

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini sudah banyak wanita yang bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing dan di berbagai macam perusahaan. Permintaan untuk karyawan wanita dari masyarakat dan pengusaha pun semakin tinggi. Di Amerika Serikat, pada tahun 2004, lebih dari 59% wanita bekerja penuh waktu dimana hal ini merupakan peningkatan sekitar 16% sejak 24 tahun terakhir (*Bureau of Labor Statistics*, 2005c). Sebagai perbandingan, partisipasi pria dalam dunia kerja menurun dari 90% pada tahun 1970 menjadi hanya sedikit di atas 80% pada tahun 2005 (Lang & Risman, 2007 dalam *Handbook of Work-Family Integration*). Tren yang sama terjadi di Kanada, yang memiliki presentase pekerja wanita tertinggi di dunia, yaitu 81% yang hanya 10% lebih rendah dari pekerja pria (Marshall, 2006 dalam *Handbook of Work-Family Integration*). Partisipasi perempuan Indonesia selama Februari 2006 – Februari 2007 mengalami peningkatan yang signifikan sebanyak 2,12 juta orang sedangkan jumlah pekerja laki-laki hanya bertambah 287 ribu orang. Peningkatan ini banyak terjadi di sektor pertanian dan perdagangan (Badan Pusat Statistik, 2007).

Meningkatnya jumlah pekerja wanita di beberapa negara tersebut dan di Indonesia berdampak pada meningkatnya jumlah pekerja wanita yang memiliki peran ganda terutama pekerja wanita yang sudah menikah. Pekerja wanita ini harus menjalani dua peran yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan sebagai

pekerja atau karyawan. Pekerja wanita yang memiliki peran ganda ini datang dari berbagai jenis pekerjaan, salah satunya adalah guru. Guru yang ada di Indonesia tersebar dari sekolah swasta, sekolah negeri dan sekolah internasional. Guru pun terdiri dari guru pria dan guru wanita yang tersebar di setiap sekolah dan disetiap jenjang.

Pada sekolah internasional 'X' Denpasar juga terdapat wanita yang bekerja sebagai guru. Profesi guru pada sekolah internasional 'X' Denpasar ini terbagi menjadi dua yaitu guru lokal dan guru ekspatriat. Dari total 50 guru, 32 orang diantaranya adalah guru wanita lokal. Jika dibandingkan dengan guru di sekolah nasional, di sekolah internasional 'X' ini memiliki peraturan yang berbeda mengenai jam kerja setiap harinya, yaitu diberlakukan jam kantor biasa mulai pukul 08.00 hingga pukul 17.00 dengan jadwal kerja mulai dari pukul 08.00 hingga pukul 11.00 mengajar, istirahat sebanyak dua kali yaitu pada pukul 10.00 hingga pukul 10.30 kemudian pada pukul 12.15 hingga pukul 13.15 kemudian melanjutkan mengajar hingga pukul 15.00. Guru-guru tersebut pun tidak diperkenankan untuk meninggalkan sekolah sebelum waktu kerja selesai tanpa seizin manajer administrasi. Dengan adanya situasi seperti ini membuat para guru lokal mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara kehidupan rumah tangga dan kehidupan pekerjaan.

Selain dari segi waktu kerja, guru wanita lokal ini memiliki tuntutan pekerjaan antara lain mengatur kelas dan siswa, menyiapkan rencana pengajaran, membuat suasana kelas yang kondusif, membuat situasi belajar yang menarik dan kreatif untuk siswa, menindaklanjuti kurikulum, mengatur anggaran dana kelas,

menyiapkan penampilan kelas setiap akhir semester, membuat rapor siswa, mengadakan forum komunikasi dengan orang tua siswa dan membangun komunikasi yang baik antara guru dan orang tua. Secara garis besar uraian pekerjaan yang dimiliki oleh guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar hampir sama dengan guru sekolah pada umumnya.

