

LAPORAN PENELITIAN INTERDISIPLINER



STRES KERJA GURU PEREMPUAN DI KECAMATAN KASIHAN BANTUL YOGYAKARTA

Oleh :

Dra. Akif Khilmiyah, M.Ag

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
OKTOBER 2010**

HASIL PENGESAHAN

LAPORAN PENELITIAN INTERDISIPLINER

1. a. Judul Penelitian:
STRES KERJA GURU PEREMPUAN DI KECAMATAN KASIHAN
BANTUL YOGYAKARTA
- b. Tema Penelitian : Harmoni Sosial dan Integrasi Bangsa
2. Ketua Peneliti :
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : Twediana Budi Hapsari, S.Sos, M.Si
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Golongan Pangkat dan NIK : Lektor/ 113.035
 - d. Jabatan Struktural : Kepala Urusan Humas
 - e. Fakultas/ Jurusan : Agama Islam/Komunikasi&Penyiaran Islam
 - d. Alamat Kantor : Kampus UMY Terpadu Jl. Ring Road Barat,
Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta
3. Anggota Peneliti :
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : Dra. Akif Khilmiyah, M.Ag
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Golongan Pangkat dan NIK : Lektor Kepala/ 113.016
 - e. Fakultas/ Jurusan : Agama Islam/Pendidikan Agama Islam
 - d. Alamat Kantor : Kampus UMY Terpadu Jl. Ring Road Barat,
Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta
Telp. 0274-387656; Fax. 0274-387646
4. Lokasi Penelitian : Kabupaten Bantul
5. Lama Penelitian : 8 bulan
6. Biaya yang diperlukan : Rp 10.000.000,-

Yogyakarta: 18 Oktober 2010

Mengetahui:
Dekan Fakultas Agama Islam UMY

Peneliti,

(Drs. H. Marsudi Iman. M.Ag.)
NIK: 113 018

(Twediana Budi Hapsari,S.Sos.M.Si)
NIK: 113 035

Menyetujui:
Ketua Lembaga Penelitian UMY

(DR. H. Mukti Fajar)
NIK: 153 019

RINGKASAN DAN SUMMARY

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap mengapa guru perempuan banyak mengalami stres kerja. Apa saja bentuk-bentuk stres yang dialami guru perempuan, Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja guru perempuan, Apakah terdapat faktor ketidakadilan gender yang turut memicu stres kerja pada guru perempuan, dan bagaimana solusi yang tepat untuk mengatasi stres kerja pada guru perempuan di kabupaten Bantul.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian diskriptif kualitatif dengan paradigma fenomenologi dan menggunakan model etnografi dengan pendekatan psikologi budaya. Untuk mengkaji ketidakadilan gender pola pembagian kerja di tempat kerja (sekolah) dengan menggunakan analisis gender model Harvard, yang mengungkap: kegiatan, akses, kontrol, dan manfaat, yang terkandung dalam pola hubungan kerja guru pria dan guru wanita. Metode penelitian secara lebih jauh dan mendalam dengan menggunakan depth interview. Subyek dalam penelitian ini adalah guru perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak, yang mengalami stress kerja dari berbagai tingkat jenjang pendidikan yang tinggal di wilayah Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. Penentuan subyek penelitian didasarkan pada karakteristik informan yang dibutuhkan, yakni: jenjang TK, SD, SMP, SMA. Syarat informan tiap jenjang adalah guru perempuan yang mengalami stres kerja.

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama,.Alasan yang membuat perempuan senang bekerja sebagai guru adalah karena mampu mengaktualisasikan diri, dapat bersosialisasi dengan teman sejawat, mampu menambah pendapatan keluarga dan mendapatkan kebahagiaan batin karena mampu mendidik anak menjadi anak yang pandai dan sopan. Kedua,Bentuk-bentuk stres kerja yang dialami guru perempuan meliputi: (1). Stres fisik, yakni berupa sering mudah kecapekan,mudah keringat dingin, pusing dan sakit perut, mudah merasa capek jika menghadapi anak yang bandel atau menghadapi tugas administrasi yang menumpuk dan harus segera selesai, sementara tidak menguasai tehnologi informasi. (2). Stres psikis, yang berupa mudah marah, kesal, sering merasa bingung kalau anak sedang sakit, mudah emosional pada bawahan yang tidak menyelesaikan tugas dengan baik, marah pada teman yang tidak bisa bekerjasama, marah pada siswa yang bandel, bodoh dan kesal pada atasan yang otoriter. Ketiga, Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja guru perempuan di Kasihan adalah (1). Adanya tugas pekerjaan rumah dan kantor yang bersamaan, (2). Penegakan disiplin di kantor yang ketat, (3). Memenuhi Tuntutan Karir sertifikasi dan kenaikan pangkat, (4). Keharusan menjemput anak lebih awal bersamaan dengan jadwal mengajar, (5). Punya anak kecil dan pembantu pulang, (6). Sikap atasan yang otoriter, (7). Teman dan suasana kantor yang tidak nyaman, (8). Menghadapi kenaikan pangkat atau jabatan. Keempat, Faktor ketidakadilan gender yang turut memicu stres kerja pada guru perempuan di Kasihan Bantul adalah (1). Adanya beban ganda yang dirasakan, karena tuntutan pekerjaan rumah tangga dan penyelesaian tugas kantor dilakukan sendiri.(2). Direndahkan karena dianggap kolot dan tidak mengerti teknologi. (3). Adanya anggapan guru perempuan hanya menonjolkan emosi tidak bisa berfikir

secara rasional, (4). Adanya kekerasan psikis atau kekerasan verbal yang dilakukan oleh atasannya maupun teman sejawatnya. (5). Hanya sebagian kecil dari informan yang menyatakan terkena upaya peminggiran atau pemiskinan yang dilakukan oleh atasan atau teman sejawat di kantor. Kelima, Solusi yang tepat untuk mengatasi stres kerja pada guru perempuan di Kasihan Bantul adalah(1). Faktor perbedaan usia, dengan cara yang muda menghormati yang tua, yang tua member tauladan pada yang muda. (2). perbedaan watak dilakukan dengan cara: bersikap sabar, terbuka, bertanggung jawab, saling peduli untuk mengingatkan, tetapi jika tidak bisa mengingatkan sebaiknya menghindar dari kedekatan dengan yang berwatak keras dan menyakitkan. (3). Faktor perbedaan watak , dengan cara: bersikap sabar, terbuka, bertanggung jawab, saling peduli untuk mengingatkan, tetapi jika tidak bisa mengingatkan sebaiknya menghindar dari kedekatan dengan yang berwatak keras dan menyakitkan. (4).Faktor kesehatan, jika sakitnya ringan tetap berangkat kerja dan curhat pada teman dekat, tetapi kalau agak berat sakitnya ijin sesama teman atau ke atasan. (5). Faktor beban tugas bersamaan antara tugas karir di sekolah dan tugas ibu rumah tangga di kerluarga. dengan membiasakan diri membuat skala prioritas pekerjaan yang harus dikerjakan.

Katakunci: Stres kerja; guru perempuan

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan karunia dan rahmat-Nya, sehingga penelitian ini dapat kami selesaikan tepat pada waktunya. Penelitian ini dapat terlaksana atas kerjasama yang baik dari semua pihak. Karena itu dalam kesempatan ini kami ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs.Ambyah, selaku kepala UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kasihan Bantul, yang telah memberikan kesempatan dan bantuan demi kelancaran penelitian ini.
2. Segenap guru perempuan ditingkat TK, SD, SMP, SMA,yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
3. Kepala LP3M UMY beserta staf yang telah memberikan segala bantuan perijinan demi kelancaran penelitian ini.
4. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penelitian ini.

Akhirnya kami menyadari bahwa penelitian yang kami lakukan belum mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu kami mohon saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Mudah-mudahan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

Yogyakarta, 18 Oktober 2010

Tim Peneliti

Twediana Budi Hapsari, S.Sos.M.Si

Dra. Akif Khilmiyah, M.Ag

DAFTAR ISI

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN DAN SUMMARY.....	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	4
BAB III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	10
BAB IV. METODE PENELITIAN.....	11
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	14
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	34
DAFTAR PUSTAKA.....	35
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya jumlah wanita yang mengenyam pendidikan tinggi, maka makin lama makin banyak wanita yang bekerja di luar rumah (berkarir), dengan berbagai alasan yang melatarbelakanginya. Bidang kerja yang banyak dimasuki oleh perempuan adalah bidang pendidikan yakni menjadi guru. Pekerjaan menjadi guru dianggap cocok dengan naluri perempuan sebagai pengasuh anak.

Perempuan yang menjadi ibu dan istri bila bekerja di luar rumah dianggap mempunyai peran ganda, yaitu sebagai ibu dan istri sekaligus sebagai pekerja. Peran ganda semacam ini ternyata membawa perempuan karir pada work-family conflict yang berlanjut pada stress kerja. Biasanya urusan keluarga lebih didahulukan dari pada urusan kerja, inilah yang menyebabkan perempuan tidak bisa bekerja secara profesional. demikian hasil penelitian yang ditemukan oleh Cinamon dan Rich (2002).

Proses karir bagi guru perempuan yang berkeluarga lebih kompleks dari pada guru laki-laki karena perbedaan dalam sosialisasi dan kombinasi dari sikap, peran yang diharapkan (role expectations), perilaku, dan sanksi yang berkaitan dengan proses karir guru perempuan yang berkeluarga (Moya,dkk, 2000). Berbagai peran (multiple role) bagi guru perempuan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi karir perempuan, terutama ibu. Di satu sisi ibu guru terus harus bekerja dan berkarir, sementara di sisi lain guru perempuan tidak bisa melepaskan perannya sebagai ibu dan istri dalam keluarga.

Stres kerja yang dialami para guru perempuan di kabupaten Bantul akan berdampak pada kualitas prestasi kerja, dan berdampak pula pada munculnya tindak kekerasan pada siswa. Terlebih dengan adanya program sertifikasi guru saat ini, dimana kualitas guru perlu ditingkatkan dengan keharusan guru mengikuti berbagai pelatihan yang mendukung profesi guru, serta diharuskan menghasilkan karya ilmiah. Semua ini ternyata membuat stress kerja guru perempuan di kabupaten Bantul semakin besar. Sebagaimana data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bantul tahun 2007, yang menunjukkan 65% guru di Bantul mengalami stres kerja, yang terdiri dari 45% guru perempuan dan 20% guru laki-laki, sejak dari taraf yang ringan sampai yang berat (KR,2 Mei 2007). Kondisi ini dirasa sangat membahayakan bagi berlangsungnya pelayanan pendidikan pada anak didik.

