

STUDI FENOMENOLOGI *WORK-FAMILY CONFLICT* GURU HONORER DI MADRASAH IBTIDAIYAH

Zudan Rosyidi^{1*)}, Difa Rif'ah Auliya¹

¹Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya 60237, Indonesia

^{*)}E-mail: zudanrosyidi@uinsa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali secara mendalam fenomena *work-family conflict* yang dialami oleh guru honorer di Madrasah Ibtidaiyah melalui pendekatan studi fenomenologi. Penelitian ini mengungkap pengalaman subjektif para guru honorer terkait konflik antara tuntutan profesional dan peran di ranah keluarga, dengan fokus pada tiga faktor utama yang muncul, yaitu faktor finansial, kendala waktu, dan keharmonisan keluarga. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan empat narasumber yang memiliki pengalaman mengajar selama minimal sepuluh tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya pendapatan, tekanan beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan waktu yang tersedia untuk keluarga menjadi penyebab utama terjadinya *work-family conflict*. Temuan ini memberikan gambaran tentang kebutuhan mendesak untuk pengelolaan waktu dan sumber daya yang lebih optimal serta program dukungan bagi guru honorer guna meningkatkan kesejahteraan kerja dan keluarga.

Kata Kunci: fenomenologi, guru honorer, *work-family conflict*

Phenomenological Study of Work-Family Conflict of Honorary Teachers in Madrasah Ibtidaiyah

Abstract

The purpose of this research is to explore in depth the problem of work-family conflict that occurs in honorary teachers, work-family conflict is a conflict that occurs in work and family, both conflicts are involved in each other, choosing honorary teachers at Madrasah Ibtidaiyah level as the object research: With research to determine the factors that influence the occurrence of work-family conflict that occurs among honorary teachers at madrasah ibtidaiyah. This research uses a qualitative phenomenological study method and data collection techniques by conducting interviews so that it can describe the phenomena experienced by the sources in detail. In general, the research results show that there are 3 factors that influence the occurrence of work-family conflict for honorary teachers in Ibtidaiyah madrasahs, namely the financial factor because the income received by honorary teachers, especially at the Ibtidaiyah madrasah level, is low, the time factor at work because being an honorary teacher has a lot more activity at the madrasah than at home and family harmony, there is a tendency for honorary teachers to spend little time with their families, resulting in estrangement with their families. In general, these 3 factors influence the occurrence of work-family conflict for honorary teachers at madrasah ibtidaiyah.

Keywords: honorary teacher, phenomenological, work-family conflict

PENDAHULUAN

Work-family conflict merupakan ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang berujung pada timbulnya konflik dalam kedua ranah tersebut (Handayani, et al., 2024). Konflik ini dapat dialami baik oleh pria maupun wanita, serta dapat terjadi pada berbagai profesi, termasuk guru (Agustiari & Darma, 2022). Dalam konteks ini, guru honorer menjadi kelompok yang sangat relevan untuk diteliti karena mereka menghadapi berbagai tantangan yang bersumber dari kondisi pekerjaan yang tidak stabil, beban kerja tinggi, serta minimnya penghargaan finansial (Wahyuma & Kusuma, 2023). *Work-family*

conflict pada guru dapat muncul dari faktor-faktor individual seperti beban emosional, tekanan waktu, dan tanggung jawab ganda, sebagaimana dikemukakan oleh Retnaningrum & Al Musadieq (2016). Selain itu, peran guru yang erat kaitannya dengan pelayanan publik juga menuntut tingkat keterlibatan emosional yang tinggi, yang berpotensi meningkatkan ketegangan antara kehidupan kerja dan rumah tangga.

