

Analisis Hubungan *Work Family Conflict* (WFC) dengan Tingkat Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kota Surakarta

Masandra Maydiana Putri¹, Salsabila Purnamasari²

^{1,2} Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kab. Sukoharjo 57169

Email: sandramydn85@gmail.com, sp245@ums.ac.id

ABSTRAK

Work Family Conflict (WFC) merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga mengganggu keseimbangan peran individu. Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) memiliki risiko tinggi mengalami WFC dan stres kerja karena beban tugas yang kompleks, tuntutan emosional tinggi, serta kebutuhan pendampingan intensif kepada siswa berkebutuhan khusus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara WFC dengan tingkat stres kerja pada guru SLB di Kota Surakarta. Penelitian dilakukan menggunakan desain kuantitatif dan pendekatan *cross-sectional* dengan populasi 176 guru SLB. Penentuan sampel dihitung menggunakan rumus Lemeshow dengan tingkat kepercayaan 95% sehingga menghasilkan 125 guru SLB yang kemudian dipilih melalui teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner WFC dan OSI-R, sedangkan analisis hubungan menggunakan uji Chi-Square dengan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru SLB mengalami WFC tingkat sedang (75%) dan stres kerja tingkat sedang (70%). Dimensi WFC tertinggi adalah *strain-based conflict*, sedangkan dimensi stres kerja tertinggi adalah *personal resources*. Uji Chi-Square menggunakan SPSS version 24 menghasilkan p-value 0,000 ($<0,05$), yang berarti terdapat hubungan signifikan antara WFC dan stres kerja pada guru SLB. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan institusi, manajemen beban kerja, serta pelatihan pengelolaan emosi dan *coping stress* untuk menurunkan stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan guru SLB di Kota Surakarta.

Kata kunci: *Work family conflict*, WFC, Stres kerja, Guru, SLB

ABSTRACT

Work-Family Conflict (WFC) occurs when work and family demands conflict, disrupting the balance of individual roles. Teachers are at high risk of experiencing WFC and work stress due to complex workloads, high emotional demands, and the need for intensive mentoring for students with special needs. This study aims to analyze the relationship between WFC and work stress levels among teachers in Surakarta City. The study used a quantitative design and a cross-sectional approach with a sample of 176 teachers. The sample determination was calculated using the Lemeshow formula with a 95% confidence level, resulting in 125 SLB teachers who were then selected using the proportional random sampling technique. Data collection was carried out using the WFC and OSI-R questionnaires, while the relationship analysis used the Chi-Square test with $\alpha = 0.05$. The results showed that most teachers experienced moderate levels of WFC (75%) and moderate levels of work stress (70%). The highest WFC dimension was *strain-based conflict*, while the highest work stress dimension was *personal resources*. The Chi-Square test in SPSS version 24 produced a p-value of 0.000 (<0.05), indicating a significant relationship between WFC and work stress among teachers. These findings emphasize the importance of institutional support, workload management, and emotional management and stress coping training to reduce work stress and improve the welfare of teachers in Surakarta City.

Keywords: *Work family conflict*, WFC, Work stress, Teacher, Special School.

Pendahuluan

Secara umum, *work family conflict* (WFC) dapat diartikan sebagai kondisi ketika berbagai tuntutan peran muncul secara bersamaan dan saling tumpang tindih. Dominasi salah satu peran sering kali menghambat pemenuhan peran lainnya, misalnya ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga harus dijalankan secara simultan dalam intensitas yang berlebihan. Kondisi ini sering terjadi pada lingkup pekerja yang lingkungan pekerjaannya berbenturan dengan tekanan peran lain yaitu keluarga [1]. WFC muncul sebagai konsekuensi dari ketidakseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan keluarga, yang selanjutnya memicu

beragam permasalahan seperti meningkatnya stres kerja, terjadinya konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, rendahnya dukungan dari instansi dan atasan, jam kerja yang panjang dan tidak menentu, serta tingginya beban kerja [2].

Work family conflict juga dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik internal yang muncul akibat adanya tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam pemenuhan masing-masing peran tersebut [3]. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa peran dalam pekerjaan maupun keluarga menjadi lebih berat dan sulit karena adanya tuntutan peran yang terjadi. Kondisi ini dapat terjadi pada semua jenis profesi terutama yang berkaitan dengan pemberian layanan, seperti guru. Tekanan yang berasal dari lingkungan keluarga maupun pekerjaan, serta tuntutan untuk beradaptasi terhadap peran dan kondisi yang baru menjadi faktor yang dapat meningkatkan risiko terjadinya stres kerja pada guru [4].

Penelitian lain menjelaskan bahwa *work family conflict (WFC)* maupun *family-to work conflict (FWC)* tinggi atau banyak dialami oleh guru. Kedua konflik tersebut akan berpengaruh pada tekanan psikologis guru, sehingga hal tersebut akan berdampak pada kelelahan, stres kerja, depersonalisasi, penguasaan emosional, serta rendahnya tingkat kesejahteraan pekerjaan seorang guru [5]. Penelitian serupa menunjukkan bahwa *work family conflict* tinggi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tekanan waktu, ukuran keluarga dan dukungan keluarga, kepuasan kerja, serta kepuasan pernikahan [6].