Bertitik tolak dari hal tersebut, penelitian ini dirasa sangat strategis dan penting untuk dilakukan guna mengungkap mengapa guru perempuan banyak mengalami stres kerja. Apa saja bentuk-bentuk stres yang dialami guru perempuan, Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja guru perempuan, Apakah terdapat faktor ketidakadilan

gender yang turut memicu stres kerja pada guru perempuan, dan bagaimana solusi yang tepat untuk mengatasi stres kerja pada guru perempuan di Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan ini dapat dirumuskan secara spesifik menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja bentuk-bentuk stres kerja yang dialami guru perempuan di Kasihan Bantul?
2. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja guru perempuan di Kasihan Bantul?
3. Apakah terdapat faktor ketidakadilan gender yang turut memicu stres kerja pada guru perempuan di Kasihan Bantul?
4. Bagaimana solusi yang tepat untuk mengatasi stres kerja pada guru perempuan di Kasihan Bantul?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap mengapa guru perempuan banyak mengalami stres kerja. Apa saja bentuk-bentuk stres yang dialami guru perempuan, Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja guru perempuan, Apakah terdapat faktor ketidakadilan gender yang turut memicu stres kerja pada guru perempuan, dan bagaimana solusi yang tepat untuk mengatasi stres kerja pada guru perempuan di kabupaten Bantul.

Penelitian ini penting dilakukan karena diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah (Departemen Pendidikan), berguna untuk pemecahan masalah pembangunan sumber daya manusia, terutama dalam mewujudkan peningkatan kualitas pendidik.
2. Bagi Guru perempuan, sebagai sumbangan pemikiran guna menghilangkan segala macam bentuk ketidakadilan gender yang terjadi dalam lingkup kerja dan lingkup keluarga yang dapat memicu munculnya stres kerja dan dapat menghambat sikap profesionalisme kerja guru.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau

kebutuhan dari pekerja (NIOSH Research, 1998). Stres kerja dapat menyebabkan kondisi kesehatan menjadi jelek.

Konsep stres kerja adalah selalu confused dengan tantangan, tetapi konsep ini tidak selalu sama. Tantangan mendorong secara psikologis dan secara fisik, namun memotivasi untuk belajar keahlian baru dan memolakan dalam pekerjaannya. Ketika suatu tantangan ditemukan, kita merasa rileks dan terpuaskan. Jadi tantangan adalah sangat penting pengaruhnya terhadap kesehatan dan produktivitas kerja.

2. Penyebab Stres Kerja

Setiap orang akan setuju bahwa stres kerja berasal dari interaksi para pekerja dan kondisi kerja. Beberapa perbedaan, meskipun penting dalam karakteristik pekerjaan dengan kondisi pekerjaan sebagai penyebab primer stres kerja. Perbedaan ini merupakan point yang penting karena perbedaan jalur dan pemecahannya.

Stres disebabkan oleh beratnya kesibukan fisik dan beban mental yang harus ditanggung. Menurut Alvin Toffler, Stres merupakan penyakit orang di era globalisasi , karena tingginya kesibukan dan motivasi serta orientasi achievement yang ingin diraih. Sementara Meyer Friedman dan Ray Rosenman menyimpulkan bahwa stres memiliki kaitan dengan tingkah laku (behavior), yang dapat mempengaruhi kondisi munculnya penyakit jantung. Karena beratnya beban mental dan fisik akan memacu tumbuhnya hormon adrenalin dan cortisol (hormon penyebab stres), yang berakibat serangan jantung, pembuluh darah, otot dan ginjal (Tarmidzi Tahir, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh NIOSH Research (1998), menemukan bahwa permainan kondisi kerja suatu lingkup primer sebagai penyebab stres kerja. Penyebab stres kerja dapat dibagi dua yaitu yang berasal dari dalam diri individu dan dari luar individu, antara lain:

- a. Faktor dari dalam individu (Internal), meliputi usia, kondisi fisik dan faktor kepribadian. Ada lima faktor kepribadian yaitu meliputi Extraversion, Conscientiousness, Emotional Stability, Agreeableness dan Openness to Experience, dalam hal ini emotional stability sangat berhubungan dengan mudah tidaknya seseorang mengalami stres.
- b. Faktor dari luar individu (External) adalah lingkungan baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja, cita-cita atau ambisi.

Lingkungan, mendorong kondisi kerja penuh dengan stres yang disebut stres kerja, dapat langsung mempengaruhi keamanan pekerja dan kesehatan. Tetapi faktor individu dan situasional lain dapat pula menjadi pembantu melemahnya efek kondisi stres kerja, dan sekaligus bisa juga menguatkan munculnya stres kerja.

3. Stres Kerja dan Prestasi Kerja Guru Perempuan

Guru perempuan mengasumsikan bahwa kondisi kerja yang penuh dengan stres adalah ancaman bagi berlangsungnya proses pembelajaran di sekolah yang

menyenangkan. Kondisi stres kerja adalah berasosiasi dengan meningkatnya tuntutan kerja, presensi kehadiran, kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja serta keahlian yang dimiliki.

Bhatnagar (2001) berpendapat bahwa pengukuran kepribadian biasanya diterangkan secara ekstrim dalam memprediksi prestasi kerja secara kontekstual. The La Rella Competencies for ADM's dan Senior Executives berisi beberapa elemen-elemen yang dimetakan pada The big five Model dari kepribadian, antara lain Openness to Experience, Extraversion, Conscientiousness, Emotional Stability dan Agreeableness.

4. Tanda-Tanda Stres Kerja

Tanda-tanda stres kerja adalah: a).Sakit kepala, b).Susah tidur, c).Kurang dapat berkonsentrasi, d).Temperamental atau mudah tersinggung,e).Sakit maag, f).Tidak ada kepuasan kerja, g). Moral kerja. Sementara Tarmidzi Tahir (2008) berpendapat bahwa, stres karier dan profesi dapat diketahui dari tanda-tanda sebagai berikut: a).Kurang tenang, b).Kedip mata lebih sering, c).Cara bicaranya cepat dan eksplotif,d).Sering diintreropsi orang lain saat berbicara.e).Sering menyeletuk bila mendengar kalimat yang tidak selesai atau lambat diucapkan orang di dekatnya.

Berdasarkan tanda-tanda di atas menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu dan lingkungan kerja seseorang. Mudah tidaknya seseorang mengalami kecemasan, depresi, mudah tersinggung berakibat pada menurunnya kualitas prestasi kerja (Lyness, 1998).

B.Peran Ganda Perempuan Bekerja (berkarir)

Hasil penelitian Moya, dkk (2000) menunjukkan bahwa career salience laki-laki cenderung tidak dipengaruhi oleh karakteristik personal dan karakteristik relationship pasangan mereka. Nampaknya laki-laki karir merupakan sesuatu yang wajar (take career for granted), bahwa semua laki-laki dapat berkarir dalam berbagai pekerjaan sehingga tidak menjadi suatu permasalahan. Berbeda dengan perempuan, karir merupakan sesuatu yang baru sehingga hal ini berkaitan dengan karakteristik personal dan karakteristik relationship pasangan.

Banyaknya beban yang harus ditanggung oleh ibu yang berkarir antara peran sebagai pekerja, ibu rumah tangga, istri, anggota masyarakat, menjadikan wanita berkarir multi peran. Peran produksi, peran reproduksi, peran sosial menjadi satu harus dilakukan oleh seorang wanita karir secara maksimal. Dalam menjalankan multiple role, wanita karir akan lebih memfokuskan pada salah satu prioritas, karena tidak mungkin semua peran tersebut dapat dilakukan secara seimbang.

Wanita karir beranggapan bahwa ketika pekerjaan mempengaruhi keluarga dianggap kurang sesuai (Less appropriate) kurang dapat ditoleransi bahkan dianggap sebagai konflik. Selain itu, ibu di tempat kerja biasanya juga mendapatkan perlakuan yang

berbeda dari pada rekan kerja yang laki-laki. Mereka sering dianggap akan sulit memanfaatkan kesempatan yang berkaitan dengan mutasi kerja (geographic mobility) karena adanya asumsi bahwa mereka tidak ingin dipindahkan (relocate), karena pertimbangan keluarga. Adanya asumsi tersebut dapat menjadi penghambat ibu yang bekerja untuk kemajuan diri mereka (Lyness dan Thompson, 2000)

Penelitian Alfadiomi dan Fathul (2005) tentang ibu dan karir menunjukkan bahwa ibu yang bekerja (berkarir) mengalami dilema. Penyebab dan dampak dilema pada tiap orang yang tidak sama, tetapi semuanya bersumber pada keinginan untuk menyeimbangkan karir dan keluarga, sehingga yang muncul dipermukaan kesadaran adalah bahwa karir adalah dilema bagi perempuan. Di satu sisi, karir merupakan implementasi keinginan ibu sebagai perempuan untuk mengaktualisasikan dirinya dengan bekerja.

Aktualisasi diri ini diperlukan untuk mempertegas eksistensinya sebagai manusia, bahwa ia tidak hanya seorang perempuan yang menjadi ibu tetapi juga dapat melakukan sesuatu yang bisa memberikan nilai lebih dari sekedar ibu rumah tangga biasa. Di sisi yang lain, perempuan yang bekerja tidak bisa melepaskan perannya sebagai ibu. Akibatnya yang nampak adalah karir tidak maksimal. Menjadi ibupun juga tidak maksimal karena harus membagi dua waktu, perhatian, dan segala sumber yang dimiliki.

C. Struktur Budaya Masyarakat Bantul

Budaya masyarakat Bantul menganut ideologi patriarki. Dalam masyarakat semacam ini diyakini bahwa laki-laki lebih superior daripada perempuan. Teori nature and culture menjelaskan bahwa dikotomi nature dan culture mengarah kepada perubahan nature menuju culture. Dalam proses transformasi dari nature menuju culture. Dengan demikian secara kultural laki-laki memang ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi dari pada perempuan.

Kondisi sosial budaya semacam ini terus menerus tertanam pada masyarakat. Seperti halnya pada budaya masyarakat Bantul, nilai-nilai yang dianut sebagian besar masyarakat Jawa menyatakan bahwa apabila perempuan menikah dengan seorang laki-laki, maka ia menjadi milik suaminya dan orang tuanya tidak punya kekuasaan lagi atas dirinya. Setelah menikah, seorang perempuan di masyarakat harus memenuhi tuntutan peran yang telah ditentukan secara sosial yaitu mengurus rumah, melahirkan, mengasuh anak dan melayani suami.

Akibatnya, walaupun perempuan bekerja ataupun berpendidikan lebih tinggi dari pada suami, mereka tetap merupakan subordinat karena tugas utama istri adalah melayani suami dan keluarga. Ideologi yang menempatkan laki-laki pada posisi yang lebih tinggi dari pada perempuan tersebut secara tidak langsung mengakibatkan munculnya diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja maupun di keluarga.

Dengan kata lain "peran gender" perempuan yang menjaga dan memelihara kerapian tersebut telah mengakibatkan tumbuhnya tradisi dan keyakinan masyarakat bahwa

mereka (perempuan) harus bertanggungjawab atas terlaksananya keseluruhan pekerjaan domestik. Sosialisasi peran gender tersebut menjadikan rasa bersalah bagi perempuan jika tidak melakukannya. Sementara bagi kaum laki-laki, tidak saja merasa bukan tanggungjawabnya, bahkan banyak tradisi yang melarang secara adat untuk berpartisipasi.