Jika dilihat dari uraian tugas, antara guru di sekolah umum dan guru di sekolah internasional 'X' ini tidak terlalu berbeda. Hal yang menjadi perbedaan antara guru sekolah umum dan guru wanita lokal sekolah internasional 'X' ini adalah permasalahan-permasalahan yang kerap kali muncul dan bagaimana pihak sekolah menyikapi hal tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap manajer administrasi, permasalahan yang sering muncul berasal dari guru wanita lokal. Guru wanita lokal ini sebagian besar memiliki suku bangsa Bali dan beragama Hindu. Permasalahan yang sering muncul pada guru wanita lokal antara lain beberapa guru wanita lokal di sekolah internasional 'X' Denpasar ini sering meminta izin untuk tidak masuk kerja karena ada keperluan keluarga. Keperluan keluarga yang sering kali disebutkan adalah ada upacara agama yang mengharuskan untuk tidak masuk kerja atau ada anggota keluarga yang sakit. Upacara agama yang sering dilaksanakan ini menuntut guru wanita lokal ini untuk mengikuti dan membantu upacara tersebut sebagai bentuk kewajiban dan pengabdian terhadap keluarga suami. Dalam budaya Hindu, wanita memiliki kewajiban untuk mengabdikan dirinya kepada keluarga pasangan (jika sudah menikah) serta lingkungan banjar (serupa dengan RT/RW) di daerah rumahnya dan lepas dari tanggung jawab

dirumah orangtuanya. Jikalau guru wanita lokal ini tidak menjalankan kewajibannya tersebut, pada umumnya akan mendapatkan sanksi sosial berupa menjadi bahan pergunjungan di lingkungan banjar dan mendapatkan tanggapan yang kurang baik dari keluarga suami.

Jika hal ini terjadi hanya sekali atau dua kali, pihak sekolah merasa tidak keberatan namun dalam sebulan bisa meminta izin hingga 3 kali bahkan lebih. Pihak sekolah menyatakan bahwa ketika permintaan izin tersebut sudah tidak dapat di toleransi, pihak sekolah memberikan sanksi berupa teguran, SP hingga pemotongan gaji.

Dari pengamatan manajer administrasi ini juga terlihat beberapa guru wanita lokal yang kinerjanya sedikit menurun ketika mereka sedang mengalami masalah dengan keluarganya terutama dengan pasangannya. Selain permasalahan dengan pasangan, masalah yang kerap muncul adalah guru wanita lokal tersebut meminta izin untuk pulang lebih cepat karena anaknya sakit ataupun meminta izin datang terlambat untuk mengantar anaknya sekolah terlebih dahulu. Pihak sekolah memiliki peraturan dimana untuk setiap keterlambatan hadir, karyawan akan didenda sebesar lima ribu rupiah per menitnya. Bagi guru yang meminta izin terlebih dahulu untuk datang terlambat, diberikan toleransi keterlambatan lima menit. Lebih dari lima menit akan diberlakukan denda tersebut. Permasalahan lain yang muncul yaitu jika ada guru yang meminta izin untuk pulang kerumah sebelum jam istirahat untuk menyusui anaknya yang masih bayi atau mengantarkan susu ASI mereka untuk anaknya.

Dengan adanya fenomena ini, pihak sekolah merasa kinerja guru wanita lokal tersebut menjadi kurang optimal karena proses belajar mengajar menjadi kurang efektif. Meskipun di dalam satu kelas terdapat satu orang guru dan satu orang asisten guru, tetapi guru utama yang memegang kendali proses belajar mengajar di dalam kelas dan umumnya asisten guru tidak memiliki wewenang untuk mengajar penuh di dalam kelas, tugas asisten guru itu sendiri mencakup membantu murid-murid ketika mendapatkan kesulitan di kelas, mengoreksi tugas bersama dengan guru utama. Dapat dikatakan, jika ada guru yang terlambat hadir, hal ini berdampak pada proses belajar mengajar di dalam kelas. Kegiatan belajar mengajar pun akan menjadi terlambat sedangkan banyak materi yang harus diberikan pada hari itu. Selain proses belajar mengajar yang terhambat, jika guru wanita lokal ini seringkali tidak masuk akan mengganggu proses belajar mengajar di kelas lain karena guru lain harus menggantikan guru yang tidak hadir tersebut sehingga mengharuskan guru lain tersebut untuk meninggalkan kelasnya sendiri. Hal ini membuat semua proses belajar mengajar menjadi terganggu.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan pada tanggal 20 Januari 2014 dengan menggunakan kuesioner kepada tujuh orang guru, hal yang menjadi perhatian utama dari guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar ini adalah ketika anak mereka sakit. Beberapa orang mengatakan ketika mereka dihubungi karena anak mereka sakit, mereka akan meminta bantuan terlebih dahulu kepada orang yang menjaga anak mereka untuk mengatasi namun ketika sudah tidak bisa diatasi oleh orang lain seperti harus dibawa ke dokter, mereka memilih untuk meminta izin pulang untuk mengurus anaknya dan ini berdampak

pada proses belajar mengajar yang sedang berlangsung. Masalah lain yang muncul adalah terdapat seorang guru wanita lokal yang harus menjalani kuliah secara *online* setelah pulang kerja atau memberikan les tambahan mata pelajaran kepada anak sekolah di sekitar rumahnya. Beberapa guru menyebutkan bahwa mereka harus lembur untuk menyelesaikan memeriksa tugas dan menyiapkan bahan-bahan mengajar untuk keesokan harinya. Hal ini terjadi terutama ketika mereka harus izin meninggalkan sekolah karena anak mereka sakit.