Profesi guru merupakan pekerjaan yang sarat dengan tanggung jawab sosial, spiritual, dan emosional, terutama dalam mendidik dan membentuk karakter peserta didik (Pare & Sihotang, 2023). Hal ini menjadikan peran guru bukan hanya sebagai pendidik akademis, tetapi juga sebagai figur sentral dalam pembentukan nilai (Palunga & Marzuki, 2017). Namun, menjadi guru bukan berarti memiliki beban kerja yang ringan. Jika tidak dijalani secara profesional dan proporsional, maka ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan berdampak negatif, baik pada proses pembelajaran maupun kehidupan pribadi guru. Guru honorer, khususnya di madrasah ibtidaiyah, menghadapi beban ganda karena harus bekerja dengan intensitas tinggi namun dengan imbalan finansial yang tidak memadai (Asbari et al., 2020). Hal ini menjadikan mereka lebih rentan terhadap tekanan psikologis, kelelahan, dan konflik dalam keluarga.

Selain itu, rendahnya pendapatan guru honorer seringkali tidak mampu mencukupi kebutuhan dasar keluarga (Bhoki, 2023). Dalam banyak kasus, pasangan dari guru honorer pun berada dalam kondisi ekonomi serupa, sehingga tekanan finansial menjadi lebih berat. Situasi ini dapat memicu konflik internal dalam rumah tangga, memperburuk hubungan interpersonal, dan pada akhirnya memengaruhi performa kerja (Djuwita & Yusuf, 2018). Guru honorer di madrasah ibtidaiyah yang menghabiskan banyak waktu dan tenaga di sekolah, seringkali tidak memiliki cukup energi dan waktu untuk menjalankan perannya di rumah. Ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan kualitas kehidupan keluarga, serta memperburuk kepuasan dan komitmen kerja. Oleh karena itu, penting untuk meninjau kembali bagaimana beban kerja dan kondisi ekonomi berperan dalam menciptakan *work-family conflict* pada profesi ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam pengalaman guru honorer di madrasah ibtidaiyah dalam menghadapi *work-family conflict*. Pendekatan fenomenologi dipilih karena memungkinkan peneliti memahami realitas yang dialami individu dari perspektif subjektif mereka. Melalui studi ini, peneliti ingin memetakan faktor-faktor penyebab *work-family conflict* yang dihadapi guru honorer, serta menggambarkan strategi mereka dalam mengelola konflik tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan intervensi yang lebih tepat dalam mendukung kesejahteraan guru honorer baik di ranah profesional maupun personal.

METODE

Jenis metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi fenomenologi. Metode kualitatif memiliki desain yang jelas, spesifik dan rinci (Nashir, 2016), pendekatan yang dilakukan tidak memiliki ketentuan tertentu sehingga data yang dihasilkan berdasarkan fenomena yang terjadi pada narasumber. Tujuan menerapkan pendekatan studi fenomenologi juga dapat mendeskripsikan makna umum berdasarkan jumlah individu dari pengalaman hidup yang berkaitan dengan konsep fenomena dan mereduksi pengalaman yang dialami narasumber (Mujib, 2015).

Pada penelitian ini mengkaji *work-family conflict* guru honorer di madrasah ibtidaiyah yang memiliki pengalaman mengajar di madrasah ibtidaiyah minimal sepuluh tahun baik guru honorer laki-laki maupun perempuan. Dalam penelitian ini mengambil sebanyak empat orang guru sebagai narasumber utama yang sama-sama mengajar di tingkat madrasah ibtidaiyah atau sekolah dasar namun, dengan asal sekolah yang berbeda-beda. Pada penerapan

penelitian kualitatif selain menggunakan kata-kata serta tindakan sebagai sumber data penelitian kualitatif juga menggunakan data dokumen (Tumangkeng & Maramis, 2022).