D. Kerangka Berfikir

Kajian ini sebagaimana disinggung di atas, menggunakan pendekatan Psikologi budaya. Pendekatan ini menggunakan model idealisme (Koentjoroningrat, 1984), dan materialisme (Sanderson, 1995). Model materialisme budaya menyatakan bahwa basis bawah (benda budaya/artefak) mempengaruhi basis tengah (sistem sosial), yang pada akhirnya mempengaruhi basis atas (sistem budaya). Sedang budaya idealisme sebaliknya, bangunan atas mempengaruhi bangunan tengah dan bawah. Beban Kerja yang dialami oleh guru perempuan sebagai wanita karir, yang harus berprestasi di tempat kerja secara professional tidak dapat dilakukan karena masih terbelenggu dengan berbagai tugas domestik, sehingga mengalami work-family conflict yang berubah menjadi stress dalam bekerja. Dampak dari stress guru perempuan adalah munculnya kekerasan pada anak didik.

BAB III METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul Yogyakarta. Dengan pertimbangan karena Kecamatan ini merupakan satu-satunya Kecamatan, yang tergolong tinggi angka stres kerja gurunya pada dua tahun terakhir ini (Data Diknas Bantul, 2007). Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu 8 bulan.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian diskriptif kualitatif dengan paradigma fenomenologi dan menggunakan model etnografi dengan pendekatan psikologi budaya. Untuk mengkaji ketidakadilan gender pola pembagian kerja di tempat kerja (sekolah) dengan menggunakan analisis gender model Harvard,

yang mengungkap: kegiatan, akses, kontrol, dan manfaat, yang terkandung dalam pola hubungan kerja guru pria dan guru wanita. Metode penelitian secara lebih jauh dan mendalam dengan menggunakan depth interview.

3. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah guru perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak, yang mengalami stress kerja dari berbagai tingkat jenjang pendidikan yang tinggal di wilayah Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. Penentuan subyek penelitian didasarkan pada karakteristik informan yang dibutuhkan, yakni: jenjang TK, SD, SMP, SMA. Syarat informan tiap jenjang adalah guru perempuan yang mengalami stres kerja dengan kriteria sebagai berikut:

1. Guru perempuan dari keluarga dual career famili (suami-istri berkarir) dan punya anak (balita, anak perempuan, anak laki-laki, anak yang sudah dewasa, punya pembantu rumah tangga, tidak punya pembantu)
2. Guru perempuan yang menduduki jabatan di sekolah (Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah, guru wali kelas, guru koordinator bidang studi).
3. Guru perempuan yang berprestasi dan guru yang tidak berprestasi kerja.
4. Guru perempuan yang memiliki pendidikan lebih tinggi dari suami, lebih rendah dari suami, serta guru perempuan yang pendidikannya setara dengan suami.

5. Guru perempuan yang pendapatannya lebih tinggi dan yang lebih rendah dari suami, dan guru yang berpendapatan sama dengan suami
6. Guru perempuan yang menjabat dan aktif di dalam kegiatan organisasi masyarakat dan yang tidak aktif di organisasi sosial.

Para informan dikumpulkan dengan cara "snow-ball", yaitu melalui referensi dari seorang teman atau responden yang lain dan seterusnya. Teknik sampling yang digunakan adalah theoretical sampling (Creswell, 1998), yaitu mencari individu yang dapat memberikan kontribusi dalam penelitian hingga individu ke-n dimana informasi yang bisa digunakan untuk menjawab pertanyaan secara jelas sudah tidak diketemukan lagi, sudah tidak ada keterangan-keterangan baru yang dihasilkan partisipan yang dapat memberikan kontribusi bagi penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan interview yang mendalam. Interview yang dilakukan mungkin bisa lebih dari sekali pada satu orang partisipan. Proses pengumpulan data menurut Creswell (1998) mengikuti pola "zig-zag", peneliti ke lapangan mencari informasi, kemudian menganalisis data yang diperoleh, kembali ke lapangan lagi untuk mendapatkan lebih banyak informasi, dan selanjutnya data dianalisa.

Pengumpulan data melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan memperhatikan:
a) Menempatkan perempuan yang diteliti sebagai subyek; b) Penggalan data tentang penggunaan alokasi waktu secara tepat periodenya; c) Menempatkan riwayat hidup sebagai sumber data; d) Ada kesadaran yang tinggi bahwa metodologi yang dipakai tidak bias laki-laki (seksis).

Untuk melihat pembagian kerja pria dan wanita guru di tempat kerja, maka yang perlu dikaji adalah: a) Siapa (laki-

laki/perempuan) yang melakukan kegiatan apa (produksi, reproduksi, sosial). b) Kapan dan berapa waktu yang dibutuhkan untuk melakukan masing-masing kegiatan tersebut. c) Perbandingan volume kerja (beban kerja) perempuan dan laki-laki. d) Perbandingan pendapatan perempuan dan laki-laki yang dihasilkan setiap jenis pekerjaan/kegiatan produktif (Selipan I, 1996).

5. Proses dan Mekanisme Analisis

Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan analisis struktural fungsional-diferensiasi struktural dari Talcott Parsons (Robert, 1977: 107). Dan untuk melihat ketidakadilan gender maka digunakan teknik analisis gender model Harvard, dengan empat kategori kajian, yakni bentuk kegiatan, akses, kontrol, dan manfaat yang diperoleh laki-laki maupun perempuan baik di bidang ekonomi, politik, dan kenyamanan kerja.

Analisis dimulai sejak pengumpulan data. Setiap informasi disilang melalui komentar responden yang berbeda untuk menggali validitas informasi dan mengumpulkan bahan dalam wawancara dan observasi lanjutan. Selanjutnya data dikategorikan berdasarkan kepentingan penelitian ini. Setiap kategori dikaji dan dimintakan komentar dari responden, kemudian diuji silang dan dimintakan komentar dari responden yang lain.

Analisis dilakukan melalui penyaringan data, penggolongan, penyimpulan, dan uji ulang. Data yang terkumpul disaring, disusun dalam kategori-kategori, dan saling dihubungkan satu sama lain. Melalui proses inilah penyimpulan dibuat. Tujuannya adalah untuk memperkuat dan memperluas bukti yang dijadikan landasan pengambilan kesimpulan tersebut. Pengujian dilakukan terhadap interpretasi penjelasan sebelumnya di dalam uraian logis dan kausal untuk memperoleh bukti penguatan kesimpulan dari berbagai sumber. Validitas penelitian juga dilakukan dengan intersubjective validity (Creswell, 1998) , yaitu menguji kembali (testing out) pemahaman peneliti dengan pemahaman partisipan (informan) melalui interaksi sosial yang timbal balik.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Profil informan

Syarat informan pada setiap jenjang pendidikan dalam penelitian ini adalah guru perempuan yang mengalami stres kerja dengan kriteria sebagai berikut: (1). Guru perempuan dari keluarga *dual career family* (suami-istri berkarir) dan punya anak (balita, anak perempuan, anak laki-laki, anak yang sudah dewasa, punya pembantu rumah tangga, tidak punya pembantu. (2). Guru perempuan yang menduduki jabatan di sekolah (Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah, guru wali kelas, guru koordinator bidang studi). (3). Guru perempuan yang berprestasi dan guru yang tidak berprestasi kerja. (4). Guru perempuan yang memiliki pendidikan lebih tinggi dari suami, lebih rendah dari suami, serta guru perempuan yang pendidikannya setara dengan suami. (5). Guru perempuan yang pendapatannya lebih tinggi dan yang lebih rendah dari suami, dan guru yang berpendapatan sama dengan suami. (6). Guru perempuan yang menjabat dan aktif di dalam kegiatan organisasi masyarakat dan yang tidak aktif di organisasi sosial.

Para informan dikumpulkan dengan cara "*snow-ball*", yaitu melalui referensi dari seorang teman atau responden yang lain dan seterusnya. Teknik sampling yang digunakan adalah

theoretical sampling (Creswell, 1998), yaitu mencari individu yang dapat memberikan kontribusi dalam penelitian hingga individu ke-n dimana informasi yang bisa digunakan untuk menjawab pertanyaan secara jelas sudah tidak diketemukan lagi, sudah tidak ada keterangan-keterangan baru yang dihasilkan partisipan yang dapat memberikan kontribusi bagi penelitian.

Subyek dalam penelitian ini adalah guru perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak, yang mengalami stress kerja dari berbagai tingkat jenjang pendidikan yang tinggal di wilayah Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. Adapun profil informan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel.1 : Profil Informan

No	Nama	Tempat	Lama	Usia	Anak	Suami	Jabatan	Status	Sertifika
1.	Asri	TK	9	42	4 kcl	PNS	Kepsek	GTT	Belum
2.	Ning	TK	23	44	3 kcl	Guru	Wali kls	PNS	Sudah
3.	Suti	SD	8	44	1 dw	Wrst	Wali kls	PNS	Belum
4.	Kirla	SD	33	53	2 dw	PNS	Kepsek	PNS	Sudah
5.	Erna	SD	28	47	3 dw	PNS	Wali kls	PNS	Belum
6.	Sum	MI	30	59	5 dw	Kp Sk	Wali kls	PNS	Belum
7.	Ida	SD	8	31	1 kc	Krywn	Guru	Yysn	Sudah
8.	Inu	SD	7	34	1 kc	Guru	Guru	Yysn	Sudah
9.	Novi	SD	28	48	3 dw	Kp Sk	Kepsek	PNS	Sudah
10	Ezty	SD	8	35	2 kc	PNS	Guru	Yysn	Sudah
11	Anis	SLB	4	36	2 kc	Krywn	Guru	GTT	Belum
12	Asta	SMP	15	42	2 dw	Swst	Wali kls	PNS	Sudah
13	Ani	MTs	8	40	2 kc	Swst	Wali kls	PNS	Belum
14	Ros	MA	18	46	3 kc	Dosen	Wali kls	PNS	Sudah
15	Ekra	SMA	30	57	3 dw	Dosen	Wali kls	PNS	Sudah

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa kelima belas informan berikut ini berasal dari sekolah yang beragam yakni 2 orang guru TK, 8 orang guru SD/MI, 2 orang guru SMP/MTs dan 2 orang guru SMA/MA, dan seorang guru SLB. Semua informan ini tidak memiliki pembantu di rumah, hanya ada tiga informan yang memiliki pembantu di sekolah karena menjabat sebagai kepala sekolah. Semua subyek merupakan guru perempuan dari keluarga *dual career family* (suami-istri berkarir) meskipun jenis pekerjaan suami beragam. Ada tiga suami sebagai wirasuwastawan, dua orang sebagai karyawan dan sepuluh orang lainnya sebagai guru atau dosen. Status guru perempuan ini kebanyakan PNS dan hanya ada dua orang yang menjadi guru honorer (guru tidak tetap) sedang yang tiga orang lainnya menjadi guru tetap yayasan. Kebanyakan informan guru sudah lulus sertifikasi dan hanya ada enam orang yang belum tersertifikasi. Lama mereka bekerja bervariasi ada yang sudah 30 tahun sebanyak tiga orang dan ada yang belum genap sepuluh tahun sebanyak tujuh orang.