Secara garis besar dukungan dari teman sejawat dapat dikatakan cukup baik karena teman sejawat dapat dikatakan cukup mendukung dalam hal membantu ketika guru wanita tersebut merasakan kesulitan dalam mengerjakan tanggung jawab seperti mengoreksi tugas atau pada saat menyusun rencana pembelajaran atau membutuhkan bantuan ketika harus meninggalkan sekolah sebelum waktunya. Dukungan dari pihak keluarga pun dapat dikatakan cukup baik karena pihak keluarga mendukung pilihan guru wanita ini untuk tetap bekerja selama tidak meninggalkan tanggung jawabnya sebagai seorang ibu rumah tangga. Pihak keluarga dari guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Kota Denpasar ini banyak yang mendukung terutama dalam hal mengasuh anak. Umumnya anak-anak mereka di titipkan kepada orang tua, mertua, teman satu rumah atau pembantu rumah tangga.

Ketika tidak ada yang membantu untuk menjaga anak, suami guru wanita lokal ini menuntut untuk tidak masuk kerja atau bergantian tidak masuk kerja dengan suaminya. Selain itu ada pula guru wanita yang memiliki suami yang tidak bekerja kantoran atau berwirausaha atau sama sekali tidak bekerja. Guru wanita

lokal yang memiliki suami yang tidak bekerja merasakan tekanan yang cukup kuat karena ia menjadi tulang punggung keluarga utama dan juga harus mengurus anak-anaknya sepulang kerja.

Berdasarkan hasil survey awal ditemukan sebanyak tiga orang (43%) guru lokal ini merasakan bahwa waktu kerja dikantor mengganggu jalannya aktivitas mengurus rumah tangga seperti membawa pekerjaan kantor kerumah, sesampainya dirumah pihak kantor masih ada yang menghubungi, harus menjalani lembur di kantor untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak empat orang (57%) guru lokal merasakan bahwa waktu kerja dikantor tidak mengganggu aktivitas mengurus rumah tangga. Terdapat tujuh orang (100%) guru lokal merasakan kelelahan di kantor membuat mereka tidak maksimal dalam mengurus rumah tangga. Sebanyak tujuh orang (100%) guru lokal menyatakan bahwa perilaku yang digunakan di kantor efektif digunakan di rumah dalam hal mengurus anak.

Sebanyak lima orang (71%) guru lokal merasakan dimana waktu untuk mengurus rumah tangga tidak mengganggu waktu untuk bekerja sedangkan dua orang (29%) merasakan dimana waktu untuk mengurus rumah tangga mengganggu waktu untuk bekerja. Terdapat lima orang (71%) guru lokal menyatakan ketika mereka mengalami masalah di rumah, hal tersebut cukup mengganggu kinerja dikantor dan cukup menyita pikiran. Sebanyak dua orang (29%) guru lokal menyatakan permasalahan di keluarga tidak mengganggu kinerja di kantor. Sebanyak empat orang (57%) guru lokal merasakan perilaku efektif untuk menyelesaikan masalah di keluarga tidak efektif untuk menyelesaikan masalah di kantor dan sebanyak tiga orang (43%) guru lokal merasakan perilaku

efektif untuk menyelesaikan masalah di keluarga juga efektif untuk menyelesaikan masalah di kantor.

Seperti yang telah sedikit disinggung, guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar ini menjalani dua peran sehingga memungkinkan untuk mengalami *work-family conflict*. *Work-family conflict* (WFC) adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter (Greenhaus dan Beutell, 1985). Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Carlson, 2000) terdapat tiga bentuk konflik antara kerja keluarga yaitu *time-based conflict*, merupakan suatu konflik yang dialami ketika tekanan waktu menuntut pemenuhan suatu peran sehingga menghambat waktu pemenuhan tuntutan peran yang lain; *strain-based conflict*, merupakan ketegangan atau kelelahan pada satu peran sehingga memengaruhi kinerja dalam peran yang lain; dan *behavior-based conflict*, konflik dimana pola-pola perilaku dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola perilaku di peran yang lain. Greenhaus (1985) membedakan dua hal untuk menjelaskan faktor-faktor penyebab terjadinya WFC yaitu lingkup atau area kerja (*work domain*) dan keluarga (*family domain*), tetapi keduanya mempunyai kesamaan yaitu saling memberi tekanan.