Fokus penelitian ini adalah konflik kerja-keluarga yang dialami guru honorer baik pria maupun wanita yang memiliki pengalaman minimal sepuluh tahun dan sudah menikah serta sudah memiliki anak. Penelitian ini memilih guru honorer sebagai objek penelitian yang besar kemungkinan terjadinya fenomena *work-family conflict* didalam kehidupannya berdasarkan pengalaman pribadi. Data yang dikumpulkan dengan melakukan wawancara, mampu menghasilkan informasi dan data yang lebih mendalam sehingga membantu mendapatkan fakta dilapangan dengan valid. Adapula pemerolehan data tidak langsung terhadap objek yang diteliti seperti, pengambilan data-data yang bersumber pada website, dokumen sekolah, hasil riset dari peneliti jurnal, artikel dan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh berdasarkan pada proses wawancara pada keempat narasumber yang berprofesi sebagai guru honorer di madrasah ibtidaiyah diantaranya dua pria pak Subhan dan pak Sokheh dan dua wanita bu Watun dan bu Suroiya, dengan lama berprofesi hampir 20 tahunan dan sudah berkeluarga sehingga, *work family conflict* yang dialami oleh narasumber sudah lebih klimaks serta sudah mengupayakan solusi dalam menghadapi *work family conflict* yang mereka hadapi meskipun belum memenuhi angka yang sempurna sebab konflik dapat yang terjadi masih tetap berlangsung. *Work-family conflict* disebabkan dari beberapa faktor (Putri, 2021) namun, dari hasil wawancara faktor yang ditemukan yaitu faktor finansial, faktor waktu dalam pekerjaan dan waktu untuk keluarga serta faktor keharmonisan keluarga.

Faktor Finansial

Work-family conflict yang dihadapi guru honorer salah satunya ada pada faktor finansial, latar belakang finansial rendah sering ditemukan pada profesi guru honorer sebab minimnya penghasilan yang mereka dapatkan. Mengapa konflik pekerjaan-keluarga di pengaruhi oleh pendapatan? Karena dalam berkeluarga finansial adalah sebuah kebutuhan yang dicapai pada standar minimal maka ketika standar keuangan itu belum tercapai akan memicu terjadinya perselisihan, desakan ekonomi dalam keluarga juga akan mempengaruhi kepuasan kerja sebagai guru honorer (Laksmi, 2012) Sebagai guru honorer tentu tidak mudah untuk mengatur keuangan dengan minimnya pendapatan yang dihasilkan perlu adanya pengelolaan yang baik.

Sebagai guru honorer faktor finansial juga menjadi faktor terjadinya *work-family conflict* antara Bapak Subhan dan keluarga, minimnya pendapatan yang diterima beliau, mempengaruhi konflik perekonomian keluarga. Solusi yang dilakukan adalah mengelola pendapatan yang di perolehnya sebagai guru honorer dan pendapatan sang istri yang juga menjadi guru honorer, pada kesempatan ini Pak Subhan mengambil keputusan dengan pendapatannya untuk biaya anak pertama dan pendapatan sang istri untuk anak keduanya meskipun pendapatan sang istri lebih rendah akan tetapi dari solusi tersebut sedikit narasumber mengaku konflik yang dihadapinya terasa sedikit lebih ringan.

Faktor Waktu Kerja-Keluarga

Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga juga berfaktor pada waktu, waktu adalah bagian terpenting dalam mengelola aktivitas. Hal ini akan mempengaruhi ketidak seimbangan pekerjaan dan peran yang ada dirumah sehingga, menyebabkan salah satunya akan bergerak tidak maksimal. Sebagian besar profesi guru didominasi oleh kaum wanita sebab menurut (Tomlinson & Durbin, 2010) wanita yang berprofesi sebagai guru sejatinya juga memiliki peran sebagai seorang ibu bagi anak-anaknya, apalagi di Indonesia peran wanita terhadap rumah tangga sangat dominan seperti memasak, membereskan rumah, seorang ibu

memiliki peranan utama dan penting bagi keluarganya di perjas pada kutipan (Zahrok & Suarmini, 2018) Maka dari itu wanita yang menjadi guru honorer yang memiliki *work-family conflict* kebanyakan pada faktor pembagian waktu.

Pembagian waktu untuk menghadapi *work-family conflict* ini juga diperlukan. Bagi guru honorer sekalipun keluarga adalah yang utama namun sebagai seorang guru juga memprioritaskan pekerjaannya untuk mengajar siswanya. Dengan beratnya beban kerja serta lamanya jam kerja yang dibutuhkan sehingga mempengaruhi performa yang digunakan, untuk itu perlu adanya peran pasangan untuk menyeimbangkan kekosongan peran dalam keluarga apalagi ketika sudah memiliki anak. Dari keempat narasumber hampir semuanya bekerja sebagai guru honorer full time yang mejabat sebagai guru kelas. Faktor sedikitnya waktu yang diluangkan dirumah mengakibatkan kendala pada pola asuh anak (Panjaitan et al., 2021).