Untuk mengawali pengetahuan kita tentang kondisi stres kerja yang dialami guru perempuan terlebih dahulu kita harus mengetahui apa sebenarnya yang membuat ibu guru merasa senang saat bekerja. Karena stres itu adalah ungkapan ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang dialami selama seseorang beraktifitas. Berdasarkan hasil wawancara dari semua informan diperoleh informasi bahwa, ibu guru merasa senang saat menjalankan profesi mengajar karena beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

“Ibu guru merasa senang mengajar karena bisa bertemu dengan anak-anak yang beragam kondisinya, terutama tatkala mendapati anak yang berhasil dan berprestasi dalam belajar serta berperilaku sopan, mengajar juga bisa menambah teman yang dapat dipakai sebagai tempat curhat, bisa menambah wawasan ilmu pengetahuan, mendapat pekerjaan dan punya kegiatan yang dapat untuk mengamalkan ilmu, serta mendapatkan gaji bulanan”.

Dari beberapa alasan yang membuat ibu guru senang menjalankan profesi guru di atas, maka alasan yang paling utama membuat ibu guru senang bekerja sebagai guru adalah karena mampu mengaktualisasikan ilmu yang dimilikinya untuk bekerja sebagai pengajar dan bisa mendapatkan gaji bulanan yang dapat menambah pemasukan keuangan keluarga. Sedang alasan kedua yang membuat ibu guru senang adalah karena dengan mengajar itu bisa mendapatkan teman yang dapat dijadikan sebagai tempat curhat (curah pendapat) apabila mendapatkan masalah dalam kehidupan. Sementara alasan ketiga yang juga dirasakan ibu guru adalah merasa bersemangat dan senang bekerja manakala menemukan siswanya mudah memahami pelajaran dan berprestasi serta tetap menjaga kesopanan.

B. Bentuk Stres Kerja Guru Perempuan

Stes kerja guru perempuan terjadi manakala ketiga keinginan ibu guru dalam bekerja sebagaimana tersebut di atas yakni keinginan mendapatkan gaji, keinginan mendapatkan teman dan keinginan mendapatkan murid yang pandai dan sopan itu tidak terwujud akan membuat ibu guru stres dalam bekerja. Adapun bentuk-bentuk stres kerja yang sering dialami oleh guru perempuan adalah berupa:

1. Stres fisik, yakni berupa sering mudah kecapekan, mudah keringat dingin, pusing dan sakit perut, mudah merasa capek jika menghadapi anak yang bandel atau menghadapi tugas administrasi yang menumpuk dan harus segera selesai, sementara tidak menguasai teknologi informasi.
2. Stres psikis, yang berupa keinginan marah, kesal, sering merasa bingung, mudah emosi pada bawahan yang tidak menyelesaikan tugas dengan baik, marah pada teman yang tidak bisa bekerjasama, marah pada siswa yang bandel dan bodoh. Kesal pada atasan yang otoriter. Kesal karena anak sakit dan banyak permintaan sumbangan di kampung. Mudah marah karena kecapekan.

Kondisi tersebut diakui oleh beberapa informan berikut ini yang mengalami stres kerja di sekolah. Sebagaimana yang diakui oleh ibu Ekram seorang guru SMA yang sudah senior dalam mengajar, bahwa:

“Tugas administrasi yang terlalu banyak, misalnya, menganalisis nilai, menganalisis butir soal dan harus selesai dalam waktu yang bersamaan, sehingga tidak punya waktu untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri dan terkadang mengganggu Kegiatan Belajar Mengajar. Apalagi kalau ditambah sikap atasan yang otoriter serta tuntutan kemampuan penguasaan teknologi yang terlalu tinggi. Bagi guru senior yang sudah tua seperti saya hal ini sangat memicu stres dalam bekerja, terkadang saya ingin segera minta pensiun dini, agar bisa keluar dari kondisi ini”.

Pengakuan ibu Ekram tersebut menunjukkan bahwa ada batasan kesabaran tertentu pada guru-guru perempuan, ternyata mereka juga bisa mengalami suasana keputusasaan dengan kondisi kerja yang tidak bisa dinikmati karena adanya kelemahan internal dan eksternal yang dialami. Kelemahan internal adalah karena tidak menguasai ketrampilan teknologi informasi untuk bisa mengerjakan tugas-tugas administrasi

dengan lebih cepat dan akurat. Dan juga ketidakmampuan mengikuti petunjuk atasan untuk meningkatkan kualitas diri sesuai tuntutan kerja profesional.

Stres kerja juga dialami oleh guru perempuan yang mengajar di sekolah yang agak terpencil dipinggiran perkampungan miskin. Terlebih bila kebanyakan murid yang diajar berasal dari siswa-siswa yang berkebutuhan khusus atau siswa yang memiliki tingkat intelektual rendah. Sebagaimana yang dialami oleh ibu Ani yang mengajar di sekolah pinggir sebagai berikut:

“ Stres yang saya rasakan justru kalau menghadapi siswa malas dan input siswa yang diajar berkemampuan rendah. Padahal kondisi itu yang setiap hari saya hadapi. Saya sudah berusaha mengajar dengan ekstra kerja keras tetapi hasilnya tidak juga bisa meningkatkan prestasi siswa saya, terkadang saya merasa bersalah, mungkin saya kurang bagus mengajarnya sehingga siswa sulit memahami, tetapi terkadang saya ingin minta mutasi saja ke sekolah yang di kota dengan murid-murid yang lebih pintar. Karena terbatasnya jumlah tenaga Tata Usaha yang ada di sekolah saya membuat guru juga banyak dibebani tugas administrasi, sampai-sampai saya tidak sempat mengembangkan diri mengikuti pelatihan peningkatan diri”.

Stres yang dialami ibu Ani ini merupakan keluhan kebanyakan guru yang pandai secara intelektual tetapi kurang pandai secara emosional akibatnya, pelayanan dan perhatian guru dalam mengajar anak yang berkebutuhan khusus menjadi kurang maksimal. Padahal seharusnya anak yang berkebutuhan khusus atau yang berada di tingkat intelektual rendah memerlukan perhatian dan pelayanan yang lebih ekstra untuk dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Stres juga dapat terjadi karena adanya berbagai keharusan pembagian waktu dan tenaga serta keuangan yang bersamaan. Misalnya, stres membagi waktu antara menunggu anak yang sedang sakit dan pembantu pulang dengan tugas mengajar. Meskipun tugas mengajar lebih diutamakan tetapi juga tidak bisa maksimal karena tidak fokus. Stres juga dirasakan karena adanya permintaan sumbangan yang bertubi-tubi dari tetangga atau teman yang punya hajatan dalam masyarakat,

padahal kebutuhan pribadi dan anak-anak juga lagi banyak-banyaknya. Seperti yang diutarakan oleh ibu Anis bahwa:

“Stress ketika anak di rumah sedang sakit padahal sedang banyak pekerjaan di sekolah, Stres karena merasa kecapekan, banyak pekerjaan dan banyak tagihan serta sumbangan di kampung yang harus ditunaikan semua”.

Stres yang dialami ibu Anis yang memiliki dua anak yang masih kecil-kecil merupakan jenis stres psikis, karena terjadi pertarungan antara memenuhi tugas mengajar di sekolah dan tugas untuk mendampingi anak yang lagi sakit. Belum lagi ditambah banyaknya tugas memberi sumbangan pada orang yang punya hajatan di kampung, sementara uang tidak mencukupi. Hal ini juga bisa mendatangkan stres karena harus membagi keuangan secara merata antara untuk kepentingan pribadi dan social, sementara uang sangat terbatas. Semua stres tersebut akan mudah mendatangkan rasa kecapekan fisik yang disebabkan kekesalan psikis karena adanya problem pikiran yang datang bersamaan.

C. Faktor Penyebab Stres Kerja Guru Perempuan

Adapun faktor penyebab timbulnya stres kerja guru perempuan adalah berasal dari dua sumber yakni faktor internal dan faktor eksternal sebagaimana yang di kemukakan beberapa informan berikut ini:

1. Bersamaan tugas pekerjaan rumah dan kantor.

Sebagian besar informan mengemukakan bahwa untuk mengatasi faktor adanya tugas bersamaan antara tugas kantor dan tugas rumah, perlu melakukan skala prioritas pekerjaan. Dan pekerjaan kantor akan lebih diutamakan karena tidak ada yang bisa menggantikan. Sedang pekerjaan rumah masih bisa dimintakan bantuan dari tetangga atau saudara dekat.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh ibu Asri sebagai kepala sekolah di TK sebagai berikut:

“Saya biasanya merasa kebingungan untuk mengatur waktu jika terjadi tugas bersamaan maka saya membuat skala prioritas, yang mendadak dikerjakan dahulu, pekerjaan kantor biasanya lebih didahulukan karena tidak bisa diwakilkan, pekerjaan rumah yang rutin dikerjakan rutin lebih awal”

Demikian halnya yang diakui oleh ibu Ezty sebagai guru honorer yang masih tergolong baru mengatakan bahwa:

“ Apabila terjadi tugas bersamaan antara tugas kantor dan tugas rumah maka saya merasa kesal, bingung dengan kondisi tersebut, kemudian saya berusaha mengerjakan tugas sekolah maksimal agar tidak dimarahi kepala sekolah. Selain itu juga melakukan sharing dan koordinasi dengan teman dan keluarga (suami) selanjutnya juga membuat skala prioritas, tugas sekolah di dahulukan, tugas di rumah mencari pembantu dari tetangga dekat. Saya berusaha untuk tidak membawa pekerjaan kantor ke rumah, agar terfokus pada satu pekerjaan saja”.

Tampak sekali dari penuturan dua informan tersebut bahwa mereka selalu berusaha agar tugas di kantor tetap bisa berjalan, ini menunjukkan rasa tanggungjawab yang besar dari pribadi guru perempuan, namun demikian mereka juga berusaha agar kasih sayang dan tanggung jawab pada keluarga juga dapat dilakukan dengan jalan pengaturan waktu secara proporsional.

2. Penegakan disiplin di kantor

Semua informan menyadari bahwa kedisiplinan adalah salah satu kunci sukses dalam berkarir. Namun terkadang peraturan untuk disiplin telah membuat ibu guru menjadi stres ketika harus berangkat lebih awal karena bertugas piket. Sebab ibu merupakan kunci utama kesuksesan dalam urusan makan pagi dan semua urusan domestik. Tanpa ibu semua anggota keluarga di rumah bisa tidak sarapan. Sebagaimana yang diungkap ibu Rasyid selaku guru SMK yang bertugas jauh dari rumahnya di luar kota, beliau menuturkan bahwa:

“ Saya merasa takut cemas dan tertekan jika harus datang lebih awal dari hari biasanya, namun saya berusaha disiplin memenuhi aturan kantor dengan mengatur waktu terutama tugas di rumah yang dilakukan sebelum ke kantor. Menyiapkan sarapan lebih pagi kalau jadwal piket di sekolah, dan meminta suami untuk mengantar anak ke sekolah. Persiapannya dilakukan sejak malam hari apa saja yang akan dibawa besok, kadang stresnya di bis yang telat atau ada gangguan di jalan, dan Alhamdulillah sekarang ada kebijakan dari kantor yang menyatakan bahwa, Agar tidak terlambat maka untuk guru yang nglajo (rumahnya jauh) dijadwal mengajar pada jam ke 3, tidak di jam pertama atau kedua”.

