaptasi Teknologi Informasi (IT) maupun penurunan kondisi kesehatan fisik terutamanya pada generasi yang lebih tua (Generasi X).

Konflik kerja-keluarga yang dialami ibu guru SMP memicu konsekuensi negatif di kedua domain (lihat Gambar 3). Konsekuensi ini mencakup aspek fisik, psikologis, dan interpersonal.

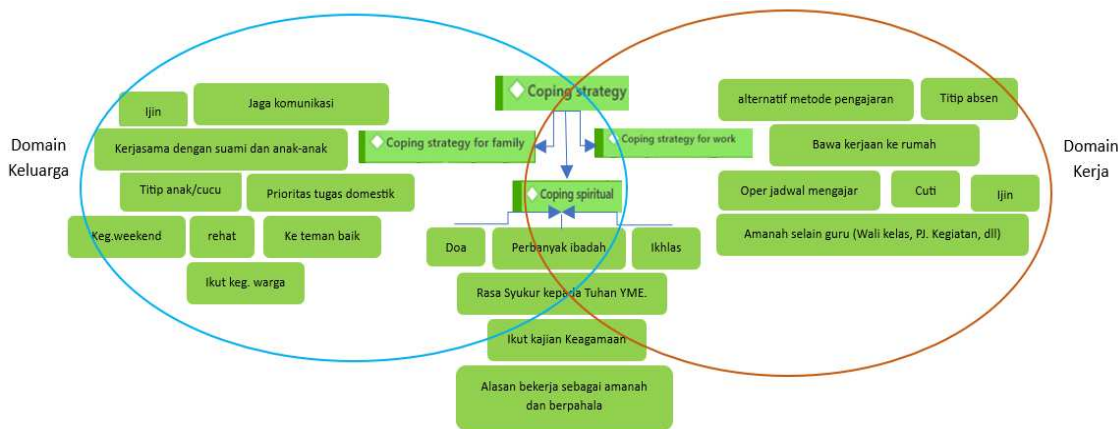


Gambar 3. Konsekuensi Partisipan

Pada gambar 3 menjelaskan konsekuensi di domain kerja di sekolah, yakni konsekuensi fisik dan psikologis sangat menonjol, di mana partisipan menjadi sering pusing memikirkan banyaknya beban tugas (stres), merasa capek, dan berakibat pada penurunan kesehatan (seperti mudah masuk angin, badan pegal, sakit kepala). Secara profesional, penurunan kesehatan ini menyebabkan tugas di kelas kurang maksimal. Sedangkan konsekuensi dari domain keluarga bersifat emosional dan relasional. Partisipan mengungkapkan adanya Rasa Bersalah terhadap

suami dan anak-anaknya atas kesibukan mereka. Konflik juga memicu pertengkaran dengan suami yang menginginkan perhatian, padahal istri sudah membawa beban dan kelelahan kerja ke rumah. Konsekuensi ini menjadi tekanan berat pada partisipan.

Untuk meredakan konflik yang timbul, partisipan menerapkan berbagai strategi koping di kedua domain (lihat Gambar 4), yang didukung oleh dukungan sosial (lihat Gambar 5)

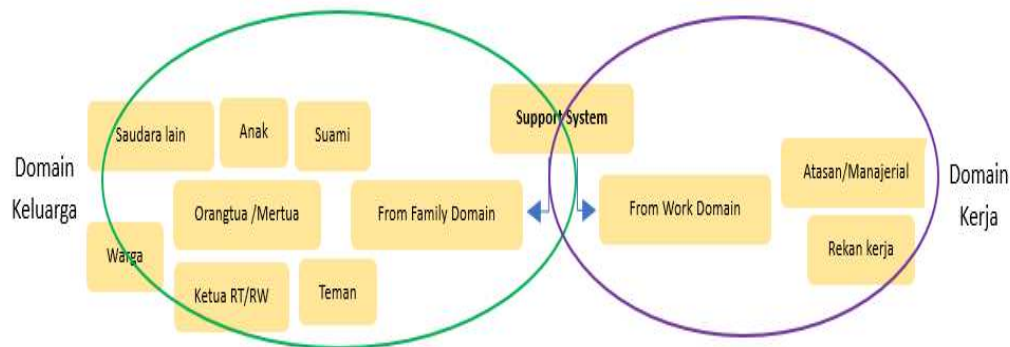


Gambar 4. Strategi koping yang dilakukan oleh partisipan

Strategi koping di domain kerja cenderung bersifat *problem-focused* namun bersifat kompromi, yaitu membawa pekerjaan ke rumah, ijin/titip absen, cuti, oper jadwal mengajar, dan mencari alternatif metode pengajaran ketika menghadapi kendala siswa. Partisipan juga terkadang menggunakan alasan agar mendapat dispensasi dari kepala sekolah.