Menurut Gutek et al (Carlson, 2000), WFC dapat muncul dalam dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga (*WIF : work interfering with family*) dan konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan (*FIW : family interfering with work*). Jika dikombinasikan antara tiga aspek WFC dengan dua arah WFC akan menghasilkan enam dimensi WFC yaitu *time-based*

WIF, time-based FIW, strain-based WIF, strain-based FIW, behavior-based WIF dan *behavior-based FIW*.

Berdasarkan hal-hal yang terlihat dari hasil survey awal, ditemukan bahwa penghayatan setiap guru berbeda-beda dalam menghadapi tuntutan dari sekolah dan keluarga. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Studi Deskriptif Mengenai *Work-Family Conflict* pada Guru Wanita Lokal di Sekolah Internasional ‘X’ Denpasar.”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui mengenai derajat *work-family conflict* pada guru wanita lokal sekolah internasional ‘X’ Denpasar.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai *work-family conflict* pada guru wanita lokal di sekolah internasional ‘X’ Denpasar.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penghayatan *work-family conflict* pada guru wanita lokal di sekolah internasional ‘X’ Denpasar dan dikaitkan dengan faktor-faktor yang memengaruhi.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

1. Memberikan informasi mengenai *work-family conflict* dalam perkembangan bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Memberikan masukan kepada peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai *work-family conflict*.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran yang lebih mendalam bagi pihak sekolah mengenai *work-family conflict* sehingga dapat memahami bagaimana cara menghadapi permasalahan mengenai *work-family conflict*.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *work-family conflict* pada guru wanita lokal di sekolah internasional 'X' Denpasar sehingga guru wanita lokal dapat lebih memahami dirinya sendiri dan dapat memaksimalkan kinerja baik di sekolah maupun di rumah.

1.5. Kerangka Pemikiran

Sekolah internasional 'X' Denpasar ini memiliki guru-guru yang mengajar dimana guru ini terbagi menjadi dua kelompok yaitu guru lokal atau guru warga negara Indonesia dan guru ekspatriat atau guru warga negara asing. Sebagian besar guru lokal terdiri dari wanita yang sudah menikah dan sudah memiliki anak

sehingga guru wanita lokal ini menjalani peran ganda sebagai seorang ibu rumah tangga dan sebagai seorang guru di sekolah internasional 'X' Denpasar.

Guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar memiliki tanggung jawab dalam perannya sebagai seorang ibu rumah tangga antara lain untuk mengurus rumah tangga, sebagai pengasuh dan pendidik anak-anaknya, pelindung dan sebagai salah satu kelompok dari peranan sosialnya serta sebagai anggota masyarakat dari lingkungannya, disamping itu juga ibu dapat berperan sebagai pencari nafkah tambahan dalam keluarganya (Johnson, 1988). Sepulangnya guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar ini kerumah, ia harus bisa meluangkan waktunya untuk mengurus suami dan anak serta mengurus rumah. Guru ini pun harus menjalankan perannya sebagai ibu dari anak-anaknya dengan bermain atau membantu mengerjakan PR. Guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar ini merasakan kelelahan sepulangnya dari bekerja dan merasa kesulitan untuk memberikan perhatian secara maksimal kepada keluarganya

Guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar juga memiliki tanggung jawab di sekolah untuk mengatur kelas dan siswa, menyiapkan rencana pengajaran, membuat suasana kelas yang kondusif, membuat situasi belajar yang menarik dan kreatif untuk siswa, menindaklanjuti kurikulum, mengatur anggaran dana kelas, menyiapkan penampilan kelas setiap akhir semester, membuat rapor siswa, mengadakan forum komunikasi dengan orang tua siswa dan membangun komunikasi yang baik antara guru dan orang tua. Selain itu jam kerja sebagai seorang guru di sekolah internasional 'X' ini tidak fleksibel seperti guru pada umumnya.