Penuturan bu Rosyid tersebut mengindikasikan bahwa rasa cemas dan ketakutan senantiasa dirasakan para ibu guru yang menempuh perjalanan jauh ke kantor. Karena ada dua faktor yang mempengaruhi ketepatan kedatangan yakni faktor kendaraan yang ditumpangi ada kemacetan atau tidak dan juga faktor pengaturan waktu dari guru itu sendiri. Apakah dia bisa lebih awal berangkat ke kantor sehingga tidak terjebak oleh kemacetan. Tidak semua sekolah menerapkan kebijakan yang memberikan toleransi pada guru yang rumahnya jauh. Peraturan tentang penegakan disiplin dan tugas piket berlaku sama untuk semua guru. Hal ini pasti akan berdampak peningkatan stres kerja pada saat berangkat kerja. Apabila seorang guru diberi peringatan atau hukuman dari atasan karena tidak disiplin, akan berdampak meningkatnya stres guru dalam bekerja.

3. Memenuhi Tuntutan Karir sertifikasi dan kenaikan pangkat

Semua informan menyatakan senang naik pangkat dan senang mendapat tunjangan sertifikasi, tetapi mereka merasa terbebani dan stres apabila harus menyiapkan portofolio dan persyaratannya. Apalagi tentang syarat tulisan ilmiah untuk naik pangkat dari IV.a tidak ada satupun yang lolos, akhirnya kebanyakan informan hanya sampai golongan IV.a kemudian pensiun. Sebagaimana yang dikemukakan oleh ibu Novi seorang kepala sekolah yang sudah berpangkat IV.a sepuluh tahun yang lalu dan sampai hari ini tetap belum berubah, beliau mengemukakan sebagai berikut:

“Saya merasa senang kalau bisa naik pangkat dan tersertifikasi, tetapi sekaligus merasa berat dan terbebani tugas administrasi dan harus banyak meninggalkan Kegiatan Belajar Mengajar. Terkadang saya merasa bersalah karena untuk memenuhi jumlah kredit poin kenaikan pangkat . Saya harus mengumpulkan berkas-berkas kepangkatan dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang terkadang meninggalkan tugas mengajar di kelas.”

Pengakuan ibu Novi tersebut menunjukkan adanya stres yang dialami guru perempuan ketika akan mengurus kenaikan pangkat atau sertifikasi, karena selama ini tidak ada system di sekolah yang membuat guru mudah mendapatkan persyaratan untuk naik pangkat secara sistematis di sekolah. Karena kenaikan pangkat dan sertifikasi masih dianggap urusan individu guru, belum masuk ke dalam program sekolah yang perlu mengatur secara periodik agar semua guru bisa mendapatkan pelatihan secara merata dan juga bisa memiliki ketrampilan pengurusan pangkat secara mudah.

Sementara ibu Asta seorang guru SMP yang sudah lolos sertifikasi dan menjabat sebagai wali kelas juga mengemukakan, bahwa:

“ Setiap kali mengurus kenaikan pangkat saya selalu kebingungan minta meminta tolong suami untuk mengetikkan pengisian boring kepangkatan, demikian halnya kalau mau mengurus kepangkatan saya minta bantuan suami untuk memeriksa kelengkapan portofolio sementara bahan-bahan kepangkatan dicari sendiri. Dan setelah sertifikasi stres yang saya alami adalah dalam hal memenuhi syarat mengajar 24 jam, harus mau menjadi wali kelas atau jabatan lain agar poin tercukupi dan sertifikasi tidak dicabut. Semua ini membuat saya kesulitan memenuhi 24 jam mengajar, sampai-sampai harus membantu di sekolah lain yang muridnya banyak”.

Ternyata stres tidak hanya ketika akan mengurus pangkat dan sertifikasi, tetapi juga dialami oleh para guru setelah lolos sertifikasi yang diharuskan memenuhi mengajar 24 jam. Sementara kesempatan mengajar di

sekolahnya sendiri tidak mencukupi untuk memenuhi jumlah jam yang dipersyaratkan bagi guru yang lolos sertifikasi. Sehingga harus mencari sekolah lain yang bersedia untuk dijadikan sebagai tempat memenuhi kekurangan jumlah jam mengajar.

4. Keharusan menjemput anak lebih awal bersamaan dengan jadwal mengajar.

Tugas menjemput anak lebih awal dari biasanya karena ada kegiatan rapat guru atau kegiatan insidental lainnya, yang mengharuskan memulangkan anak lebih awal dari biasanya telah membuat ibu-ibu wali murid terutama yang bekerja menjadi kebingungan. Apalagi apabila orang tua tersebut juga berprofesi sebagai guru yang harus mengajar tetapi direpotkan dengan harus menjemput anak lebih awal. Hal ini akan membuat stres kerja guru perempuan, sebagaimana yang dituturkan oleh Ibu Inu sebagai berikut:

“ Saya sebagai guru bidang studi Agama Islam yang mengajar tidak setiap hari maka jadwal mengajar dan menjemput disesuaikan. Jika anak pulang lebih awal, anak diminta menunggu atau minta tolong saudara untuk menjemput, karena mengajar tetap nomor satu tidak ditinggalkan. Tetapi kalau penataran lebih diutamakan dan melakukan koordinasi dengan suami dan saudara untuk urusan menjemput anak”.

Dari penuturan Ibu Inu tersebut menunjukkan adanya upaya untuk lebih memprioritaskan mengajar dari menjemput anak dengan melakukan koordinasi kepada anaknya agar sabar menunggu satu jam pelajaran lagi atau meminta bantuan saudara untuk membantu menjemput anak.

Demikian halnya yang dialami oleh Ibu Ida yang mengatakan bahwa:

“ Jika lebih awal anak dipulangkan dari sekolah karena gurunya rapat, saya biasanya menyuruh anak saya menunggu dulu di sekolahan atau di rumah temannya dan terkadang anak dijemput lalu dibawa ke sekolah. Biasanya saya berusaha menghubungi anak dulu agar tidak menangis kemudian saya minta menunggu

dulu sampai selesainya satu jam pelajaran. Saya lebih mendahulukan ngajar daripada menjemput anak”.

Langkah yang dilakukan bu Ida ini tidak jauh berbeda dengan Ibu Inu karena keduanya asli orang Kasihan sehingga banyak saudaranya yang tinggal di Yogyakarta yang bisa dimintai tolong sewaktu-waktu. Hal ini berbeda dengan dilakukan Ibu Ning yang selalu merasa kebingungan apabila ada informasi mendadak agar menjemput anak lebih awal padahal sedang mengajar biasanya dia melakukan langkah sebagai berikut:

“ Saya selalu berusaha agar bisa seimbang yakni bisa menjemput anak tetapi juga tidak merugikan siswa. Kemudian saya segera berkoordinasi dengan kepala sekolah dan guru yang lain untuk membantu mengawasi kelas saya karena saya tinggal untuk menjemput anak sebentar. Siswa diberi tugas kemudian ditinggal sebentar dan minta tolong guru yang lain untuk menunggui kelas dan kemudian balik lagi ke sekolah sambil membawa anak”.

Ungkapan di atas menunjukkan adanya stres kerja yang dialami ibu Ning, namun demikian dia tidak mau merugikan siswanya hanya karena menjemput anak. Dia melakukan upaya yang menyeimbangkan antara tugas mengajar dan tugas sebagai ibu yang harus menjemput anak dengan cara member tugas mandiri kepada siswa selama satu jam pelajaran dan mewakilkan pengawasannya kepada guru lain. Kemudian sambil membawa anaknya kembali lagi ke sekolah. Ini adalah upaya untuk menghilangkan stres kerja.

5. Punya anak kecil dan pembantu pulang

Kepulauan pembantu dan memiliki anak yang masih kecil bagi ibu berkarir, merupakan kondisi yang sangat menyusahkan, ibu akan mudah stres jika kondisi ini berlangsung sehari-hari. Alhamdulillah sekarang sudah banyak berdiri TPA (Tempat Penitipan Anak) dan sekolah terpadu (Boarding school) yang pulangnya sampai sore. Tempat ini sangat membantu kerepotan wanita karir. Sebagaimana yang diakui oleh ibu Ani yang masih memiliki anak yang masih bayi dan pembantunya pulang, sebagai berikut:

“ Saya biasanya menitipkan anak pada saudara terdekat, saya lebih mementingkan mengajar daripada menunggui anak, karena mengajar tidak bisa digantikan orang lain sedang mendampingi anak bisa digantikan sementara oleh orang lain. Saya merasa tidak tenang selama mengajar dan bingung mencari solusi, karena menitipkan anak sementara pada saudara atau tetangga yang tidak biasa mengasuh anak a da sedikit kekhawatiran. Alhamdulillah sekarang sudah ada TPA sebagai solusi agar tetap bisa mengajar di sekolah. Terkadang saya juga merasa bersalah menitipkan anak di TPA (Tempat Penitipan Anak) karena sudah dititipi Tuhan kok dititipkan lagi ke TPA. Kalau terpaksa anak tidak mau dititipkan kemana-mana saya bawa anak saya ke sekolah”.

Apa yang dikhawatirkan oleh ibu Ani tersebut menunjukkan adanya stres pada dirinya karena perasaan bersalah yang masih menghantuinya, yakni karena ia merasa telah mensia-siakan titipan dari Tuhan kok dititipkan lagi ke orang lain. Sebenarnya sikap Ibu Ani yang menitipkan anak di TPA merupakan tindakan cerdas karena ia tetap bisa melaksanakan tugas di kantor dan juga tetap terjamin tugas pengasuhan anak.

6. Sikap atasan yang otoriter

Sebagian besar informan menyatakan bahwa sikap kepemimpinan setiap orang berbeda-beda. Apabila menemukan atasan yang otoriter sikap yang dilakukan oleh ibu Suti adalah:

“saya cenderung, mendengarkan dan introspeksi diri apabila dimarahi dan minta maaf apabila merasa bersalah, tetapi apabila tidak bersalah biasanya saya berusaha menyanggah dengan berbagai alasan yang rasional dan jujur. Apabila saya disakiti oleh atasan saya biasanya stres dan susah tidur”.

Penuturan Ibu Suti tersebut menunjukkan adanya ketidaksenangan informan pada atasan yang otoriter. Ia lebih menginginkan atasan yang bertipe membimbing dan mengutamakan musyawarah. Karena berdampak pada ketidaknyamana bekerja dan menurunnya semangat kerja apabila dihindangi rasa tidak senang pada atasan.

Demikian halnya yang terjadi pada Ibu Ezty, apabila dimarahi atasan yang bergaya otoriter ia menuturkan sebagai berikut:

“ Saya biasanya curhat dengan suami, diberi solusi sudah merasa berkurang stresnya. Berusaha menyelesaikan konflik tersebut dengan atasan melalui penjelasan yang sebenarnya. Semua saranya diterima dengan lapang dada, yang baik dipakai yang tidak ditinggalkan. Saya merasa takut dan diam apabila merasa bersalah. Saya terima dengan sabar dan berusaha merubah kekurangan sikap saya”.