Adapun faktor yang dipengaruhi waktu yang dialami guru honorer juga dirasakan Ibu Suroiya, sedikitnya waktu dirumah mengakibatkan kurang maksimal dalam pola asuh keempat anaknya, pada konflik tersebut beliau memutuskan untuk menitipkan anak-anaknya kepada sanak keluarga, karena jika narasumber memutuskan untuk menyewa pengasuh akan memerlukan biaya pengeluaran tambahan sedangkan gaji yang diterima sebagai guru honorer tidak begitu besar Namun, konflik lain yang muncul juga seperti terjadinya minimnya pengetahuan sang ibu terhadap perkembangan dan pendampingan anak secara langsung (Saputra et al., 2021).

Faktor Keharmonisan Keluarga

Keharmonisan adalah kata yang berarti selaras, maka dalam keharmonisan keluarga merupakan keselarasan dalam seluruh anggota keluarga seperti memperhatikan satu sama lain saling menghargai, saling menyayangi dan menyelesaikan permasalahan (Pahlawati, 2019). Adapun faktor keharmonisan dalam keluarga juga memicu terjadinya *work-family conflict*, salah satu retaknya keharmonisan keluarga ada pada kurangnya perhatian yang diberikan untuk keluarga. Dari konflik keterbatasan waktu yang sudah disampaikan memiliki keterlibatan dengan kurangnya bentuk perhatian orang tua terhadap anaknya khususnya seorang ayah, faktor ini sebab besarnya pengaruh ayah yang berperan menjadi tulang punggung keluarga dan harus bekerja (Marzuki & Hakim, 2019)

Dalam konteks guru honorer cenderung lebih banyak meluangkan waktunya di sekolah hal ini yang dialami Bapak Sokheh, sehingga jarang waktu yang dikeluarkannya berkumpul bersama keluarga. Apalagi sang istri juga berprofesi yang sama dalam dunia pendidikan maka tidak jarang terjadinya kesenjangan dalam bentuk perhatian yang berkurang namun, untuk menghadapi konflik tersebut narasumber memiliki solusi dengan meluangkan waktu seperti saat hari libur untuk berkumpul ataupun pergi berlibur bersama keluarga meskipun tidak berlangsung terus menerus.

Keharmonisan keluarga juga menjadi konflik yang timbul pada *work family conflict* sebab sedikitnya waktu yang digunakan untuk bersama pasangan dan anak-anak, yang mengakibatkan renggangnya hubungan antaranya. Rasa lelah selesai bekerja juga dirasakan Ibu Watun apalagi untuk menambah penghasilan mengharuskan untuk berjualan kue yang mengakibatkan sedikit waktu yang di milikinya untuk dirinya dan keluarga. Kondisi yang sangat penat ini menjadi boomerang yang akan memberikan dampak buruk terhadap keduanya baik pada kerjanya sebagai guru dan juga tugasnya menjadi seorang ibu dan istri (Julianty & Prasetya, 2016) meskipun, diketahui bahwa beliau mampu membagi waktunya dengan baik.

Dari beberapa faktor terjadinya *work family conflict*, para narasumber dapat menanganinya dan memiliki solusi namun, tidak semua yang diupayakan memiliki presentase 100% berhasil. Bagi para narasumber baik menjadi guru honorer ataupun profesi lainnya jika untuk memenuhi keluarga semua masalah akan di selesaikan dengan baik secara bersama-sama. Meskipun para narasumber hampir menemukan titik terang dalam konflik yang

dihadapinya tentu hal tersebut harus diperkuat dengan adanya pelatihan yang berkaitan dengan guru honorer yang memiliki work family conflict sehingga mereka dapat memilih ketepatan solusi dalam mengatasi konflik yang terjadi (Moulik, 2023).