Studi empiris terkait *work family conflict* masih sangat terbatas dan sulit ditemukan, sehingga akses untuk data yang spesifik juga sangat terbatas. Namun terdapat penelitian lain terkait *WFC* yang masih cukup relevan dengan populasi kalangan pengajar universitas di Bangladesh, dengan hasil yang tinggi yaitu sebanyak 71,37% responden mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Karakteristik pekerjaan pengajar universitas yang melibatkan interaksi dengan berbagai siswa memiliki kesamaan dengan pekerjaan guru, terutama dalam hal beban kerja, tuntutan emosional, dan tanggung jawab sosial. Beban ini berpotensi jauh lebih besar bagi guru SLB, mengingat siswa SLB yang cenderung lebih sulit diatur, sehingga tuntutan pengelolaan kelas dan emosi menjadi lebih kompleks dibandingkan dengan mahasiswa yang secara umum memiliki perilaku yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat memperkuat munculnya *WFC* akibat tekanan psikologis serta ketidakseimbangan peran kerja dan keluarga, sehingga berpotensi meningkatkan risiko stres kerja pada guru SLB [7].

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang timbul karena beberapa faktor (lingkungan, tugas, dan lain-lain) di tempat kerja yang bereaksi terhadap karyawan sehingga menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang kemudian akan berpengaruh pada emosi, proses berfikir, maupun kondisi dari karyawan itu sendiri [8]. Berdasarkan data *Health and Safety Executive (HSE)* tahun 2023, stres akibat kerja mencapai angka 875.000 orang. Tahun 2021, sebanyak 24.216 guru di Sulawesi Selatan mengalami stres kerja, dimana profesi ini tercatat menjadi salah satu profesi dengan stres kerja tertinggi [9]. Stres yang dialami guru dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kondisi personal guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada menurunnya kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran serta mengelola kelas. Selain itu, kondisi stres tersebut dapat mempengaruhi proses kognitif guru, memicu ketegangan emosional, serta menyebabkan kecemasan yang kronis [10]. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa stres kerja pada guru berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan kreativitas, menurunnya motivasi kerja, sulit menentukan keputusan, buruknya kualitas komunikasi antar guru, tingginya tingkat absensi, hingga munculnya berbagai perilaku agresif atau tindakan kekerasan di lingkungan kerja [11].

Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja cukup banyak terjadi pada berbagai macam profesi khususnya pada lingkup guru SLB. Guru SLB memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih berat jika dibandingkan dengan guru sekolah reguler karena guru SLB banyak mendapati tantangan unik, dengan pola mendidik yang membutuhkan lebih banyak tenaga karena harus memenuhi berbagai tuntutan dari siswa-siswi dengan kebutuhan khusus seperti tuna rungu, tuna netra, autisme, dan lain-lain. Seseorang yang mengalami stres kerja yang berlebihan cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, sikap kerja yang kurang optimal, serta tidak efisien dalam menyelesaikan tugas, sehingga berpotensi menimbulkan kerugian bagi instansi terkait [12]. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa guru SLB termasuk dalam kelompok profesi yang memiliki kerentanan tinggi terhadap stres kerja. Kerentanan ini muncul akibat karakteristik pekerjaan yang menuntut interaksi intensif dan kerap menimbulkan konflik antara upaya yang dilakukan dengan hasil yang diharapkan sering kali bersifat kontra. Secara umum, peran guru SLB memiliki perbedaan mendasar jika dibandingkan dengan guru sekolah reguler, terutama dari segi kompleksitas dan tingkat kesulitan tugas. Guru SLB dihadapkan pada tanggung jawab yang lebih berat, khususnya dalam proses pendampingan dan penanganan siswa berkebutuhan khusus [13].

Berdasarkan penelitian sebelumnya, sebanyak 66,33% guru SLB di wilayah Jawa Timur mengalami stres kerja. Tingginya angka stres kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal responden berupa motivasi berprestasi, minat jabatan, jenis kelamin, status kepegawaian, usia, masa kerja dan pendapatan atau gaji responden. Faktor yang paling berpengaruh adalah rendahnya motivasi berprestasi, dimana seorang

guru cenderung tidak memiliki motivasi untuk mengatasi rintangan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sulit dengan cepat [14].

Berdasarkan paparan di atas, penelitian mengenai *work family conflict* dan stres kerja sudah banyak dilakukan pada populasi guru dengan hasil yang cukup tinggi. Namun, kajian yang secara spesifik memfokuskan pada guru Guru Luar Biasa (SLB) masih sangat terbatas khususnya pada tingkat kota, padahal kelompok profesi ini memiliki tuntutan emosional dan kognitif yang lebih kompleks daripada profesi lainnya. Penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antara *WFC* dan stres kerja, tetapi juga mengidentifikasi dimensi-dimensi dominan yang berkontribusi terhadap kondisi tersebut. Hal ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya hanya melihat hubungan antar variabel, sehingga dapat menganalisis dan mengungkap mekanisme spesifik yang memperkuat *WFC* dan stres kerja pada guru SLB. Oleh karena itu, penelitian pada guru SLB menjadi sangat penting terutama di Kota Surakarta, mengingat belum tersedia penelitian serupa di wilayah tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika *WFC* dan stres kerja pada guru SLB, sekaligus menjadi dasar bagi pengembangan intervensi yang relevan dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis data deskriptif analitik dan desain studi *cross-sectional*. Waktu pelaksanaan penelitian adalah dari bulan Februari 2025 - Mei 2025 di SLB Negeri dan Swasta Kota Surakarta. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SLB di Kota Surakarta yaitu adalah sebanyak 176 orang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Lemeshow, didapatkan jumlah sampel sebanyak 121 guru SLB, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *proportional random sampling*.