Untuk domain keluarga, partisipan berusaha mencari strategi berfokus pada pemeliharaan hubungan dan *self-care*, seperti ijin ke suami, menjaga komunikasi melalui teknologi komunikasi (*gadget*), berusaha memprioritaskan tugas domestik, mencari pertolongan ke dukungan sosial (saudara/teman/warga), dan meluangkan waktu rehat atau *me time*. Terdapat temuan kuat bahwa partisipan Generasi X lebih dominan dan eksplisit dalam melakukan Spiritual koping. Strategi ini diwujudkan melalui memperbanyak rasa bersyukur, doa, dan ibadah, serta memiliki keyakinan kuat bahwa pekerjaan menjadi guru adalah amanah dan amanah yang didasari niat ikhlas karena Tuhan YME.

Keberhasilan ibu guru SMP dalam mengelola konflik tidak lepas dari ketersediaan dukungan sosial (Gambar 5) yang berfungsi meredakan tekanan dari kedua domain. Partisipan memiliki sumber dukungan yang luas, dikategorikan dari domain kerja di sekolah dan domain rumah.



Gambar 5. Dukungan sosial yang dimiliki partisipan

Gambar 5, menjelaskan pada domain kerja di sekolah partisipan memiliki dukungan sosial dari atasan (berupa izin dan motivasi) dan rekan kerja (berupa bantuan oper jadwal atau berbagi tugas). Pada dukungan sosial domain keluarga merupakan yang paling utama, datang dari suami, anak, orang tua, saudara, teman, dan lingkungan/tetangga. Dukungan suami sering kali diekspresikan melalui pemberian izin dan pemakluman atas kesibukan istri, sementara dukungan anak terwujud sebagai dukungan sosial informal di rumah.

Temuan yang menarik adalah meskipun kedua generasi memiliki dukungan sosial yang sama, Generasi Y lebih intensif menggunakan dukungan sosial eksternal (teman/saudara/tetangga) untuk tugas pengasuhan dan domestik, yang menunjukkan ketergantungan praktis yang tinggi di fase *establishment*. Sementara itu, Generasi X yang telah menjadi penasihat, sering kali menjadi dukungan sosial bagi rekan kerja mereka, mencerminkan peran senior yang mereka emban.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dinamika konflik kerja-keluarga lintas generasi yang dialami oleh para ibu guru di jenjang SMP. Generasi X adalah partisipan ibu guru SMP yang lahir pada rentang tahun 1965-1980 dan memiliki usia sekitar 43-58 tahun. Generasi X memiliki karakteristik seperti; mandiri, loyal, tipe pekerja keras dan kemampuan dalam melakukan banyak tugas (Jurkiewicz, 2000). Sedangkan generasi Y adalah partisipan ibu guru SMP yang lahir pada rentang tahun 1981-1995 dan memiliki usia sekitar 28-42 tahun. Generasi Y memiliki karakteristik seperti; mempunyai tekad dan harapan tinggi, sangat familiar dengan teknologi digital, dan cenderung reaktif terhadap perubahan lingkungan (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010; Lyons, 2004).

Carlson et al. (2000) menjelaskan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik multi peran yang terjadi ketika tuntutan serta perilaku individu dalam peran di pekerjaan tidak kompatibel dengan tuntutan dan perilaku pada perannya di domain keluarga atau rumah tangga, dan sebaliknya. Ibu guru SMP baik dari generasi X maupun generasi Y sama-sama memiliki multi peran yang dilakukan di 2 domain yaitu domain kerja di sekolah dan domain rumah/keluarga. emuan menunjukkan bahwa ibu guru SMP secara inheren mengalami konflik kerja-keluarga berbasis waktu dari tingginya tuntutan multi peran di kedua domain. Di domain keluarga, tugas-tugas rumah tangga, terutama membersihkan rumah, memasak, dan menemani anak, mendominasi alokasi waktu dan energi (Tabel 2). Hal ini menguatkan temuan

literatur yang melaporkan bahwa peran tradisional masih membebankan tanggung jawab domestik utama pada perempuan seperti bersih-bersih rumah, memasak (Demir-Öztürk et al., 2020; Ergöl et al., 2012; Dikmen & Maden, 2012; Akin-Acuner, 2009). Beberapa penelitian terbaru juga menjelaskan bahwa perempuan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terkait rutinitas pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak (Demir-Öztürk et al., 2020; Sevilla & Smith, 2020; Farré et al., 2020; Del Boca et al., 2020). Di domain pekerjaan, ibu guru dihadapkan pada beban administratif yang berat, jam kerja yang panjang, dan tuntutan adaptasi teknologi informasi (tabel 3).