Adanya tuntutan dari pihak keluarga dan pihak sekolah yang datang disaat yang bersamaan menyebabkan terjadinya *interrole conflict* dimana tuntutan yang muncul dari satu peran tidak dapat disesuaikan dengan tuntutan yang muncul di peran lain sehingga pemenuhan tuntutan satu peran menjadi lebih sulit karena adanya tuntutan dari peran lain (Kahn et al, 1964). Berdasarkan pengertian tersebut, *work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan di sekolah internasional 'X' Denpasar dan di keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter.

Work-family conflict muncul dalam dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga (*WIF : Work interfering with family*) dan konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan (*FIW : Family interfering with work*). Jika dikombinasikan antara tiga bentuk *work-family conflict* (*time, strain* dan *behavior*) dan dua arah *work-family conflict* maka akan menghasilkan enam kombinasi *work-family conflict* yaitu *time-based WIF, time-based FIW, strain-based WIF, strain-based FIW, behavior-based WIF* dan *behavior-based FIW* (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Time-based WIF adalah konflik yang berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan waktu pada peran dalam keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985). Terdapat dua bentuk konflik oleh waktu yaitu tuntutan waktu di sekolah internasional 'X' Denpasar membuat guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari keluarga dan tuntutan waktu juga bisa membuat guru wanita lokal

sekolah internasional 'X' Denpasar mengalami kebingungan atau ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dengan pekerjaan di kantor meskipun guru wanita tersebut telah berusaha secara fisik untuk memenuhi tugas di keluarga. *Time-based FIW* merupakan konflik yang berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja (Greenhaus dan Beutell, 1985). Hal ini terjadi ketika guru wanita lokal tersebut sedang menghadapi anak yang sakit sehingga harus mengantar ke dokter atau untuk mengantar anak ke sekolah terlebih dahulu sehingga terlambat datang ke tempat kerja. Konflik dalam *time-based* terjadi ketika tekanan waktu dalam satu peran tidak dapat disesuaikan atau diseimbangkan dengan tuntutan waktu di peran yang lain (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Strain-based WIF adalah konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelelahan pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan tanggung jawab pada peran dalam keluarga. Guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar seringkali menjadi mudah marah dirumah ketika mengalami kelelahan atau ketegangan di tempat kerja. *Strain-based FIW* adalah konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelelahan pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan tanggung jawab pada peran sebagai pekerja. Guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar mengalami kurangnya konsentrasi ketika bekerja apabila sedang mengalami masalah dengan anggota keluarganya.

Behavior-based WIF, konflik yang berkaitan dengan perilaku pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan perilaku para peran dalam keluarga. Konflik ini nampak pada saat guru wanita lokal tersebut menyelesaikan masalah