Perhitungan dengan rumus Lemeshow adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N \cdot (Z_{1-\alpha/2})^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N-1) + (Z_{1-\alpha/2})^2 \cdot p \cdot q} \quad (1)$$

$$n = \frac{176 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 (176-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} \quad (2)$$

$$n = \frac{169,03}{1,39} \quad (3)$$

$$n = 121,60 \text{ (121)} \quad (4)$$

Keterangan : n : perkiraan besar sampel

N : perkiraan besar populasi

$Z_{1-\alpha/2}$: nilai standar normal 95% (1,96)

p : perkiraan proporsi, jika tidak diketahui dianggap 50% (0,5)

q : 1-p (100%-p)

d : tingkat kesalahan yang dipilih 5% (0,05)

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Nama SLB	Populasi	Perhitungan	Hasil Sampel
1.	SLB Negeri Surakarta	46	$\frac{46}{176} \times 121$	32
2.	SLB-E Prayuwana	6	$\frac{6}{176} \times 121$	4
3.	SLB Autis Alamanda	8	$\frac{8}{176} \times 121$	5
4.	SLB C Setyadarma	6	$\frac{6}{176} \times 121$	4
5.	SLB C1 YSSD	10	$\frac{10}{176} \times 121$	7
6.	SLB E. Bhina Putera Surakarta	11	$\frac{11}{176} \times 121$	8
7.	SLB YRTRW	18	$\frac{18}{176} \times 121$	12
8.	SLB BC Autis	10	$\frac{10}{176} \times 121$	7
9.	SLBS B YAAT Surakarta	8	$\frac{8}{176} \times 121$	5
10.	SLB Autis Harmony	7	$\frac{7}{176} \times 121$	5

11.	SLB A YKAB Solo	11	$\frac{11}{176} \times 121$	8
12.	SLB Autis Agca Center	5	$\frac{5}{176} \times 121$	3
13.	SLB CG-YPPCG Bina Sejahtera	6	$\frac{6}{176} \times 121$	4
14.	SLB Panca Bakti Mulia	14	$\frac{14}{176} \times 121$	10
15.	SLB C YPSLB	10	$\frac{10}{176} \times 121$	7
Total Populasi		176	Total Sampel	121

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis tingkat *work family conflict* dan stres kerja pada guru SLB serta mengidentifikasi dimensi-dimensi yang menjadi pendukung seorang guru SLB mengalami WFC dan stres kerja. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner *WFCS (Work Family Conflict Scale)* yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil $r = 0,873$ [15]. Instrumen ini terdiri dari 18 item pertanyaan dengan tiga dimensi yang diukur yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Alat ukur yang kedua adalah kuesioner *OSI-R (Occupational Stress Inventory-Revised Edition)* yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan skor total item minimum $r = 0,2$ [16]. Instrumen ini terdiri dari 25 item pertanyaan dengan tiga dimensi yang diukur yaitu *work overload*, *psychological strain*, dan *personal resources*.

Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan dua kuesioner tersebut yang diisi secara mandiri oleh responden dan kemudian dilakukan analisis univariat dan bivariat dengan tujuan untuk mengetahui interaksi atau hubungan antara dua variabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik non-parametrik yaitu Chi-Square menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 24* dengan *p-value* $<0,05$. Uji Chi-Square digunakan dalam penelitian ini karena kedua variabel yang digunakan berskala ordinal dan bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut. Sehingga analisis ini dinilai lebih tepat dibandingkan dengan analisis korelasi atau regresi yang mensyaratkan data berskala interval atau rasio serta asumsi distribusi tertentu. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara *work family conflict (WFC)* dengan stres kerja pada Guru SLB di Kota Surakarta”.

Hasil Dan Pembahasan

Uji univariat

Hasil uji univariat dari penelitian yang telah dilakukan pada guru SLB Kota Surakarta dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Tingkat *WFC* dan Stres Kerja Guru SLB Kota Surakarta

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Work Family Conflict		
Rendah	32	26%
Sedang	69	57%
Tinggi	20	17%
Total	125	100%
Stres Kerja		
Rendah	25	21%
Sedang	63	52%
Berat	33	27%
Total	125	100%

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa mayoritas responden mengalami *work family conflict* tingkat sedang yaitu sebanyak 69 guru (57%) dan stres kerja tingkat sedang sebanyak 63 guru (52%). Responden dengan tingkat *WFC* tinggi sebanyak 20 guru (17%) dan stres kerja berat sebanyak 33 guru (27%), sedangkan tingkat *WFC* rendah sebanyak 32 guru (26%) dan stres kerja rendah sebanyak 25 guru 21%.