Kondisi diatas kemudian berevolusi menjadi konflik kerja-keluarga berbasis ketegangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Literatur yang mendukung temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi stres dan konflik kerja-keluarga (Ergün & Yüksel, 2019; Firat, 2018; Erdilek & Karabay, 2015; Tekingündüz et al., 2015; Palmer et al., 2012). Konsekuensi konflik ini bersifat kompleks pada diri ibu guru SMP yakni, penurunan kesehatan fisik yang berujung pada kinerja yang kurang maksimal di domain kerja, dan ketegangan emosional yang meluber ke domain rumah/keluarga berupa rasa bersalah dan pertengkaran suami (gambar 3). Meskipun sama-sama memiliki multi peran, interpretasinya dimaknai secara berbeda pada lintas generasi. Ibu guru SMP generasi X yang memiliki peran lain di luar mengajar seperti, penanggungjawab sarana prasarana dan "penasehat" bagi rekan kerja (tabel 3). Hal ini, mengarah tambahan peran sebagai pengayaan dalm kehidupan kerja-keluarga pada diri ibu guru. Sementara Guru generasi Y, cenderung melihat keikutsertaan pada peran-peran lainnya di lingkungan rumah tinggal sebagai beban yang belum penting, yang menunjukkan upaya mereka membatasi peran untuk mengamankan waktu bagi keluarga inti.

Super (1990) menjelaskan konsep pelangi karier kehidupan (*life-career rainbow*) dalam teori perkembangan karier yang menguraikan hubungan antara usia dan tahapan perkembangan karier sebagai tugas perkembangan dalam kehidupan seorang pekerja. Berdasarkan teori ini, partisipan ibu guru SMP generasi X berada pada tahapan *maintenance*, di mana mereka memiliki tiga tugas perkembangan utama: mempertahankan pencapaian yang telah diraih, meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, serta melakukan inovasi dengan mengerjakan tugas secara berbeda atau menggali tantangan baru (Super, 1990; Savickas, 2002). Sementara itu, partisipan ibu guru SMP generasi Y berada pada tahap *establishment*, di mana mereka berusaha mencapai stabilitas posisi karier dan mengembangkan kemajuan dalam karier mereka (Super, 1990).

Menjadi temuan menarik lainnya bahwa sumber dan konsekuensi berbasis ketegangan tidak bersifat universal antara Generasi X dan Generasi Y, yang dikendalikan oleh tahapan perkembangan karier mereka. Ibu guru SMP generasi Y (tahap *establishment*, usia 28-42 tahun) berada pada fase di mana mereka berjuang mencapai stabilitas karier dan menghadapi tuntutan pengasuhan anak usia dini/sekolah (tabel 1). Karakteristik generasi Y yang reaktif (Lyons, 2004) lebih emosional dan relasional sebagai sumber konflik utama, yaitu pertengkaran dengan suami dan ketegangan psikologis (gambar 2).

Sebaliknya, Ibu guru SMP generasi Y (tahap *maintenance*, usia 43-58 tahun) yang telah mencapai kepastian karier tinggi (Super, 1990), sumber konflik mereka bergeser ke tantangan

pemeliharaan kapasitas dan relevansi. Mereka secara menjelaskan kendala pada kondisi fisik/kesehatan dan kesulitan adaptasi teknologi informasi (gambar 3). Selain itu, konflik juga timbul dari beban waktu yang bergeser ke tanggung jawab perawatan anggota keluarga dewasa/lanjut usia (merawat suami, orang tua, atau cucu).

