

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era industrialisasi sekarang ini, rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Sebagai pusat rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, maka pelayanan rumah sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan (Ruswanti, 2013). Pihak rumah sakit dalam rangka mewujudkan kualitas pelayanan yang maksimal terhadap pasien maka harus menyediakan tenaga ahli yang berkompeten dibidang kesehatan seperti perawat. Perawat adalah individu yang telah dipersiapkan melaluipendidikan untuk turut serta merawat dan menyembuhkan orang yang sakit yang dilaksanakan sendiri atau di bawah pengawasan supervisi dokter atau penyelia (Gunarsa dalam Almasitoh, 2011).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan Almasitoh (2011) dalam penelitiannya tugas-tugas pokok perawat adalah melaksanakan pengkajian perawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan evaluasi keperawatan sederhana pada individu, melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan (askep), melaksanakan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu, melaksanakan tugas siaga *on call* di rumah sakit, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam

keadaan siap pakai, melakukan *pre* serta *post conference* dan serah terima pasien pada saat pergantian dinas, mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh kepala ruang, dan melakukan *droping* pasien. Terlepas dari tugas pokok seorang perawat, idealnya seorang perawat yang sudah berkeluarga juga harus mempunyai waktu yang cukup bersama pasangan dan anak. Namun pada kenyataannya mayoritas dari perawat kurang memiliki waktu untuk pasangan dan anak, yang mana hal ini menyebabkan timbulnya konflik (Greenhaus & Beutell, 1985).

Dalam beberapa tahun terakhir peningkatan jumlah penduduk tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan, dimana peningkatan penduduk yang bekerja didominasi oleh wanita. Pada bulan Agustus 2010: jumlah pekerja pria sebanyak 21.023.975, wanita sebanyak 11.497.542. Pada bulan Agustus 2011: jumlah pekerja pria sebanyak 24.381.000, wanita sebanyak 13.390.000 (Sumber: BPS dalam Soeharto, 2015). Tingginya peningkatan penduduk wanita yang bekerja diduga karena faktor dorongan ekonomi, yaitu tuntutan keluarga untuk menambah penghasilan, disamping semakin terbukanya kesempatan bekerja pada kaum wanita. Apabila wanita ikut serta dalam membantu mencari nafkah di sektor publik tetapi beban domestik tidak berkurang maka tanggung jawab istri menjadi ganda yaitu sebagai wanita rumah tangga dan juga sebagai pekerja wanita. Dimana hal ini akan menimbulkan konflik peran apabila wanita tidak dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut (Soeharto, 2015).

Berkaitan dengan peran yang dijalani, wanita yang bekerja akan lebih mengalami konflik peran daripada pria karena pria dan wanita mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga (Duxbury & Higgins dalam Soeharto, 2013). Gutek

et al. (Aycan & Eskin, 2005) menyatakan bahwa wanita yang bekerja akan lebih mengalami konflik pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Pernyataan di atas sesuai dengan pendapat Parasuraman (1992) yang menyatakan bahwa wanita yang menyanggah dua peran penting, yaitu sebagai wanita pekerja sekaligus ibu rumah tangga akan lebih merasakan konflik peran dari pada pria.

Menurut Ford dan Heinen (dalam Soeharto & Kuncoro, 2015) perbedaan terjadi dikarenakan tuntutan peran yang berbeda, pekerja pria hanya dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan sehingga pria tidak mempunyai waktu untuk membantu pekerjaan rumah tangga serta tidak meluangkan waktu untuk anak, sedangkan wanita dihadapkan pada tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga secara serentak. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik apabila perempuan tidak dapat membagi waktu antara perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Konflik pekerjaan-keluarga pada wanita akan semakin tinggi pada saat wanita memiliki anak yang berusia 0-12 tahun karena pada rentang usia tersebut anak sangat membutuhkan perhatian dan kasih sayang seorang ibu (Higgins dalam Christine, 2010). Menurut Hall (Aycan & Eskin, 2005) menyatakan bahwa wanita yang bekerja sangat dipengaruhi oleh tuntutan sebagai orang tua daripada pria, karena wanita harus memenuhi beberapa peran secara bersamaan (misalnya, orang tua, diri, pekerja, dan pasangan).

Namun pada kenyataannya menjalani dua peran sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Ketika di rumah wanita dihadapkan pada urusan keluarga seperti melayani suami, mengurus anak, dan mengurus semua urusan rumah tangga. Peran ganda pun dialami oleh wanita

tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya yaitu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh institusi. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja dengan kehidupan rumah tangga (Ruswanti, 2013).