Tabel 3. Dimensi *WFC* dan Stres Kerja Guru SLB Kota Surakarta

Dimensi	Mean	Standar Deviasi
Work Family Conflict		
<i>Time-Based Conflict</i>	335,16	38,61
<i>Strain-Based Conflict</i>	338,16	33,16
<i>Behavior-Based Conflict</i>	320,16	23,42
Stres Kerja		

<i>Work Overload</i>	378,33	25,04
<i>Psychological Strain</i>	326,23	26,33
<i>Personal Resources</i>	402,17	66,70

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa dimensi *work family conflict* paling tinggi adalah *strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan/stres) dengan rata-rata 338,16 dan standar deviasi sebesar 33,16. Dimensi dengan urutan kedua adalah *time-based conflict* (konflik berbasis waktu) dengan rata-rata 335,16 dan standar deviasi 38,61 sedangkan *behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku) berada pada urutan terakhir dengan rata-rata 320,16 dan standar deviasi sebesar 23,42. Hasil tertinggi dari dimensi stres kerja adalah *personal resources* (sumber daya pribadi) dengan rata-rata 402,17 dan standar deviasi 66,7. Posisi kedua adalah *work overload* (beban kerja berlebih) dengan rata-rata 378,33 dan standar deviasi 25,04, sedangkan urutan terakhir adalah *psychological strain* (tekanan psikologis) yang memiliki rata-rata 32,23 dengan standar deviasi 26,33.

Uji bivariat

Hasil uji bivariat dari penelitian yang telah dilakukan pada guru SLB Kota Surakarta dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hubungan *WFC* dengan Tingkat Stres Kerja Guru SLB Kota Surakarta

<i>Work Family Conflict</i>	Stres Kerja						P-value	
	Rendah		Sedang		Berat			Total
	f	%	f	%	f	%		
Rendah	9	7,4	11	9,1	12	9,9	32	0,000
Sedang	15	12,4	48	39,7	6	5,0	69	
Tinggi	1	0,8	4	3,3	15	12,4	20	
Total	25	20,7	63	52,1	33	27,3	121	

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa mayoritas responden mengalami *WFC* dan tingkat stres kerja sedang yaitu sebanyak 48 guru (39,7%). Adapun uji Chi-Square menghasilkan p-value 0,000 (<0,05) artinya terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan tingkat stres kerja pada guru SLB di Kota Surakarta.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis uji univariat, diketahui bahwa mayoritas responden mengalami *work family conflict* pada tingkat sedang dengan dimensi *WFC* tertinggi yaitu *strain-based conflict* dimana konflik ini muncul akibat kelelahan fisik, stres, kecemasan, dan tekanan pekerjaan. *Strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan) merupakan salah satu dimensi *WFC* yang muncul karena peran yang dimiliki seseorang tidak cocok satu sama lain. Konflik ini kemudian mengganggu jalannya peran lain dalam keluarga sehingga berdampak pada penurunan konsentrasi, kapasitas energi, pola tidur, pengontrolan emosi, serta peningkatan kelelahan baik fisik maupun mental. Penelitian lain menjelaskan bahwa konflik ini muncul ketika salah satu peran memiliki ketegangan atau tuntutan emosional yang lebih dominan dibandingkan peran lainnya, seperti promosi jabatan atau kehadiran anak baru dalam keluarga [17], [18].

Adapun hasil analisis dari 3 item kuesioner dengan skor tertinggi, dimana tiga item tersebut mengarah pada faktor-faktor utama yang mempengaruhi seorang guru SLB mengalami *work family conflict*. Item dengan skor tertinggi adalah “Saya harus melewatkan kegiatan keluarga karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab pekerjaan” dengan skor 413. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang cukup besar yang dihadapi oleh guru SLB berdampak langsung terhadap waktu yang tersisa untuk keluarga, bahkan sering kali menyita waktu istirahat. Akibatnya, guru menjadi kurang dapat menjalankan peran sebagai anggota keluarga, seperti orang tua, anak, atau pasangan, karena waktu dan energi lebih banyak tercurah untuk pekerjaan. Tuntutan pekerjaan (beban kerja dan tugas ekstra) akan berdampak pada keterlibatan dalam keluarga dan menurunkan kepuasan kerja. Guru merasa pekerjaan mereka menyebabkan stres dan mempersulit dalam pemenuhan tanggung jawab keluarga maupun rumah tangga. Hal tersebut membuktikan bahwa guru SLB rentan terhadap *time-based conflict* [19].