Curhat dengan suami merupakan metode yang dapat mengurangi tekanan stres yang dialami istri ketika mendapatkan masalah. Sikap bu Ezty yang cenderung diam apabila merasa bersalah adalah baik apalagi diikuti dengan keinginan memperbaiki kesalahannya. Ia sudah dapat memilah mana yang perlu diikuti dari saran atasan dan mana yang tidak perlu berdasarkan pemikiran yang jernih.

Berbeda lagi dengan bu Sum sebagai guru senior yang suka berkecil hati sebagai berikut pengakuannya:

“ Saya mendengarkan bila dimarahi atasan dan minta maaf kalau bersalah, kalau saya dimarahi di depan umum, tetapi saya merasa benar namun tidak berani menyatakan yang sebenarnya, saya merasa jengkel dan sakit hati akhirnya saya sakit. Upaya yang saya lakukan biasanya curhat dengan teman sejawat agar mendapatkan pencerahan”.

Perasaan Ibu Sum yang sangat halus dan sudah tua memang harus berbeda cara mengingatkannya, jika diingatkan dengan keras dan tegas akan berdampak pada keputusan bahkan sakit hati yang berkepanjangan. Untung ada teman yang bisa diajak curhat jika tidak orang semacam Ibu Sum ini akan minta pensiun dini, gara-gara konflik dengan atasan.

7. Teman dan suasana kantor yang tidak nyaman

Semua informan merindukan teman sejawat yang enak diajak bergaul dan suasana kerja yang saling mendukung dan menyenangkan. Namun demikian dalam sebuah kantor pasti ada teman sejawat yang bertipe agresif dan tidak dapat diajak bekerjasama sehingga membuat suasana kantor menjadi tidak nyaman. Apabila mendapati kondisi seperti tersebut yang dilakukan oleh para informan sebagaimana yang diakui oleh ibu Kirlah selaku kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Saya berusaha memahami sifat teman yang aneh, dan membatasi bergaul dengannya apalagi dia lebih senior. Berusaha membuat suasana cair dan gembira, teman yang aneh justru didekati dengan memberikan tauladan yang baik, misalnya ketika dia malas justru kita tunjukkan contoh sikap yang disiplin dan semangat kerja. Menggap teman aneh adalah hal biasa tidak perlu terlalu dirisaukan. Dinasehati agar lebih baik dalam bergaul”.

Ini adalah sikap yang dilakukan wanita karir sebagai atasan, akan cenderung membina dan tidak mengambil pusing perilaku bawahan yang tidak mengena dengan berbagai pendekatan untuk mengingatkan agar merubah perilaku. Sikap tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh sesama bawahan di sekolah, apabila menemukan teman sejawat yang tidak menyenangkan dalam bergaul, seperti yang dituturkan oleh ibu Rosyid berikut ini:

“ Saya menjadi malas berangkat kerja kalau sedang konflik dengan teman sejawat, lebih memilih diam kemudian curhat dengan teman lain yang tidak bermasalah. Cenderung saya mendiamkan teman yang aneh itu sendirian karena mengganggu konsentrasi kerja. Jika bertemu dengan teman tersebut, saya berusaha menjauh dan mencari kesibukan lain agar tidak tersinggung. Kalau sudah keterlaluan biasanya dibicarakan bersama untuk mencari solusi dari akar masalah yang ditemukan, karena saya susah tidur apabila punya masalah dengan teman, harus segera dibicarakan apa yang mengganjal di hati.”

Pernyataan Ibu Rosyid tersebut menunjukkan bahwa ada kecenderungan untuk menjauhi teman yang suka membuat sakit hati teman se kantor. Teman yang tidak pandai bergaul ini akan dapat memicu munculnya stres kerja karena kata-kata atau sikapnya yang tidak santun tersebut pada sesama teman akan menjadi ganjalan dalam bekerja. Etos kerja akan turun dan dosa akan bertambah.

8. Menghadapi kenaikan pangkat/ jabatan

Semua informan menyatakan hal yang sama tentang jabatan, bahwa dengan jabatan itu tidak perlu ambisius, tetapi kalau

diserahi amanah harus dilaksanakan dengan baik. Sebagaimana yang dituturkan oleh Ibu Ani sebagai berikut:

“ Jabatan di sekolah saya biasanya cenderung dihindari/ditolak oleh para guru, maka kepala sekolah menunjuk secara paksa bawahannya untuk membantu tugas-tugas wakil kepala sekolah dan sebagainya. Bagi saya tidak perlu ambisius, jabatan adalah amanah tidak perlu dikejar, tapi mengajar secara professional yang penting, jabatan akan datang dengan sendirinya kalau sudah rejeki. Bagi saya yang penting dapat bertugas dengan baik, dan dapat menjalin hubungan dengan teman sejawat dan atasan sudah merupakan keberhasilan”.

Berbeda dengan sekolah yang terdapat di kota, dimana Ibu Ekrom mengajar ternyata jabatan adalah merupakan kursi yang diimpikan oleh semua guru untuk dapat meraihnya, seperti yang jelaskan oleh ibu Ekrom berikut ini:

“Saya berusaha semaksimal mungkin agar mendapatkan jabatan yang sesuai dengan keahlian saya. agar diberi jabatan, saya menunjukkan prestasi kerja dengan sikap disiplin dan tanggungjawab. Tetapi saya tidak mau jadi kepala sekolah karena berat beban tugasnya”

Pernyataan Ibu Ekrom tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya guru perempuan juga memiliki keinginan untuk mendapatkan jabatan yang sesuai dengan keahliannya. Keinginan tersebut mereka tunjukkan lewat prestasi kerja dengan harapan mendapatkan jabatan yang cocok. Tetapi nampak sekali bahwa guru perempuan kebanyakan tidak mau menempati jabatan puncak, misalnya kepala sekolah, karena ada anggapan jabatan tersebut terlalu besar tanggungjawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa guru perempuan lebih menempatkan diri pada posisi kedua di bawah laki-laki. Ia tidak siap menanggung resiko dari jabatan yang diembannya.

D. Faktor Ketidakadilan Gender Pemicu Stres Kerja Guru Perempuan

Manifestasi ketidakadilan gender yang dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja pada guru perempuan adalah:

1. Beban ganda

Sebagian besar informan merasakan stres yang sama pada saat adanya tugas pekerjaan rumah yang bersamaan dengan tugas di sekolah yang menuntut harus segera diselesaikan, misalnya: membuat LPJ (Lapaoran Pertanggung Jawaban) suatu kegiatan atau ketika menghadapi akreditasi sekolah. Sedang di rumah sedang persiapan hajatan atau pembantu sedang pulang sementara anak masih kecil. Ada kecenderungan sebagian suami tidak mau membantu kerepotan ibu dalam urusan dapur karena merasa bukan keahliannya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh ibu Ning berikut ini:

“ Terkadang saya merasa kerepotan karena harus sukses urusan rumah dan sekolah padahal waktunya sangat terbatas dan tidak punya pembantu serta memiliki anak kecil. Suami saya sering tidak peduli karena menganggap urusan domestik adalah tugas perempuan. Saya merasa keberatan menjadi guru sekaligus koordinator kesiswaan dan tugas administrasi. Pekerjaan rumah terkadang bersamaan dengan pekerjaan di sekolah yang membuat saya stres, sering merasa pusing kepala”.

Ungkapan Ibu Ning tersebut menunjukkan adanya beban ganda yang dirasakan, karena tuntutan pekerjaan rumah tangga dan penyelesaian tugas kantor dilakukan sendiri. Sementara orang yang disekitarnya menganggap itu tugas perempuan dan tidak berusaha membantu meringankan beban istri.

b. merendahkan

Pandangan merasa direndahkan sering dirasakan oleh orang yang memiliki posisi lebih rendah. Sebagaimana yang dirasakan oleh Ibu Anis sebagai guru honorer bukan PNS dan masih tergolong baru. Demikian halnya

yang dirasakan oleh ibu Guru Agama Islam yakni Ibu Rosyid yang dianggap guru kuno dan gagap teknologi disbanding guru umum. Sebagaimana penuturannya berikut ini:

“ Sebagai guru baru dan honorer, ketika saya berusaha mengingatkan teman sejawat yang berperilaku salah malah dianggap sok pinter dan disepelekan bahkan dikucilkan dari pergaulan sesama guru”.

Demikian pula yang diakui ibu Rosyid sebagai berikut:

“Saya terkadang merasa ketakutan untuk mengingatkan teman yang berperilaku salah, karena pernah suatu saat saya direndahkan oleh guru IPA karena dianggap kolot dan tidak mengerti teknologi, sejak saat itu saya menjadi terganggu dalam bergaul dengan sesama guru di sekolah”

c. Pelabelan negatif

Pemberian label negatif yang dilakukan guru laki-laki pada guru perempuan, karena adanya anggapan guru perempuan hanya menonjolkan emosi tidak bisa berfikir secara rasional sebagaimana yang dikemukakan oleh Ibu Inu berikut ini:

“ Saya sering mendengar guru laki-laki ketika membantu membuat media berbasis teknologi, ia mengatakan dasar guru perempuan pada gatek (gagap teknologi), menghitung pakai program Exel aja tidak bisa, sambil menunjukkan laporan keuangan yang ditulis dengan program Word. Selain itu guru perempuan sering dianggap suka melakukan diskriminatif pada para siswanya karena anak laki-laki disuruh lebih berat tugas-tugasnya dari anak perempuan. Setiap kali pembentukan kepanitiaan maupun tugas dinas selalu ditunjuk ketuanya guru laki-laki, karena ada anggapan guru perempuan tidak mampu dan tidak sabaran”.

d. Kekerasan

Kekerasan yang pernah dialami oleh sebagian besar guru perempuan adalah berupa kekerasan psikis atau kekerasan verbal yang dilakukan oleh atasannya maupun teman sejawatnya. Sebagaimana yang diakui oleh Ibu Sum, yang pernah mengalami kata-kata yang menyakitkan hati dari teman sejawat dan

atasannya, dikarenakan punya anak kecil dan sering terlambat datang ke sekolah, sebagai berikut:

“ Niat kerja tidak bu, kok sering terlambat, jangan hanya mau gajinya saja”.

Saat mendengarkan kata-kata tersebut bu Sum hanya bisa menangis kemudian besok harinya sakit demam tinggi akibat stres kerja. Atasan bu Sum sama sekali tidak menanyakan apa kesulitan yang dialami bawahannya dan bagaimana memberikan solusi pemecahannya yang jitu. Tetapi langsung saja memarahinya dan melakukan kekerasan verbal pada bu Sum. Kondisi ini membuat bu sum menjadi kurang bergairah saat bekerja.

e. peminggiran

Hanya sebagian kecil dari informan yang menyatakan terkena upaya peminggiran atau pemiskinan yang dilakukan oleh atasan atau teman sejawat di kantor. Upaya peminggiran yang dilakukan suami kepada Istri yang bekerja ternyata tidak membuahkan hasil, karena semua informan merupakan orang yang ingin mengaktualisasikan diri sebagai guru. Sebagaimana yang dikemukakan oleh bu Ani sebagai berikut:

“ Sebenarnya sejak awal suami saya melarang saya bekerja dengan alasan agar bisa mendampingi anak secara sempurna. Tetapi karena keinginan saya yang besar untuk bisa bekerja, akhirnya saya mendaftarkan diri ikut ujian PNS jadi guru, dan Alhamdulillah diterima”.