Perbedaan lainnya juga terlihat pada konsekuensi adanya konflik kerja-keluarga yang dialami oleh ibu guru SMP. Pada ibu guru SMP generasi Y menunjukkan konsekuensi yang didominasi oleh rasa bersalah (*feeling guilty*) dan berkonflik dengan suami (gambar 3). Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja meluber dan mengganggu hubungan interpersonal, ini adalah kekhasan pada fase *establishment*. Sementara ibu guru SMP generasi X cenderung mengalami konsekuensi kondisi fisik/kesehatan yang menghambat kinerja, menunjukkan tekanan kumulatif dari beban kerja yang panjang.

Strategi koping dan penggunaan dukungan sosial pada ibu guru SMP generasi X dan Y juga menunjukkan perbedaan. Ibu guru SMP generasi X menunjukkan dominasi yang kuat dan eksplisit dalam menerapkan strategi koping spiritual dengan memunculkan rasa ikhlas dan syukur (Gambar 4). Strategi ini merupakan kontribusi teoretis pada aspek budaya konflik kerja-keluarga. Rasa syukur dan keyakinan ikhlas bahwa pekerjaan adalah amanah dan ibadah berfungsi sebagai cara pandang yang berbeda dalam melihat suatu masalah atau disebut *reappraisal kognitif* (Lazarus & Folkman, 1984). Mekanisme ini memberikan rasa damai dan resistensi yang kuat terhadap konflik dari ketegangan. Hal ini menjelaskan bahwa ibu guru SMP generasi X mampu mempertahankan kepastian karier dan kesejahteraan subjektif yang tinggi di usia senior (Barnett & Hyde, 2001).

Ibu guru SMP generasi Y yang cenderung reaktif dan emosional, lebih mengandalkan strategi koping yang praktis dan instrumental, seperti manajemen batasan (membatasi peran sosial) dan dukungan sosial instrumental (Gambar 5). Dukungan sosial dari suami, atasan, atau saudara/tetangga diorientasikan untuk memfasilitasi tugas domestik, sehingga energi dapat difokuskan pada stabilitas karier dan pengasuhan anak usia dini. Penelitian sebelumnya menunjukkan arti pentingnya tingkat dukungan atasan di kalangan guru (Sarıkaya & Keskinliç Kara, 2019; Özdemir, 2010) dan sebuah penelitian di Indonesia selama pandemi COVID-19 juga mengungkapkan pentingnya dukungan atasan yang memadai di kalangan guru (Rasmitadila et al., 2020).