Item *WFC* selanjutnya dengan skor 395 adalah “Ketika pulang kerja saya sering terlalu lelah secara fisik untuk menjalankan kegiatan atau tanggung jawab keluarga”. Pekerjaan sebagai guru SLB memang menuntut aktivitas fisik yang cukup intens, mengingat siswa berkebutuhan khusus membutuhkan pendampingan ekstra pada setiap aktivitas yang dilakukannya, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam waktu istirahat atau *free time* sekalipun. Selain itu, guru SLB juga dituntut untuk memberikan pengajaran yang efektif bagi siswa-siswi yang proses penerimaannya bermacam-macam pada kondisi kelas yang sering kali tidak kondusif. Kondisi ini menyebabkan guru merasa sangat lelah secara fisik setelah pulang kerja, sehingga tanggung jawab keluarga yang seharusnya dilakukan menjadi terabaikan. Dampaknya, hubungan dan komunikasi antar anggota keluarga menjadi kurang optimal bahkan dapat menimbulkan ketegangan dalam keluarga. Terdapat penelitian serupa yang menjelaskan bahwa guru SLB umumnya menghadapi tuntutan pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik maupun mental yang cukup besar. Tekanan kerja tersebut dapat menimbulkan ketegangan yang berkelanjutan, dan apabila tidak dikelola dengan baik akan berpotensi menyebabkan kelelahan yang berdampak pada kondisi

emosional guru. Kondisi ini pada akhirnya dapat menyulitkan guru dalam menjalankan serta menyeimbangkan peran dan tanggung jawabnya di dalam lingkungan keluarga [20].

Item ketiga dari *WFC* yang masih cukup tinggi dengan skor 376 yaitu “Saya sering kali merasa lelah secara emosional ketika saya pulang kerja sehingga hal itu menghalangi saya untuk menjalankan peran dalam keluarga saya”. Menghadapi siswa berkebutuhan khusus yang sering menunjukkan berbagai tingkah laku seperti menangis, berteriak, atau bahkan berkelahi, membuat guru harus selalu siap secara emosional dan mental. Guru SLB dituntut untuk menguasai berbagai pola pendekatan dan strategi pendidikan, serta menghadapi situasi yang tidak kondusif secara berulang dengan intensitas yang cukup lama. Hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan mental atau emosional yang berkepanjangan. Akibatnya, setelah pulang mengajar guru cenderung memilih untuk beristirahat atau menyendiri sehingga peran sebagai orang tua, anak, atau pasangan di rumah menjadi kurang terpenuhi. Kondisi ini secara tidak langsung dapat memengaruhi kualitas hubungan keluarga dan kesejahteraan psikologis guru itu sendiri. Penelitian lain yang dilakukan pada guru yang pindahan dari sekolah reguler ke SLB menyatakan bahwa terdapat stressor spesifik yang dialaminya, seperti ketidakcocokan kemampuan, tuntutan adaptasi, dan tekanan emosional saat menghadapi kasus siswa. Guru tersebut juga menyatakan bahwa beban mental yang dialaminya sangat berat dan berdampak pada kelelahan emosional yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi dan peran di rumah [21].

Sama halnya dengan *WFC*, stres kerja pada guru SLB di Surakarta mayoritas berada pada tingkat sedang dengan dimensi tertinggi adalah *personal resources* (sumber daya pribadi). Berdasarkan hasil analisis dari item kuesioner, dimensi ini banyak disebabkan oleh banyaknya keahlian baru yang harus dipelajari, kurangnya kemampuan sehingga jarang mendapat apresiasi. Guru SLB sering merasa tidak mampu menghadapi banyaknya tuntutan pekerjaan, di samping itu bantuan juga sulit didapat karena guru lain sama sibuknya karena tuntutan tersebut. Penelitian lain menjelaskan bahwa dimensi ini dapat mempengaruhi kesehatan mental atau gaya hidup guru (stres, *burnout*, *mental exhaustion*) yang kemudian berdampak pada penurunan prestasi serta kualitas kinerjanya akibat perasaan kurang kompeten [22].

Analisis hasil pada tiga item tertinggi tersebut juga dilakukan pada variabel stres kerja dengan skor tertinggi sebanyak 504 untuk item “Saya harus mempelajari keahlian baru dalam pekerjaan saya”. Memiliki kemampuan yang luas dan terus berkembang guna menyesuaikan diri dengan beragam karakteristik siswa berkebutuhan khusus merupakan suatu keharusan bagi guru SLB. Setiap siswa memiliki kebutuhan dan cara belajar yang berbeda, mulai dari anak dengan autisme, gangguan pendengaran, hingga gangguan pengendalian emosi. Kondisi tersebut menuntut guru untuk terus belajar berbagai metode pembelajaran, teknik komunikasi, dan pendekatan individual yang sesuai dengan karakteristik masing-masing siswa. Tuntutan untuk selalu meningkatkan kompetensi ini tentu membutuhkan waktu, energi, dan kesiapan mental yang besar, sehingga dapat menjadi sumber stres tersendiri apabila tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan pelatihan yang memadai. Terdapat penelitian lain yang menyatakan baik guru maupun kepala sekolah banyak mengeluhkan adanya kondisi dimana pelatihan-pelatihan sudah lama tidak diselenggarakan dengan sebagaimana mestinya. Padahal, pada beberapa periode sebelumnya para guru secara rutin dan aktif mengikuti pelatihan baik itu dari kementerian maupun pihak luar lainnya [23].