Secara umum menurut Huang dan Noor (dalam Soeharto, 2013) konflik pekerjaan-keluarga ada dua dimensi yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Namun dalam penelitian ini hanya akan menggunakan satu dimensi yaitu konflik pekerjaan-keluarga. Alasan hanya mengambil satu dimensi yaitu konflik pekerjaan-keluarga karena berdasarkan data lapangan yang diperoleh, subjek penelitian mengungkapkan bahwa dirinya hanya mengalami konflik pekerjaan-keluarga saja, menurut perawat setiap permasalahan yang terjadi di rumah tidak akan dibawa atau disangkutpautkan ketika perawat berada di rumah sakit.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *multi-dimensi* dari konflik pekerjaan-keluarga ada 3 dimensi; *time-based conflict* yaitu konflik yang terjadi karena tuntutan waktu dari peran yang satu mempengaruhi partisipasi dalam peran lain, *strain-based conflict* yaitu konflik yang disebabkan oleh gejala-

gejala stres seperti kelelahan dan mudah marah, yang diakibatkan oleh satu peran mengganggu peran yang lain, *behavior-based conflict* yaitu konflik yang terjadi jika tingkah laku tertentu yang dituntut oleh satu peran mempersulit individu dalam memenuhi tuntutan peran yang lain.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Yuliana dan Yuniasanti (2013) tentang konflik pekerjaan-keluarga pada polwan di Polres Kulon Progo menunjukkan bahwa dari 32 subjek penelitian 87,5% (28 subjek) mengalami konflik pekerjaan-keluarga dalam tinggi. Permasalahan yang dialami subjek antara lain kurangnya waktu dengan keluarga, tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga sepenuhnya dan memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan dengan pekerjaan lain. Berbeda dengan profesi karyawan bank, guru atau PNS yang memiliki waktu kerja yang cenderung statis, polwan harus selalu siap sedia dimanapun berada ketika ada panggilan dari komandan untuk bertugas maka harus dilaksanakan tanpa peduli waktu dan tempat. Di mana apabila polwan tidak dapat menjalankan perannya dengan maksimal akan menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga.

Sejalan dengan data tersebut, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 9 Oktober 2016 dengan perawat wanita RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo, subjek mengaku kurang memiliki waktu dengan keluarga karena waktu yang digunakan lebih banyak di pekerjaan dibandingkan untuk keluarga. Permasalahan yang lainnya seperti jam kerja yang berlebihan dan beban kerja yang banyak seringkali membuat wanita merasa kelelahan sehingga pada saat melakukan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga tidak dapat dijalankan

secara maksimal, dimana jam kerja perawat dimulai dari jam 07.30-14.00, siang 14.00-21.00 dan malam dari jam 21.00-07.30, pergantian jam dinas yang sulit mendapatkan izin dari atasan, jam kerja yang tidak fleksibel membuat wanita tidak dapat menentukan waktu untuk melakukan kegiatan bersama keluarga. Di samping jam dinas tersebut, saat di rumah perawat harus selalu *on call* apabila sewaktu-waktu dibutuhkan oleh rumah sakit. Kesibukan yang terjadi pada istri membuat suami sering protes dengan aktivitas yang dilakukan istri di tempat kerja dan terkadang sampai bertengkar. Kondisi seperti ini akan memunculkan emosi negatif pada perawat seperti merasa bersalah apabila karena pekerjaan menjadikan dirinya tidak dapat mengurus rumah secara maksimal.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita. Hal tersebut sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu aspek *time-based conflict*, di mana wanita yang bekerja tidak memiliki waktu yang cukup dengan keluarga, tidak dapat mengerjakan hobi atau aktivitas dengan keluarga lantaran jadwal pekerjaan yang tidak fleksibel. *Strains-based conflict* juga muncul pada perawat wanita yaitu dengan adanya beban kerja yang banyak dan menuntut wanita untuk selalu siap dengan tugas dan tanggung jawab di rumah sakit seringkali membuat wanita merasa kelelahan pada saat memenuhi peran di rumah tangga. Perubahan perilaku dari satu peran ke peran yang lainnya akan menimbulkan *behavior-based conflict* apabila tidak dijalani dengan benar misalnya di tempat kerja wanita dituntut untuk lembut saat menghadapi pasien tetapi harus bersikap tegas ketika menghadapi anak-anak di rumah.

Semakin tingginya konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh wanita akan menimbulkan dampak negatif. Menurut Noor (dalam Soeharto, 2013) dampak negatif konflik pekerjaan-keluarga pada wanita pekerja diantaranya yaitu mengalami distres, kepuasan kerja yang rendah, mengalami ketidakpuasan perkawinan dan ketidakpuasan hidup. Dari uraian di atas penelitian ini berperan penting untuk menghindari dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga.

Beberapa faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga menurut Kim dan Ling (2001) adalah jam kerja tinggi, jadwal pekerjaan yang tidak fleksibel, stres kerja dan dukungan pasangan. Dari faktor-faktor di atas akan dipilih faktor dukungan pasangan (suami) sebagai faktor yang berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini. Pemilihan tersebut berdasarkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa dukungan pasangan dapat mengurangi tingkat konflik pekerjaan keluarga perempuan menikah yang bekerja dan dukungan pasangan memainkan peranan penting pada proses stres dalam pekerjaan baik di luar rumah sebagai wanita karir maupun di dalam rumah sebagai istri (Apollo & Cahyadi, 2012). Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan di rumah dinas perawat yang berada di Purworejo pada tanggal 9 Oktober 2016 dapat disimpulkan bahwa untuk mencegah timbulnya permasalahan yang terkait dengan peran ganda pada perawat wanita, perawat membutuhkan dukungan dari suami karena mayoritas perawat sudah tidak lagi tinggal bersama orang tua dan memilih tinggal mandiri bersama suami dan anak. Selain itu perawat juga membutuhkan pembagian peran dengan suami seperti mengasuh anak dan mengurus rumah. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan

oleh Adams dan Thomas (Aycan & Eskin, 2005) yang menyatakan bahwa dukungan pasangan sangat berpengaruh dalam mengurangi konflik pekerjaan-keluarga.