Sementara, Ibu guru SMP generasi X menginterpretasikan dukungan sosial di sekolah sebagai kontribusi timbal balik. Mereka, yang telah mengemban peran "penasihat" (otoritas informal), berfungsi sebagai pemberi dukungan bagi rekan kerja. Kontribusi ini secara langsung meningkatkan status dan makna peran mereka di tahap mendekati usia pensiun, di mana mereka menunjukkan kepastian karier yang lebih tinggi dan lebih memaknai profesi guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar ibu guru SMP mengalami konflik kerja-keluarga yang dipicu oleh beban kerja yang cukup tinggi (tugas administratif, adaptasi teknologi informasi, dan multi peran) yang dilakukan tanpa meninggalkan kewajiban di rumah, berakibat pada kurangnya waktu bersama suami dan anak/cucu, masalah kesehatan, serta kelelahan emosional, terutama rasa bersalah. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa penanggulangan konflik bersifat dinamis dan berbeda pada lintas generasi. Ibu guru SMP Generasi Y cenderung mencari sistem dukungan sosial terdekat, sementara Ibu guru SMP Generasi X menunjukkan temuan unik, yakni memiliki kepastian karier yang lebih tinggi di usia pensiun. Pada kelompok ini, multiperan justru menjadi motivasi untuk beraktifitas, dan mereka konsisten dalam memelihara kebiasaan strategi koping spiritual (mengungkapkan rasa ikhlas dan syukur) serta kuat memaknai profesi guru untuk menghadapi kekhawatiran utama mereka, yaitu masalah kesehatan dan kesejahteraan keluarga. Oleh karena itu, kepada pemangku kebijakan dan pihak manajemen sekolah, perlu mempertimbangkan pemberian fleksibilitas tugas-tugas di sekolah yang disesuaikan dengan usia ibu guru SMP, yang bertujuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan keluarga demi memberikan kenyamanan emosional maupun fisik pada kehidupan ibu guru, karena guru yang sehat batin dan raganya akan memberikan karya terbaik bagi anak bangsa. Penelitian ini membuka peluang bagi studi komparatif lanjutan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, pada tema, kategori generasi, dan tingkat pendidikan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Akın-Acuner, S. (2009). Kadın ve erkeklerin ev içi uğraşılara katılım oranları [Participation rates of women and men in domestic activities]. *Aile ve Toplum Dergisi*, 5(18), 95-110.
- Anderson, L. W., Jacobs, J., Schramm, S., and Splittgerber, F. (2000). School transitions: beginning of the end or a new beginning?. Abstract. *Int. J. Educ. Res.* 33, 325–339. [https://doi.org/10.1016/S0883-0355\(00\)00020-3](https://doi.org/10.1016/S0883-0355(00)00020-3)
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2019). Work Family-Conflict Dan Psychological Well-Being Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2444>
- Anglin, A. H., Kincaid, P. A., Short, J. C., & Allen, D. G. (2022). Role theory perspectives: Past, present, and future applications of role theories in management research. *Journal of Management*, 48(6), 1469-1502.
- Anonim. (2023). Main Steps in Working with ATLAS.ti 9 Windows. <https://doc.atlasti.com/QuicktourWin.v9/Intro/IntroductionMainStepsInWorkingWithAtlasTi.html#main-steps-in-working-with-atlasti> diakses pada tanggal 19 Oktober.
- Artiawati. 2012. Konflik kerja-Keluarga pada Jurnalis di Jawa dan Bali. Disertasi. Universitas Padjadjaran.
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan konflik peran ganda dan manajemen waktu dengan stres kerja pada wanita menikah yang berprofesi sebagai guru. *Psikoborneo*, 6(1), 9-16.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin. Badan Pusat Statistik. Retrieved from <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Baur, H., Grebner, S., Blasimann, A., Hirschmüller, A., Kubosch, E. J., & Elfering, A. (2018). Work–family conflict and neck and back pain in surgical nurses. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(1), 35–40. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1263414>
- Berkup, S. B. (2014). Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences Vol 5 No 19 August 2014*.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *JOURNAL OF BUSINESS AND PSYCHOLOGY*, 20(2), 303-324. <https://doi.org/10.1007/s10869005-8266-0>
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Brouwers, Marissa & Nel, Jan Alewyn & Koekemoer, Eileen. (2012). Positive Side of the Work-Family Interface: A Theoretical Review. *Journal of Psychology in Africa*. <https://doi.org/22.683-694.10.1080/14330237.2012.10820588>

- Carlson, Dawn S., Kacmar, K. Michele, & Williams, Larry J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 56(2), 249-276. doi: <https://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>, © 2000 by Elsevier. Reproduced by Permission of Elsevier
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Work–Family Conflict Scale [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t01575-000>
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Cinamon, R. G. (2005). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 202-215. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00147.x>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 365–378. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.06.009>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Demir-Öztürk, E., Kuru, O., & Demir-Çelebi, C. (2020). How does COVID-19 pandemic affect domestic division of labor in Turkey? *Journal of Family Issues*, 42(8), 1830-1852. <https://doi.org/10.1177/0192513X20968982>
- Dewi, R., Parung, J., & Artiawati, A. (2021). Work-Family Climate and Work-Family Conflict on Medical Representative. *AL-MAIYYAH: Media Transformasi Gender dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 14(1), 48-58.
- Dikmen, H. A., & Maden, D. (2012). Evli çiftlerin aile yaşam döngüsü açısından ev işi ve çocuk bakım işlerini paylaşımlarının incelenmesi [Examination of married couples' sharing of housework and childcare in terms of family life cycle]. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(27), 150-174.
- Eccles, J. S., & Roeser, R. W. (2011). Schools as developmental contexts during adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 21(1), 225-241. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2010.00725.x>
- Eileen Winter, Aisling Costello, Moya O'Brien & Grainne Hickey. (2021). Teachers' use of technology and the impact of Covid-19, *Irish Educational Studies*, 40:2, 235-246, <https://doi.org/10.1080/03323315.2021.1916559>
- E.Kh.Zaitov, & D.M.Teshayev. (2022). Family Conflict and Divorce as A Social Problem. *Eurasian Journal of Humanities and Social Sciences*, 5, 1–5. Retrieved from <https://geniusjournals.org/index.php/ejhss/article/view/517>
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-389. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>
- Erdilek, M. A., & Karabay, M. E. (2015). Work-life balance and job satisfaction: A research on academicians. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 4(6), 1-11.

- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2012). Turkish women's attitudes towards gender roles and household chores. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1416-1420. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.831>
- Ergün, E., & Yüksel, Ş. (2019). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A study on nurses. *Journal of Health Management*, 21(3), 412-428.
- Farré, L., Fawaz, Y., González, L., & Graves, J. (2020). How the COVID-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain. IZA Discussion Paper No. 13434. Institute of Labor Economics (IZA). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3643198>
- Fırat, S. (2018). Work-family conflict and job satisfaction among teachers: The mediating role of perceived organizational support. *Educational Research and Reviews*, 13(12), 482-489.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- 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*, 77(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Garcia-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22(1), 189-208. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hasna Pratiwi Kuswardani, Harlina Nurtjahjanti. (2016). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Resiliensi Pada Tenaga Keperawatan Wanita Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R. Soetrasno. *Jurnal Empati*, Volume 5(4), 770-775
- Jamadin, N., Mohamad, S.M., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3, 309-312.
- Jatmika, D., & Utomo, S. D. (2019). Peran konflik peran ganda terhadap spiritualitas di tempat kerja pada guru wanita sekolah dasar negeri (sdn) di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 130-140.
- Julianty, E., & Prasetya, B. E. A. (2016). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 1(1).
- Jurkiewicz, C. L. (2000). *Generation X and the Public Employee*. *Public Personnel Management*, 29(1), 55. <https://doi.org/10.1177/009102600002900105>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons.

- Keleş-Ay, T. (2010). İş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma [Work-family conflict and organizational commitment relationship: A study on teachers]. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 145-162.
- Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Merikangas, K. R., and Walters, E. E. (2005). Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the national comorbidity survey replication. Abstract. *Arch. Gen. Psychiatry* 62, 593–602. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.62.6.593>
- Kotowski, S. E., Davis, K. G., & Barratt, C. L. (2022). Teachers feeling the burden of COVID-19: Impact on well-being, stress, and burnout. *Work*, 71(1), 41-49. <https://doi.org/10.3233/WOR-210994>
- Korabik, K., Aycan, Z., & Ayman, R. (Eds.). (2017). *The work-family interface in global context*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315732084>
- Landsbergis P, Zoeckler J, Kashem Z, Rivera B, Alexander D, Bahruth A. Organizational Policies and Programs to Reduce Job Stress and Risk of Workplace Violence Among K-12 Education Staff. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*. 2017;27(4):559-580. doi:[10.1177/1048291117739420](https://doi.org/10.1177/1048291117739420)
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Li, X., Zhang, Y., & Wang, L. (2020). Gender differences in anxiety levels among Chinese teachers: A cross-sectional study. *International Journal of Educational Psychology*, 15(2), 145-162.
- Liu, J. Y., & Low, S. P. (2011). Work-family conflicts experienced by project managers in the Chinese construction industry. *International Journal of Project Management*, 29(2), 117–128. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2010.01.012>
- Lortie, D. C. (1975). *Schoolteacher: A sociological study*. University of Chicago Press.
- Lyons, S. (2004). An exploration of generational values in life and at work. ProQuest Dissertations and Theses, 441-441. Retrieved from <http://ezproxy.um.edu.my/docview/305203456?accountid=28930>
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. *Essays on the Sociology of Knowledge* (pp. 276-322). Routledge & Kegan Paul. (Karya asli diterbitkan 1928)
- Matveev, A. V. (2002). The advantages of employing quantitative and qualitative methods in intercultural research: Practical implications from the study of the perceptions of intercultural communication competence by American and Russian managers. In I. N. Rozina (Ed.), *Theory and practice in intercultural communication* (pp. 59-67). Bulletin of Russian Communication Association.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Mulyasa, E. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292.
- Nia A. M. Panjaitan, Perry B.C. Siahaan, Masryna Siagian, & Milka Rositi Sianipar. (2021). Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Dan Kaitannya Dengan Stres Kerja. *Jurnal Prima Medika Sains Vol.3 No.2*. <https://doi.org/10.34012/jpms.v3i2.1840>
- Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283–293. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2011.01349.x>
- Oblinger, D. G., & Oblinger, J. L. (Eds.). (2005). *Educating the Net Generation*. EDUCAUSE. <https://www.educause.edu/research-and-publications/books/educating-net-generation>
- Özdemir, M. (2010). Principals' social power bases and teachers' organizational citizenship behaviors: Teacher's perceptions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1901-1906. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.421>
- Özkuş, R., & Cömert, M. (2019). Work-family conflict among teachers: A systematic review of literature. *International Journal of Educational Research Review*, 4(3), 385-398. <https://doi.org/10.24331/ijere.573866>
- Özünlü, H. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki [The relationship between work-family conflict and organizational commitment levels of teachers working in primary schools]. [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Paat, F. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita sekolah menengah kejuruan negeri di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 238-246.
- Palfrey, J., & Gasser, U. (2008). *Born digital: Understanding the first generation of digital natives*. Basic Books.
- Palmer, S., Cooper, C., & Thomas, K. (2012). A model of work stress to underpin the Health and Safety Executive advice for tackling work-related stress and stress risk assessments. *Counselling at Work*, 4, 2-9.
- Panatik, S.A., Badri, S.K., Rajab, A., & Yusof, R.B. (2012). Work-family conflict and work-related attitude: the mediating effects of stress reactions. *International journal of social sciences*, 4, 377-387.
- Pargament, K. I., Koenig, H. G., & Perez, L. M. (2000). The many methods of religious coping: Development and initial validation of the RCOPE. *Journal of Clinical Psychology*, 56(4), 519-543. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(200004\)56:4<519::AID-JCLP6>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200004)56:4<519::AID-JCLP6>3.0.CO;2-1)