Item stres kerja selanjutnya adalah “Saya dituntut memiliki tanggung jawab yang cukup dalam pekerjaan saya” dengan skor 474. Menjadi guru SLB tentunya memiliki tuntutan tanggung jawab yang berbeda dengan guru lainnya. Selain mengajar, mereka juga berperan sebagai pendamping emosional siswa, sekaligus menjadi figur penting dalam membantu siswa beradaptasi dengan lingkungan sosial ketika berada di sekolah. Tekanan lain yang memperburuk kondisi guru SLB adalah karena merasa harus memenuhi ekspektasi yang besar dari berbagai pihak dalam waktu yang terbatas terkait perkembangan dari setiap individu yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian lain menyatakan bahwa dalam pemenuhan tugas, tanggung jawab, dan tuntutan kerja guru SLB harus memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi tersebut tidak tampak secara langsung, namun keberadaannya akan terlihat dari hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi aspek penting dalam tantangan untuk menangani anak berkebutuhan khusus, sehingga dapat menciptakan kualitas pendidikan bermutu baik bagi siswanya [24].

Item terakhir dengan skor 407 yang masih tinggi pada stres kerja adalah “Pekerjaan menuntut saya untuk bekerja di beberapa area yang sama pentingnya dalam waktu yang bersamaan”. Guru dapat menjalankan berbagai peran seperti mengajar, membimbing perilaku, menilai kemajuan anak, serta mengatur kegiatan kelas dengan berbagai alat bantu khusus dalam satu waktu. Situasi ini menuntut guru untuk menentukan prioritas mana yang harus dilakukan atau yang dapat dilakukan secara bersamaan sekaligus. Namun jika kondisi ini terus berlanjut dan terjadi secara berlebihan dapat menimbulkan kelelahan mental, menurunkan konsentrasi, dan dampaknya akan meningkatkan risiko stres kerja. Dijelaskan dalam penelitian lain bahwa guru SLB banyak mengalami stres, baik fisik, emosional maupun mental karena beban tugas yang beragam. Beban kerja berlapis tanpa manajemen stres yang baik menyebabkan guru rentan terhadap kelelahan, frustrasi, dan penurunan kinerja [25].

Secara keseluruhan, faktor utama penyebab *work family conflict* pada guru SLB Kota Surakarta adalah beban kerja yang tinggi, kelelahan fisik, dan kelelahan emosional. Adapun beberapa faktor penyebab dari stres

kerja adalah tuntutan profesional yang tinggi, kebutuhan untuk terus belajar dan beradaptasi, tanggung jawab yang besar terhadap siswa SLB, serta tuntutan *multitasking* dalam satu waktu. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan dari instansi, serta lingkungan kerja yang suportif dapat menjaga kesejahteraan guru SLB agar dapat terus menjalankan perannya secara optimal. Kondisi tersebut jika tidak segera ditangani dan dilakukan intervensi akan berdampak buruk serta memperparah kondisi guru SLB itu sendiri.

Hasil uji bivariat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work family conflict* dengan stres kerja pada guru SLB di Kota Surakarta memiliki hubungan yang signifikan. Hal tersebut didukung dengan teori konflik peran (*role conflict theory*) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan dalam pemenuhan berbagai peran akan memicu ketegangan psikologis serta penurunan kinerja secara keseluruhan [26]. Selain itu, kerangka *Job Demands-resource (JD-R)* menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai akan meningkatkan risiko stres serta kelelahan kerja terutama pada profesi dengan tuntutan emosional tinggi seperti guru SLB, dimana ketegangan tersebut merupakan dimensi utama seseorang dapat mengalami *WFC* [27].

Berdasarkan analisis di atas, maka intervensi yang dapat dilakukan oleh instansi untuk meminimalisir angka *WFC* adalah dengan mengatur batasan dan beban kerja bagi guru SLB agar lebih proporsional sehingga kelelahan fisik maupun psikis tidak terjadi secara terus-menerus. Selain itu, untuk meminimalisir kelelahan fisik pada guru SLB, instansi dapat mengadakan kegiatan olahraga rutin 1 atau 2 minggu sekali agar daya tahan tubuh dan kebugaran jasmani dapat terjaga dengan baik. Terdapat penelitian lain yang menjelaskan bahwa untuk mendukung pekerjaan guru SLB yang begitu padat, maka harus memiliki tingkat kebugaran jasmani (kondisi fisik) yang baik. Aktivitas fisik yang dapat dilakukan adalah jogging, berjalan atau berlari, bersepeda, berenang, serta senam aerobik. Upaya untuk menangani stres kerja pada guru SLB dapat dilakukan dengan pelaksanaan pelatihan-pelatihan terkait bagaimana pengendalian emosi yang baik dengan *coping stres* disela tuntutan tugas yang tengah dihadapi yang disesuaikan dengan karakteristik guru tersebut, pelaksanaan program manajemen stres secara berkala, serta pelatihan terkait bagaimana memberikan pengajaran yang menarik bagi siswa dengan metode yang telah disesuaikan dengan perkembangan teknologi [28]. Guru SLB memiliki dua strategi unik untuk mengatasi stres kerjanya yaitu *problem focus coping* (mengatasi stres dengan mencari dukungan dan pendekatan kepada orang tua murid) dan *emotional focused coping* (refleksi diri) dengan berdoa atau beribadah, melupakan sejenak masalah yang dihadapi, mengalihkan dengan obrolan sesama guru, serta menghibur diri dengan kegiatan menyenangkan lainnya [29].