Dukungan suami merupakan salah satu sumber dari dukungan sosial (Mui dalam Muharnis, 2011). Sarafino (dalam Smet, 1994) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah suatu bentuk perhatian, kepedulian, penghargaan dan pertolongan yang diperoleh dari orang lain atau suatu kelompok. Dukungan suami adalah dorongan untuk memotivasi istri, baik secara moral maupun material (Bobak dalam Rahmadita, 2013). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan suami adalah dukungan yang diterima istri baik secara moral maupun material sebagai bentuk perhatian, kepedulian dan pertolongan. Sehingga terjadinya konflik pada istri menjadi lebih kecil karena peran ganda yang dialaminya lebih ringan berkat dukungan yang diberikan oleh suami. Menurut Sarafino (dalam Purba, 2007) aspek dari dukungan sosial meliputi aspek dukungan emosional (empati, cinta, kepercayaan), dukungan penghargaan (memberikan penghargaan atas apa yang telah dilakukan), dukungan informasi (memberikan informasi, nasehat, saran) dan dukungan instrumental (memberikan bantuan berupa uang, benda maupun pekerjaan).

Konflik yang dialami wanita akan berkurang ketika wanita dapat merasakan aspek-aspek dukungan suami. Konflik pada perawat wanita seperti kekurangan waktu dengan keluarga dan jadwal kerja yang tidak fleksibel (shift pagi, siang, malam) akan berkurang pada saat wanita mendapatkan dukungan emosional dari suami. Wanita yang mendapatkan dukungan emosional seperti

perhatian dan kasih sayang dari suami akan merasa nyaman dan aman baik di rumah maupun di luar rumah (Parasuraman dalam Aycan & Eskin, 2005). Tingginya jam kerja yang digunakan wanita (seperti lembur, selalu *on call* sewaktu-waktu dibutuhkan) untuk bekerja akan berpengaruh terhadap kualitas hubungan anggota keluarga (Kim & Ling, 2001). Kondisi demikian dapat membuat wanita menghadapi masalah psikologis seperti ketegangan yang muncul ketika tidak dapat memenuhi tanggung jawab keluarga.

Dukungan instrumental yang diberikan suami secara langsung, seperti mengasuh anak pada saat istri dinas malam akan memudahkan istri untuk dapat memenuhi tanggung jawab dalam menjalankan perannya sehari-hari (Purba, 2007). Tanggung jawab wanita di tempat pekerjaan dan tugas-tugas yang begitu banyak serta monoton menjadikan wanita mudah stres, marah-marah dan kelelahan (Almasitoh, 2011). Dukungan informasi seperti memberikan nasehat, saran bagaimana memecahkan permasalahan akan membantu istri dalam memahami situasi dan mencari alternatif pemecahan masalah atau tindakan yang akan diambil (Moertono dalam Purba, 2007).

Dukungan penghargaan, terjadi melalui ungkapan positif atau penghargaan yang positif pada individu. Sarafino (dalam Purba, 2007) seseorang yang menerima dukungan penghargaan ini akan merasa berharga, kompeten dan bernilai. Ketika wanita dapat merasakan dukungan suami secara maksimal, maka konflik pekerjaan-keluarga pada wanita juga akan berkurang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soeharto (2013) menunjukkan bahwa dukungan suami dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita,

dimana semakin tinggi dukungan suami maka semakin rendah pula konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. Hal senada juga dikatakan oleh Kim & Ling (2001) bahwa dukungan dari suami yang berupa bantuan tenaga, nasihat, dan memahami kondisi istri akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh istri.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa dukungan suami dapat membantu mengurangi konflik pekerjaan-keluarga pada wanita. Berangkat dari permasalahan tersebut, muncul permasalahan dalam penelitian ini yaitu “apakah ada hubungan antara dukungan suami dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita RSUD Dr.Tjitrowardojo Purworejo?”.

B. Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan suami dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita “RSUD Dr.Tjitrowardojo Purworejo”. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang konflik pekerjaan pada perawat wanita serta memberikan sumbangan bagi pengembangan teori psikologi perkembangan terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita.

2. Manfaat Praktis

Apabila hipotesis dalam penelitian ini terbukti diharapkan dapat memberikan acuan bagi perawat wanita di RSUD Dr.Tjitrowardojo Purworejo dalam mengatasi konflik pekerjaan-keluarga. Selain itu, perawat wanita dapat memanfaatkan setiap dukungan yang diberikan oleh suami.