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah. (2018). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1-6. <https://doi.org/10.1108/10748120110424816>
- Rajendran, N., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2020). Teacher Burnout And Turnover Intent. *Australian Educational Researcher*, 47(3), 477–500. <https://doi.org/10.1007/S13384-019-00371-X>
- Rasmitadila, R., Aliyyah, R. R., Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Syaodih, E., Nurtanto, M., & Tambunan, A. R. S. (2020). The perceptions of primary school teachers of online learning during the COVID-19 pandemic period: A case study in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(2), 90-109. <https://doi.org/10.29333/ejecs/388>
- Roberts, J.A., Manolis, C. (2000). Baby boomers and busters: an exploratory investigation of attitudes towards marketing, advertising and consumerism. *Journal of Consumer Marketing*. v.17, n.6, pp. 481-499.
- Rood. (2010). Understanding Generational Diversity in the Workplace: What Resorts Can and are Doing. “*Journal of Tourism Insights: Vol. 1: Iss. 1, Article 10.*”
- Sarikaya, M., & Keskinlikç Kara, S. B. (2019). Öğretmenlerin algıladıkları müdür desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki [The relationship between perceived principal support and organizational commitment among teachers]. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(4), 1473-1484. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3129>
- Sajid, S. M., Jamil, M., & Abbas, M. (2022). IMPACT OF TEACHERS’WORK-FAMILY CONFLICT ON THE PERFORMANCE OF THEIR CHILDREN. *Jahan-e-Tahqeeq*, 5(1), 229-239.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). Jossey-Bass.
- Sevilla, A., & Smith, S. (2020). Baby steps: The gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(Supplement 1), S169-S186. <https://doi.org/10.1093/oxrep/graa027>
- Steinberg, L. (2014). *Age of opportunity: Lessons from the new science of adolescence*. First Mariner Books.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1994). Grounded theory methodology: An overview. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 273–285). Sage Publications.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.

- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Eğılmez, Ö. (2015). The effect of work-family conflict on job performance: A study in the health sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 773-778.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005). Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59.
- Wigfield, A., Byrnes, J. P., & Eccles, J. S. (2015). Development during early and middle adolescence. In L. Corno & E. M. Anderman (Eds.), *Handbook of educational psychology* (3rd ed., pp. 87-113). Routledge.
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Hubungan antara beban kerja, konflik peran, dan dukungan sosial dengan stres kerja pada guru di sekolah menengah atas negeri 1 manado pada masa pandemi covid-19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 80-88.
- Yuniarsih, T. (2013). Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan isu penelitian. Alfabeta
- Yüksel, S., & Akkaya, H. (2022). The mediating role of gratitude and spirituality in the relationship between stress and well-being among teachers. *Psychological Reports*, 131(1), 166–185. <https://doi.org/10.1177/003329412111066705>
- Zeedyk, M. S., Gallacher, J., Henderson, M., Hope, G., Husband, B., and Lindsay, K. (2003). Negotiating the transition from primary to secondary school: perceptions of pupils, parents and teachers. *Abstract. Sch. Psychol. Int.* 24, 67–79. <https://doi.org/10.1177/0143034303024001010>