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan beberapa keterbatasan penelitian seperti cakupan topik yang masih terlalu sempit sehingga masih perlu menambahkan variabel lain pada penelitian selanjutnya. Akses untuk mendapatkan data pada beberapa sekolah cukup sulit karena adanya kendala administrasi, selain itu data yang tertulis masih belum spesifik pada guru SLB karena sulitnya akses dan kurangnya penelitian terdahulu. Selain itu desain studi yang digunakan adalah desain *cross-sectional* yang tidak memungkinkan penarikan kesimpulan kausal, penggunaan data persepsi diri yang berpotensi menimbulkan bias subjektif, serta keterbatasan generalisasi hasil penelitian. Keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi peneliti-peneliti selanjutnya dengan topik serupa agar dapat menyempurnakannya dengan mengarah pada desain longitudinal, penambahan variabel coping atau dukungan sosial, serta studi komparatif dengan guru sekolah reguler sehingga hasil yang diperoleh lebih optimal.

Simpulan

Sebagian besar guru SLB mengalami *work family conflict* sedang yaitu sebanyak 75% dengan dimensi tertinggi adalah strain-based conflict, sedangkan untuk stres kerja mayoritas responden berada pada tingkat sedang sebesar 70% dengan dimensi tertinggi adalah personal resources. Hasil uji Chi-Square menunjukkan *p-value* 0,000 (<0,05) sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan tingkat stres kerja pada guru SLB Kota Surakarta. Artinya, semakin tinggi tingkat *WFC* yang dialami guru, maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya situasi yang cukup berisiko, sehingga harus segera dilakukan intervensi khusus dari instansi terkait mengingat tuntutan kerja guru SLB yang jauh lebih kompleks dibandingkan dengan guru sekolah reguler. *Work family conflict* dan stres kerja yang dialami oleh guru SLB diharapkan dapat menjadi perhatian bagi instansi terkait. Dukungan dari Kementerian Pendidikan seperti pelatihan bagi guru-guru SLB dapat dilaksanakan sebagai upaya pengembangan kompetensi pembelajaran. Selain itu, guru SLB juga dapat melatih pengendalian emosi. Sehingga seiring berjalannya waktu angka *WFC* dan stres kerja ini dapat ditekan atau diminimalisir dan kemudian dapat meningkatkan kesejahteraan kerja guru SLB.