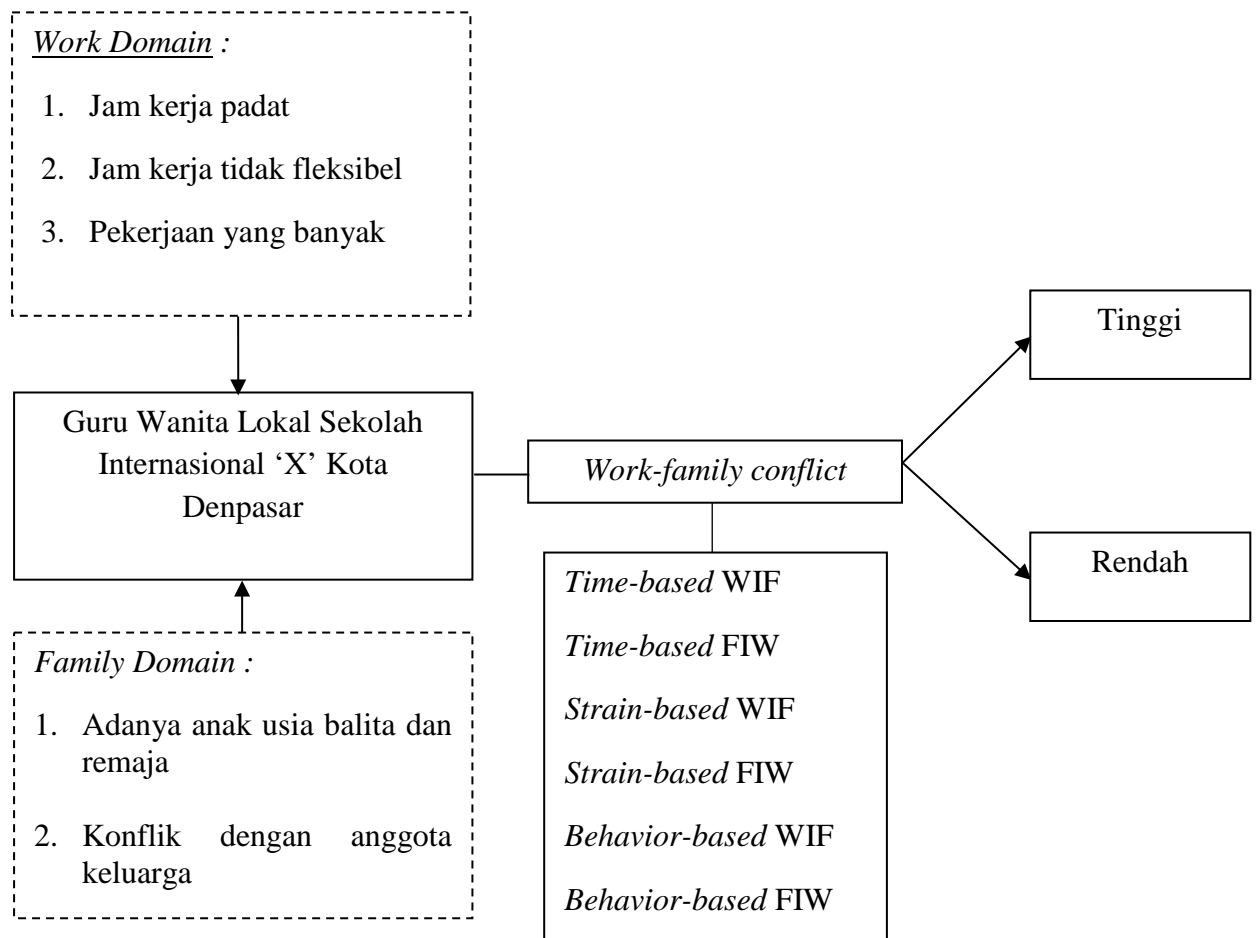
dengan suaminya. Perilaku yang muncul seringkali guru wanita lokal menjadi lebih dominan karena terbiasa untuk berinteraksi dengan siswa-siswa sehingga perilaku pada saat menyelesaikan masalah dengan suaminya menjadi tidak sesuai dengan perannya sebagai seorang istri. *Behavior-based FIW* yang merupakan konflik yang berkaitan dengan perilaku pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan perilaku pada peran sebagai pekerja. Dalam dimensi ini tidak nampak adanya konflik yang berarti karena dalam menjalani peran sebagai seorang ibu dan seorang guru di sekolah internasional 'X' perilaku yang ditampilkannya tidak berbeda.

Guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar yang mengalami *work-family conflict* dapat disebabkan oleh lingkup/area kerja yaitu jam kerja yang tidak fleksibel, kesulitan untuk diberikan ijin tidak masuk kerja, pekerjaan yang membuat harus lembur di sekolah. Selain itu guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar juga mengalami *work-family conflict* yang disebabkan oleh lingkup/area keluarga dimana adanya kehadiran anak dan masih mempunyai tanggung jawab utama pada anak usia balita dan remaja yang membuat guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar masih harus memberikan perhatian penuh dan kasih sayang pada anak serta adanya konflik dengan anggota keluarga yang membuat guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar sulit untuk konsentrasi di pekerjaan.

Work-family conflict yang dialami oleh guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar dikategorikan tinggi ketika guru wanita lokal tersebut mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan dalam hal waktu, tekanan dan

perilaku di sekolah internasional 'X' Denpasar dan keluarga; dan sebaliknya. *Work-family conflict* dikategorikan rendah ketika guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan pada peran sebagai guru dan sebagai anggota keluarga.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan melalui bagan kerangka pikir di halaman berikutnya :



Bagan 1.1. Bagan kerangka pikir

1.6 ASUMSI

Berdasarkan uraian diatas, dapat diasumsikan bahwa :

1. Guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan dalam pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga.
2. Guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar mengalami derajat *work-family conflict* yang berbeda-beda.
3. *Work-family conflict* yang dialami oleh guru wanita lokal sekolah internasional 'X' Denpasar dapat muncul dalam dua arah yaitu *work interfering with family (WIF)* dan *family interfering with work (FIW)*.
4. *Work-family conflict* dapat muncul dalam tiga bentuk yaitu *time*, *strain* dan *behavior based conflict*.