Mulai saat itu suamiku tidak melarang lagi tetapi suamiku tetap mensyaratkan agar perhatian pada anak dan urusan rumah tangga selalu beres. Seperti pengakuan Ibu Inu sebagai berikut:

“Awalnya suami saya melarang saya bekerja, disuruh tinggal di rumah

saja agar bisa mengurus anak dan rumah secara penuh”.

Sedang upaya pemiskinan yang dilakukan oleh atasan pada bawahan dalam kantor adalah

sebagaimana yang dialami dan diceritakan oleh ibu Ezty sebagai berikut:

“Hal yang paling saya tidak suka pada pimpinan saya adalah apabila ada informasi dari dinas yang penting untuk para guru tidak disampaikan pada bawahan, tetapi cenderung didiamkan di meja pimpinan dan terkadang pimpinan sendiri yang berangkat mengikuti berbagai pelatihan tersebut”.

E. Solusi Untuk Mengatasi Stres Kerja Guru Perempuan

Solusi yang biasanya dilakukan para informan dalam mengatasi stres kerja guru perempuan disesuaikan dengan penyebab stres yang dialami sebagai berikut:

1. Faktor Perbedaan usia

Sebagian besar informan menyatakan bahwa, untuk mengatasi stres kerja yang dikarenakan perbedaan usia dengan guru sejawat yang lain adalah dengan cara yang muda menghormati yang tua, yang tua member tauladan pada yang muda. Dahulu yang muda sering dihambat maju oleh yang tua tetapi sekarang yang muda justru mengajari penguasaan TI (teknologi Informasi) pada guru yang lebih senior, mereka merasa saling membutuhkan.

Menghadapi perbedaan usia yang memiliki karakter berbeda dihadapi dengan sabar, namun tetap membimbing dan mengingatkan apabila berperilaku yang menyimpang dari norma. Pemberian pujain terkadang juga diperlukan manakala menghadapi perbedaan usia, agar masing-masing merasa percaya diri. Perlu selalu menghargai hasil karya orang lain meskipun belum sempurna. Sebagaimana yang diceritakan oleh Ibu Rosyid sebagai berikut:

“Saya sering membimbing guru baru dalam hal administrasi dan cara mengajar yang baik. Saya merasa senang apabila guru baru tersebut segera bisa menyerap informasi dari saya. Teman juga berfungsi sebagai tempat curhat apabila sedang dalam kesulitan. Saya juga banyak belajar dari guru junior yang menguasai TI dalam pembuatan media pembelajaran. Namun untuk menghadapi yang lebih tua saya masih berusaha ngemong, karena tidak mudah diingatkan atau diberi masukan. Misalnya,

dalam cara mengajar guru senior (tua) yang masih bercorak tradisional-pasif, dan cara penilaian yang tidak sesuai dengan KBK, karena penetapan nilai KKM melebihi nilai maksimal yang diberikan gurunya sehingga tidak ada yang lulus”.

Ketakutan terjadinya konflik akibat memberi masukan kepada guru yang senior dirasakan oleh sebagian besar guru junior, karena seperti ada pandangan bahwa guru senior lebih tahu dan menguasai kondisi sekolah tersebut. Mereka lebih memilih mengalah kalau itu buka hal yang prinsipil, tetapi meskipun demikian apabila ada penyimpangan yang dilakukan oleh guru senior maupun junior tetap saja harus diperingatkan.

b. Perbedaan watak

Perbedaan watak antar sesama guru adalah hal yang wajar, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, perbedaan watak ini bisa menyebabkan stres dalam bekerja. Karena itu untuk mengatasi stres akibat perbedaan watak dilakukan dengan cara: bersikap sabar, terbuka, bertanggung jawab, saling peduli untuk mengingatkan, tetapi jika tidak bisa mengingatkan sebaiknya menghindar dari kedekatan dengan yang berwatak keras dan menyakitkan. Seperti yang diceritakan oleh ibu Asta sebagai berikut:

“Menghadapai teman yang memiliki watak yang aneh, saya lebih memilih menghindar setelah berusaha mengingatkan. Saya berusaha memahami latar belakang kepribadian orang tersebut sehingga menganggap kata-kata yang menyakitkan dari teman sejawat sebagai sebuah sesuatu yang tidak perlu dirasakan dan tidak usah dimasukkan dalam hati”.

Pemahaman watak dan kepribadian antar guru itu penting dimiliki sesama guru, untuk menghindari timbulnya stress dan konflik dalam bekerja. Tetapi upaya membina kepribadian seluruh guru tetap diperlukan sepanjang masa agar memiliki kepribadian yang layak dicontoh oleh para siswa.

c. Kondisi fisik sedang tidak sehat

Apabila kondidisi fisik ibu guru perempuan yang kurang fit sebaiknya tidak mengajar dahulu, karena hal itu bisa berdampak

pada pelayanan kurang prima pada siswa. Biasanya guru perempuan itu, kalau sakitnya ringan tetap berangkat kerja, tetapi kalau agak berat sakitnya ijin sesama teman atau ke atasan dengan menunjukkan surat dokter. Sebagaimana yang pernah dilakukan oleh ibu Ning sebagai berikut:

“Kalau sedang tidak enak badan saya akan membicarakannya dengan teman dekat sekantor agar diberi solusi. Tetapi kalau teman dekat juga lagi ada masalah saya cenderung diam saja, tidak menceritakan sakit saya, kemudian saya langsung pamit pada atasan karena sakit, mohon bisa dicarikan guru penggantinya untuk sementara”.

Kebiasaan ibu Ning ini sama dengan sikap kebanyakan guru perempuan, apabila merasakan badan sakit yang pertama yang akan diajak keluh kesah adalah guru yang dianggap sahabat karib. Karena dengan mengeluarkan keluhan kesehantannya saja ibu guru sudah berkurang beban yang dipikirkannya tentang bagaimana solusinya, siapa pengganti mengajarnya apabila dia harus istirahat untuk sementara.

d. Cara mengatur tugas antara karir dan rumah tangga

Stres yang paling banyak dirasakan oleh ibu bekerja adalah persoalan pembagian tugas antara tugas karir di sekolah dan tugas ibu rumah tangga di kerluarga. Namun sebagian informan justru sudah membiasakan diri dengan membuat skala prioritas pekerjaan yang harus dikerjakan. Misalnya seperti yang dilakukan ibu Rosyid berikut ini:

“Agar besok pagi tidak tergesa-gesa, di malam harinya saya sudah berusaha mempersiapkan bahan yang akan dimasak pagi harinya, demikian halnya untuk berkas yang harus dibawa ke kantor malam hari itu sudah saya siapkan dalam tas kantor. Demikian halnya suami dan anak-anak diberi tugas membantu sesuai yang bisa dilakukan, misalnya harus memanas motor, mengantar adiknya ke sekolah dan sebagainya. Semua dilaksanakan seimbang pagi untuk urusan kantor dan sore-malam untuk keluarga”.

Penuturan ibu Rosyid tersebut menunjukkan bahwa ibu guru relative lebih teratur dalam mengatur waktu dan

pekerjaan kantor dan rumah, meskipun pekerjaan rangkap tetapi semua bisa dijalani. Dan apabila mendapatkan pekerjaan dari kantor yang banyak anak dan suami membantu mengetikkan. Kalau terpaksa harus membawa koreksian di rumah dikerjakan setelah anak-anak tidur. Tugas karir lebih didahulukan tanpa melupakan tugas rumah tangga.

e. Ibu mengatur pembagian tugas dengan anak dan suami secara:

Padatnya kegiatan ibu guru perempuan selaku wanita karir telah membuatnya sering mudah kecapekan dan kalau sudah capek muncul stres dan mudah marah dengan orang-orang di sekitarnya. Maka untuk mengatasi hal tersebut sebagaimana besar informan melakukan syaring pekerjaan dengan suami dan anak-anaknya. Sebagaimana yang diceritakan oleh ibu Erna sebagai berikut:

“Jika pekerjaan berat dan numpuk saya biasanya mengkomonikasikan pekerjaan dengan suami-anak. Pagi suami membantu menyapu dan menjemur pakaian, anak membereskan tempat tidur. Terkadang anak membantu menyapu dan mencuci pakaiannya sendiri, kalau pembantu tidak ada suami ikut membantu kerepotan istri. Tugas rumah dikerjakan bersama-sama sesuai dengan kemampuan masing-masing. Suami bersihkan rumah dan memandikan anak, anak yang besar menyuapi adiknya. Anak dilatih mandiri, nyetlika, masak mi dan nasi goreng sendiri”.

Kondisi ibu Erna ini sangat beruntung karena anak dan suami ikut peduli untuk membantu kerepotannya. Kondisi seperti ini ternyata tidak ditemukan pada semua informan hanya sebagian kecil saja keluarga guru perempuan yang dibantu kerepotannya oleh anak dan suami. Kebanyakan guru perempuan yang memiliki anak perempuan dan suami yang penghasilannya lebih kecil dari istri yang mau membantu istrinya. Tetapi pada keluarga guru perempuan yang memiliki anak laki-laki dan suami penghasilannya lebih tinggi dari istri sangat sulit menerapkan kerjasama dalam menyelesaikan kerepotan pekerjaan rumah tangga. Semua urusan rumah tangga diserahkan ibu. Bahkan ada keluarga yang sama sekali tidak dibantu suami dan anak, tetapi

semua pekerjaan rumah dikerjakan oleh istri, adik ipar yang ikut di situ dan pembantu jika ada.

F. Strategi untuk mengatasi stres kerja

a. Internal

Secara internal strategi yang dilakukan oleh sebagian besar informan adalah Pertama, berusaha menemukan penyebab perasaan negative dan berlatih untuk menanggulangnya sendiri, dengan cara menjernihkan pikiran yang mengganggu melalui cara meditasi atau muhasabah, jangan mempermasalahkan hal-hal yang sepele, dan berusaha menentuka tujuan yang realistis bagi diri sendiri.

Kedua, selalu mengadakan komunikasi dengan teman sekerja, memberi pengertian pada wali murid untuk turut memajukan prestasi anak-anaknya, sehingga mudah memahami pelajaran. Berusaha menyukai musik dan piknik dengan suami apabila sedang punya masalah. Juga membiasakan berfikir dengan santai.