Daftar Pustaka

- [1] M. T. Parlagutan and M. Y. Pratama, "Hubungan Work Family Conflict dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Putri Hijau Medan," *J. Ris. Hesti Medan*, vol. 1, no. 1, pp. 10–15, 2022.
- [2] R. Rachmaningrum and L. Makmuriyana, "Pengaruh Konflik Peran Ganda (Family Work Conflict) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di RSUD Dr. Soedarso Pontianak," *J. Keperawatan dan Kesehat.*, vol. 9, no. 2, pp. 33–44, 2018, [Online]. Available: <https://doi.org/10.54630/jk2.v9i2.91>
- [3] N. . Puteri, H. Anwar, and Irdianti, "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Penyesuaian Diri Terhadap Stres Kerja pada Ibu yang Bekerja," *J. Psikol. Malahayati*, vol. 6, no. 2, pp. 277–287, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.33024/jpm.v6i2.12100>
- [4] I. Fatoni, "The Influence Of Social Support on Work Family Conflict in Female Teachers in SLB Banjarmasin," *JKPP (Jurnal Kaji. Pendidik. dan Psikologi)*, vol. 1, no. 2, pp. 48–54, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.61397/jkpp.v1i2.22>
- [5] L. Wang, T. Qiao, X. Wang, C. Wang, and P. Ye, "The Impact of Work-Family Conflict on Early Childhood Teachers' Occupational Well-Being: The Chain Mediating Role of Psychological Empowerment and Job Crafting," *Front. Public Heal. J.*, vol. 12, no. 4, pp. 1–13, 2025, [Online]. Available: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1513514>
- [6] M. A. Ranjani, W. Parimita, and Sholikhah, "Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit pada Guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai," *J. Masharif al-Syariah J. Ekon. dan Perbank. Syariah*, vol. 10, no. 2, 2025, [Online]. Available: <https://doi.org/10.30651/jms.v10i2.26323>
- [7] T. J. Priyanka, M. A. Mily, and M. Asadujjaman, "Impacts of work-family role conflict on job and life satisfaction: a comparative study among doctors, engineers and university teachers," *PSU Res. Rev.*, vol. 8, no. 1, pp. 248–271, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1108/PRR-10-2021-0058>
- [8] S. B. Pasaribu, A. S. Hasibuan, D. A. Pratiwi, and Salianto, "Dampak Stress Kerja dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Rev. Pendidik. dan Pengajaran*, vol. 7, no. 3, pp. 8112–8117, 2024, [Online]. Available: <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- [9] D. R. Sari, K. A. Akbar, and I. Nafikadini, "Perbedaan Beban Kerja Mental dan Stres Kerja Guru SDN dengan Guru SLBN," *J. Ind. Hyg. Occup. Heal.*, vol. 5, no. 2, pp. 83–98, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.21111/jihoh.v5i2.5181>
- [10] R. Cahyani, Raspiyahni, M. Ardila, and Salianto, "Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar : Literatur Review," *J. Ris. Kesehat. Mod.*, vol. 6, no. 3, pp. 60–69, 2024.
- [11] L. Hakim and E. Sugiyanto, "Manajemen Stres Kerja Pengusaha untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta," *BENEFIT J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 45–61, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.23917/benefit.v2i1.3198>
- [12] Y. M. Lede, A. Setyobudi, C. R. Nayoan, and L. P. Ruliati, "Hubungan antara Peran Individu, Iklim Organisasi, dan Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Pembina Kota Kupang," *SEHATRAKYAT (Jurnal Kesehat. Masyarakat)*, vol. 4, no. 3, pp. 436–446, 2025, [Online]. Available: <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v4i3.4661>
- [13] Z. Nursucianti and R. Supradewi, "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Penyesuaian Diri pada Guru SLB di Lingkungan Kerjanya," *J. Proyeksi*, vol. 9, no. 2, pp. 75–90, 2019.
- [14] A. Hudha, M. Efendi, and T. Iriyanto, "Penatalaksanaan Stress Akibat Kerja Guru Pendidikan Khusus pada Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif," *J. Sekol. Dasar*, vol. 24, no. 1, pp. 34–44, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.17977/um009v24i12015p34-44>
- [15] F. Pratiwi, "Pengaruh Konflik Peran ganda (Work Family Conflict) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Bank BCA Syariah di Jakarta," 2014.
- [16] A. Maisarah, "Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Dr. Moehammad Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor," 2021.
- [17] A. Rozana and H. Purnama, "Work-Family Conflict Pada Pekerja Wanita Era Modern," *J. Imiah Psikol.*, vol. 10, no. 1, pp. 128–139, 2022, [Online]. Available: <http://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- [18] A. Cahyadi, "Gambaran Work Family Conflict pada Karyawan dengan Pasangan yang Bekerja," *Wacana Psikokultural J. Ilm. Psikol.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–11, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.24246/jwp.v1i01.10035>
- [19] Z. Canu, "The Relationship Between Family-Work Conflict and Work-Family Conflict Among Special Education Teachers," *J. MULTIDISIPLIN MADANI*, vol. 3, no. 4, pp. 811–816, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55927/mudima.v3i4.2648>
- [20] Fikriansyah and Z. Fikry, "Hubungan Beban Kerja dan Work Family Conflict pada Guru SLB Wanita di Kota Padang," *Edusociata J. Pendidik. Sosiol.*, vol. 7, no. 1, pp. 856–861, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.33627/es.v7i1.2310>
- [21] G. A. Wiragita and D. H. Tobing, "Stressor dan Coping Stress Guru yang Dimutasi dari Sekolah

- Reguler ke Sekolah Luar Biasa (SLB),” *J. Psikol. Udayana*, vol. 5, no. 2, pp. 440–449, 2018, [Online]. Available: <https://doi.org/10.24843/JPU.2018.v05.i02.p14>
- [22] A. D. Pramesti and R. F. Ahsani, “Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen,” *J. Penelit. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 3, pp. 310–327, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i3.4080>
- [23] F. L. Issom and Fachrurozy, “Pengaruh Stres Guru Terhadap Kesejahteraan Guru pada Guru yang Mengajar di Sekolah Dasar Inklusi,” *J. Penelit. dan Pengukuran Psikol.*, vol. 11, no. 2, pp. 76–83, 2022, [Online]. Available: <http://doi.org/10.21009/JPPP.112.03>
- [24] I. I. Hapsari and Mardiana, “Empati dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Luar Biasa,” *J. Penelit. dan Pengukuran Psikolog*, vol. 5, no. 1, pp. 48–57, 2016.
- [25] A. Kurnia and D. Yoselisa, “Manajemen Coping Stress Guru Sekolah Luar Biasa dalam Membimbing Anak Berkebutuhan Khusus,” *Batanang J. Psikol.*, vol. 2, no. 1, pp. 40–53, 2023, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.31958/jps.v2i1.9454>
- [26] R. Murnita and P. Fitriyani, “Pengaruh Tekanan Peran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Jasa Penilai,” *J. Akunt. Manaj. Madani*, vol. 9, no. 2, pp. 60–68, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.51882/jamm.v9i2.79>
- [27] A. Aprilianingsih and A. Frianto, “Pengaruh Job Demands dan Job Resource Terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 173–185, 2AD.
- [28] E. S. Budayati, “Pentingnya Kebugaran Jasmani bagi Guru Profesional,” *J. Med.*, vol. 5, no. 2, pp. 141–151, 2019.
- [29] T. P. Arbiansyah, S. Novrianto, and E. Z. Mukminin, “Faktor yang Berperan Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta,” *J. Psikol. Malahayati*, vol. 6, no. 1, pp. 25–37, 2024, [Online]. Available: <https://http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/index>