SIMPULAN DAN SARAN

Guru honorer di madrasah ibtidaiyah juga mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga (work-family conflict), terutama karena pendapatan yang rendah namun menuntut waktu dan tenaga yang besar. Penelitian ini menemukan beberapa faktor yang memicu konflik tersebut berdasarkan fenomena dan pengalaman para narasumber. Faktor-faktor tersebut meliputi: faktor finansial, faktor waktu, dan faktor keharmonisan keluarga. Berdasarkan temuan tersebut, solusi yang telah diterapkan oleh masing-masing narasumber belum sepenuhnya berhasil (belum mencapai 100%). Oleh karena itu, diperlukan solusi yang melibatkan kerja sama dengan keluarga serta pelatihan yang relevan bagi guru honorer untuk mengatasi work-family conflict.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiari, N. P. N., & Darma, G. S. (2022). Work-Family Conflict Guru Perempuan di Tengah Adat dan Budaya Bali. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 15(3), 205–217.
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180–201.
- Bhoki, H. (2023). Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lewolema. *Jurnal Reinha*, 14(1), 48–59.
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279.
- Djuwita, D., & Yusuf, A. A. (2018). Tingkat Literasi Keuangan Syariah di Kalangan UMKM dan Dampaknya Terhadap Perkembangan Usaha. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, 10(1), 105.
- Handayani, A., Maulia, D., Yulianti, P. D., & Primaningrum, M. A. (2024). Work From Home, Work from Office, dan Keseimbangan Kerja-Keluarga. *JKPP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)*, 11(01), 1–15.
- 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), 27–39.
- Marzuki, I., & Hakim, L. (2019). Strategi Pembelajaran Karakter Kerja Keras. *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran dan Pencerahan*, 15(1), 79–87.
- Moulik, S. B. (2023). An Exploration of the Psycho-sexual Aspects of the Motivation to Avoid Success and its Association with Gender Roles and Work-Family Conflict Using a Mixed Method.
- Mujib, A. (2015). Pendekatan Fenomenologi Dalam Studi Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(November), 167–183.
- Nashir, A. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Guru Terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 21–28.
- Nimas Ayu Putri Laksmi. (2012). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati Bagian Produksi PT. X. (*Doctoral*

Dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

- Pahlawati, E. F. (2019). Pengaruh Kerhamonisan Keluarga Terhadap Sikap Sosial Anak. *Jurnal Studi Keagamaan, Sosial dan Budaya*, 4, 288–307.
- Palunga, R., & Marzuki, M. (2017). Peran Guru Dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Depok Sleman. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(1), 109–123.
- Panjaitan, N. A. M., Siahaan, P. B. C., Siagian, M., & Sianipar, M. R. (2021). Konflik peran ganda pada guru wanita dan kaitannya dengan stres kerja. *Jurnal Prima Medika Sains*, 3(2), 41–46.
- Pare, A., & Sihotang, H. (2023). Pendidikan Holistik untuk Mengembangkan Keterampilan Abad 21 dalam Menghadapi Tantangan Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3).
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
- Retnaningrum, A. K., & Al Musadieg, M. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 72–81.
- Saputra, S., Suryani, K., & Pranata, L. (2021). Studi Fenomenologi: Pengalaman Ibu Bekerja Terhadap Tumbuh Kembang Anak Prasekolah. *Indonesian Journal of Health and Medical*, 1(2), 151–163.
- Tomlinson, J., & Durbin, S. (2010). Female part-time managers: work-life balance, aspirations and career mobility. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29, 255–270.
- Tumangkeng, S. Y. L., & Maramis, J. B. (2022). Kajian Pendekatan Fenomenologi Literature Review. *Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah*, 23(1), 14–32.
- Wahyuma, N. K., & Kusuma, K. A. (2023). Work-Family Conflict, Work Stress and Its Relationship with Performance in the Life of Female Honorary Teachers During the Covid-19 Pandemic. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 22, 10–21070.
- Zahrok, S., & Suarmini, N. W. (2018). Peran Perempuan Dalam Keluarga. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 61.