Ketiga, mengikuti kegiatan di kampung (RT), agar memiliki tambah sahabat dan dapat berganti suasana. Senantiasa berdoa, baca qur'an dan sholat malam, silaturrahi kepada kerabat, mengikuti pengajian. selanjutnya menanamkan niat pengabdian karena Allah dan membiasakan berfikir positif, serta meningkatkan kesabaran.

b. eksternal

Stres yang berasal dari faktor eksternal ditanggulangi dengan cara: Pertama, Berusaha menghindari reaksi yang berlebihan saat menghadapi masalah serta menjauhkan diri dari situasi yang bisa menekan emosi. Misalnya, menghindari bergaul dengan orang yang suka membawa masalah

Kedua melakukan olah raga yang teratur agar tubuh merasa bugar tidak mudah kecapekkan dan emosi. Sedang untuk mendamaikan hati dengan memperbanyak melakukan kebaikan untuk orang lain dan mengikuti kegiatan lain yang positif di masyarakat

Ketiga, menyelesaikan tugas yang menumpuk dan mendesak dengan meminta bantuan pada suami atau anak apabila mengalami kesulitan bidang aplikasi teknologi. Melakukan

curhat dengan teman sejawat dan meminta bantuan saran yang bersifat membangun.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1..Alasan yang membuat perempuan senang bekerja sebagai guru adalah karena mampu mengaktualisasikan diri, dapat bersosialisasi dengan teman sejawat, mampu menambah pendapatan keluarga dan mendapatkan kebahagiaan batin karena mampu mendidik anak menjadi anak yang pandai dan sopan.
2. Bentuk-bentuk stres kerja yang dialami guru perempuan meliputi:
(1). Stres fisik, yakni berupa sering mudah kecapekan, mudah keringat dingin, pusing dan sakit perut, mudah merasa capek jika menghadapi anak yang bandel atau menghadapi tugas administrasi yang menumpuk dan harus segera selesai, sementara tidak menguasai teknologi informasi. (2). Stres psikis, yang berupa mudah marah, kesal, sering merasa bingung kalau anak sedang sakit, mudah emosional pada bawahan yang tidak menyelesaikan tugas dengan baik, marah pada teman yang tidak bisa bekerjasama, marah pada siswa yang bandel, bodoh dan kesal pada atasan yang otoriter.
3. Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja guru perempuan di Kasihan adalah (1). Adanya tugas pekerjaan rumah dan kantor yang bersamaan, (2). Penegakan disiplin di kantor yang ketat, (3). Memenuhi Tuntutan Karir sertifikasi dan kenaikan pangkat, (4). Keharusan menjemput anak lebih awal bersamaan dengan jadwal mengajar, (5). Punya anak kecil dan pembantu pulang, (6). Sikap atasan yang otoriter, (7). Teman dan suasana kantor yang tidak nyaman, (8). Menghadapi kenaikan pangkat atau jabatan
4. Faktor ketidakadilan gender yang turut memicu stres kerja pada guru perempuan di Kasihan Bantul adalah (1). Adanya beban ganda yang dirasakan, karena tuntutan pekerjaan rumah tangga dan penyelesaian tugas kantor dilakukan sendiri.(2). Direndahkan karena dianggap kolot dan tidak mengerti teknologi. (3). Adanya

anggapan guru perempuan hanya menonjolkan emosi tidak bisa berfikir secara rasional, (4). Adanya kekerasan psikis atau kekerasan verbal yang dilakukan oleh atasannya maupun teman sejawatnya. (5). Hanya sebagian kecil dari informan yang menyatakan terkena upaya peminggiran atau pemiskinan yang dilakukan oleh atasan atau teman sejawat di kantor.

5. Solusi yang tepat untuk mengatasi stres kerja pada guru perempuan di Kasihan Bantul adalah (1). Faktor perbedaan usia, dengan cara yang muda menghormati yang tua, yang tua member tauladan pada yang muda. (2). perbedaan watak dilakukan dengan cara: bersikap sabar, terbuka, bertanggung jawab, saling peduli untuk mengingatkan, tetapi jika tidak bisa mengingatkan sebaiknya menghindar dari kedekatan dengan yang berwatak keras dan menyakitkan. (3). Faktor perbedaan watak, dengan cara: bersikap sabar, terbuka, bertanggung jawab, saling peduli untuk mengingatkan, tetapi jika tidak bisa mengingatkan sebaiknya menghindar dari kedekatan dengan yang berwatak keras dan menyakitkan. (4). Faktor kesehatan, jika sakitnya ringan tetap berangkat kerja dan curhat pada teman dekat, tetapi kalau agak berat sakitnya ijin sesama teman atau ke atasan. (5). Faktor beban tugas bersamaan antara tugas karir di sekolah dan tugas ibu rumah tangga di kerluarga. dengan membiasakan diri membuat skala prioritas pekerjaan yang harus dikerjakan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak Diknas dan sekolah perlu melakukan pelatihan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan bersosialisasi dan berkomunikasi antar sesama guru.
2. Untuk pihak keluarga, perlu melakukan peningkatan sosialisasi dan aktualisasi faham keadilan gender dalam keluarga bagi suami dan anak-anak, agar tidak ada anggapan bias gender dalam membagi tugas dalam keluarga.

Lampiran 1.

DAFTAR PUSTAKA

Adler, MA, (2002), German Unification as a Turning Point in East German Woman's Life Course: Biographical Changes in Work and Family Roles, *sex roles: A journal of Research*.
<http://www.looksmart.com>

Akif Khilmiyah., (2003), *Menata Ulang Keluarga Sakinah*, Yogyakarta, Pondok Edukasi.

-----., (2001), *Dominasi Pria atas Wanita dalam Budaya Masyarakat Santri di Kabupaten Demak*, Yogyakarta, LP3M. UM

Alfadioni dan Fathul, (2005), *Ibu dan Karir: Kajian Fenomenologi terhadap Dual-Career Family*, *Jurnal Psikologi*, Vol 32, No1, Yogyakarta: Fak.Psikologi UGM

Bhatnagar,D, (2001), *Attitudes Towards Work and Family Roles and Their Implication for Career Growth of Women: A.Report from India*.

Creswell,J.W., (1998), *Qualitative Inquiry and Research Design; Chosing among five traditions*. Thousand Oaks, Sage Publications.

Cinamon,R.G. dan Rich,Y, (2002), *Gender Differences in The Importance of Work and Family Roles Implications for*

work-family conflict. Sex Roles: A Journal of Research.
<http://www.looksmart.com>

Fakih, M., (1996), Analisis Gender dan Transformasi Sosial, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Lyness, Karen & Thompson, (2000), Climbing the Corporate Ladder: Do Female and Male Executive Follow the same Route, Journal of Applied Psychology.

M.,Exposito,F.dan Ruiz,J. (2000), Close Relationships, Gender and Career Salience. Sex Roles: A Journal of Research.
<http://www looksmart.com>

Murniati, A.P., (1992), Perempuan Indonesia dan Pola Ketergantungan, Citra Wanita dan Kekuasaan, Yogyakarta: Kanisius.

Rowatt, G.W. dan Rowatt, M.J., (1990), Bila Suami Istri Bekerja, (terj) YB.Tugiyarso, Yogyakarta: Kanisius.

Suseno, Franz Magnis, (1996) Etika Jawa: Sebuah Analisa Filsafat Tentang Kebijakan Hidup Jawa, Jakarta: Gramedia

Tarmizi Taher, (2008), Penyakit Stres, Jakarta: Republika 22 maret 2008.

LAMPIRAN 2.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

Nama : Dra. Akif Khilmiyah, M.Ag.
NIK : 113.016
Temp.& Tgl Lahir : Demak, 12 Februari 1968
Pangkat/Golongan : Lektor Kepala/ IV-a
Jabatan Akademik : Dosen Jurusan Pendidikan Agama Islam UMY

Alamat Kantor: Kampus UMY Terpadu. Jl.Ring Road Barat
Tamantirto, Kasihan, Bantul,Yogyakarta.

55183

Telp. 0274-387656; Fax. 0274-387646

Alamat Rumah : Brajan 182 Tamantirto Kasihan Bantul Yogyakarta

Telp.0274-387156; Hp. 08121592422

Email: akif_khilmiyah@telkom.net

1. Latar Belakang Pendidikan:

NO	SEKOLAH/ PERGURUAN TINGGI	KOTA	JURUSAN	LULUS TAHUN
1.	SD N Purwosari I	Demak	----	1980
2.	SMP Islam	Surakarta	----	1983
3.	Madrasah Muallimat Muh	Yogyakarta	Guru Agama	1986
4.	IAIN Sunan Kalijaga (S1)	Yogyakarta	Pend. Agama Islam	1991
5.	MSI UMS (S2)	Surakarta	Sosial Budaya Islam	1999

2. Pengalaman di bidang Penelitian:

NO.	JUDUL PENELITIAN	TAHUN	DANA	KET
1.	Integrasi Pon.Pes dalam Pendidikan Formal dan Non Formal di Kab.Demak	1991	S1	Ketua
2.	Upaya Madrasah Muallimat Muhammadiyah dalam Menyiapkan Pemimpin Putri Islam, Tinjauan Faktor Pendidikan	1993	LP3M	Ketua

3.	Pola Asuh Tempat Penitipan Anak di Yogyakarta	1997	LP3M	Ketua
4.	Ketidakadilan Gender dalam Rumah Tangga Keluarga Muslim di Yogyakarta.	1999	S2	Ketua
5.	Pemahaman Agama dan Dominasi Pria dan Wanita Dalam Masyarakat Santri di Demak.	2000	Diknas	Ketua
6.	Monitoring Civic Education di IAIN seluruh Indonesia.	2001	Asia Foundation	Anggota
7.	Evaluasi Pendidikan Kewiraan dan Studi Kelayakan Pengembangan Civic Education di Perguruan Tinggi Muhammadiyah	2002	Asia Foundation	Ketua
8.	Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan Yogyakarta	2002	Binkes Pemda DIY	Anggota
9.	Kesiapan Sekolah Muhammadiyah Menuju MPMBS di DIY	2003	LP3M	Ketua
10.	Evaluasi Program Pembelajaran Metode Penelitian di FAI UMY	2004	LP3M	Ketua
11.	Pengembangan Model Pembelajaran Agama Berbasis Spiritual di PTM	2005	LP3M	Ketua
12.	Bias Gender dalam Khutbah Nikah	2006	Diknas	Ketua
13.	Peningkatan Kemampuan pengelolaan Kelas melalui metode Active Learning pada mata Kuliah MPAI	2006	Diknas	Ketua
14.	Perbedaan Konsep Mu'asyarah bil Ma'ruf antara Buku Keluarga NU dan Muhammadiyah	2007	Diknas	Ketua
15.	Meningkatkan keaktifan siswa melalui pembelajaran Quantum Teaching pada pelajaran Agama Islam	2007	Diknas	Ketua

3. Publikasi Ilmiah

NO.	JUDUL	BENTUK	TAHUN
1.	Ketidakadilan Gender dalam Keluarga Muslim	Jurnal	2001
2.	Pendidikan Berwawasan Tauhid	Jurnal	2001
3.	Kekerasan Terhadap Perempuan Perspektif Agama	Makalah	2002
4.	Hak-hak Reproduksi Wanita dalam Islam	Makalah	2002

5.	Menata Ulang Keluarga Sakinah	Buku	2003
6.	Pembagian Kerja Pasangan Karir Ganda	Jurnal	2003
7.	Gender Prespektif Al-Qur'an	Jurnal	2003
8.	Bias Gender dalam Pendidikan	Resensi	2003
9.	Metode Mengajar yang Menyenangkan	Resensi	2003
10.	Metodologi Pembelajaran Agama	Buku	2004

Yogyakarta, 20 Maret 2008

Yang membuat,

Dra. Akif Khilmiyah, M.Ag.