

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Hal ini membuat setiap individu berusaha untuk menjaga kesehatannya, yang dapat dilakukan dengan upaya kesehatan. Menurut Undang-Undang no 23 tahun 1992 upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah dan atau masyarakat. Upaya pemerintah dalam memelihara kesehatan dengan menyediakan sarana berupa Rumah Sakit, maupun Puskesmas.

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Menurut Depkes, 2009 Puskesmas adalah kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas terdiri dari Puskesmas rawat inap dan non rawat inap yang meliputi : Puskesmas kawasan perkotaan, Puskesmas kawasan pedesaan, Puskesmas kawasan terpencil dan sangat terpencil. Salah satunya yaitu Puskesmas yang berada di kota Tentena. Puskesmas ini merupakan Puskesmas rawat inap yang pertama kali di bangun Tentena, Provinsi Sulawesi Tengah, Kabupaten Poso. Walaupun Puskesmas ini memiliki fasilitas layaknya Rumah Sakit yang memiliki rawat inap serta unit gawat darurat dan sebagainya dan sudah terakreditasi. Puskesmas ini mempunyai visi yaitu mewujudkan

masyarakat yang sehat dan mandiri di wilayah kerja Puskesmas Tentena. Misinya yaitu memberikan pelayanan kesehatan bermutu, terpadu dan professional, menumbuhkembangkan pemberdayaan masyarakat dan pembangunan berwawasan kesehatan, meningkatkan kualitas, kuantitas sarana dan prasarana, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan keseimbangan inteligensi, emosional, dan lingkungan sosial, memantapkan manajemen yang selalu dinamis dan profesional.

Pelayanan di Puskesmas ini terdiri dari Poli Umum, Poli Gigi, Poli Balita, Poli Gizi, Poli Kesehatan Ibu Anak, Laboratorium, Unit Gawat Darurat, Ruang tindakan, Ruang Persalinan, Ruang rawat inap, Apotik, Kasir. Pelayanan ini dibantu oleh 63 orang tenaga kesehatan secara keseluruhan. Pembagian tugas dan tanggung jawab perawat rawat inap di Puskesmas ini, yaitu berdasarkan *Shift* pagi, siang, dan malam.

Di masing-masing *shift* memiliki waktu kerja 7 jam perhari untuk *shift* pagi jam 7-2 siang, dan siang jam 2-9 malam, sedangkan *shift* malam memiliki waktu kerja yang lebih lama yaitu 10 jam mulai jam 9malam-7pagi dengan jadwal masing-masing perawat yang sudah ditetapkan yaitu 3 x 1 dengan arti tiga hari kerja dan satu hari libur dengan sistem pergantian *shift* secara bergantian yaitu 3 hari berturut-turut perawat masuk di *shift* pagi setelah itu libur, saat masuk kembali perawat tersebut masuk dinas lagi dengan *shift* selanjutnya demikian seterusnya sampai *shift* malam. Tidak menutup kemungkinan di hari libur pun perawat bisa saja harus dinas jika ada pasien darurat dan diminta oleh kepala perawatan untuk membantu perawat yang sedang bertugas pada saat itu.

Dalam satu *shift* kerja, terdapat 5-6 orang perawat yang bertugas dan seluruh pasien yang pada saat itu dirawat menjadi tanggung jawab semua perawat yang bertugas oleh karena itu, para perawat di Puskesmas ini, merasa tanggung jawab mereka semakin berat, meskipun saat bertugas perawat-perawat melakukan tugas mereka sesuai dengan keahlian mereka, namun terkadang ada beberapa pasien yang ingin di dampingi secara terus menerus didalam

kamar perawatan dan juga memilih salah satu perawat untuk merawatnya sampai pulih dan sudah di ijin untuk kembali kerumah.

Adapun tugas dan tanggung jawab perawat rawat inap menurut kepala perawatan di Puskesmas Tentena adalah menerima pasien baru sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku, melakukan pengkajian keperawatan dan menentukan diagnosa keperawatan sesuai batas kewenangannya, menyusun rencana keperawatan sesuai dengan kemampuannya. Kemudian tugas lainnya adalah melakukan tindakan keperawatan kepada pasien sesuai kebutuhan dan batas kemampuannya, yaitu melatih atau membantu pasien untuk melakukan latihan gerak, melakukan tindakan darurat kepada pasien (seperti panas tinggi, kolaps, pendarahan, keracunan, henti nafas dan henti jantung) sesuai prosedur yang berlaku, selanjutnya segera melaporkan tindakan yang telah dilakukan kepada dokter ruang rawat inap atau dokter jaga.

Para perawat juga bertugas melaksanakan tindakan evaluasi keperawatan sesuai batas kemampuannya, mengobservasi kondisi pasien, selanjutnya melakukan tindakan yang tepat berdasarkan hasil observasi tersebut, berperan serta dengan anggota tim kesehatan dalam membahas kasus dan upaya meningkatkan mutu asuhan keperawatan. Kemudian tindakan evaluasi lainnya adalah melaksanakan serah terima tugas kepada perawat pengganti secara lisan maupun tertulis pada saat penggantian dinas, memberikan penyuluhan kesehatan kepada pasien dan keluarganya sesuai dengan keadaan dan kebutuhan pasien.

Menjadi perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena bukanlah hal yang mudah dijalankan, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa perawat yang tinggal bersama keluarga besar dimana ada orang tua dan saudara-saudara yang lainnya mengatakan bahwa Budaya di Tentena, tidak sama seperti budaya di kota-kota besar lainnya dimana orang tua di Tentena, mengharuskan ibu yang bekerja juga tetap harus bertanggung jawab kepada keluarganya contohnya, ibu yang bekerja harus menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan juga rumahtangga, terkadang anak dari

perawat di titipkan dan diasuh oleh orang tua dari perawat tersebut, tetapi orang tua dari perawat tersebut tidak mau untuk secara terus menerus mengasuh anak dari perawat karena kebanyakan orang tua dari perawat masih bekerja selain itu, saat anak di titipkan kepada saudara atau orang tua, hal ini membuat perasaan dan pikiran perawat saat bekerja menjadi tidak karuan karena merasa khawatir sudah merepotkan saudara ataupun orang tuanya, terlebih dengan tidak pastinya kepulangan perawat ke rumah seperti saat jam yang seharusnya perawat sudah pulang, namun ada beberapa tanggung jawab yang belum selesai dan akhirnya perawat menjadi telat pulang karena harus menyelesaikan tanggung jawab tersebut. Sementara di Tentena juga kebanyakan orang tua dari perawat, masih memiliki aktifitas seperti mengurus kebun, mengurus sawah dan lain sebagainya, oleh karena itu perawat yang meskipun tinggal dengan keluarga besar selain selalu merasa tidak enak karena sering merepotkan keluarga untuk mengurus anak juga merasa beban tanggung jawabnya sangat berat, wanita di Indonesia di tuntut untuk mengurus rumah, dan juga keluarganya tetapi ada juga kebutuhan ekonomi keluarga yang harus dipenuhi karena pendapatan suami tidak mencukupi sehingga mereka tetap juga bekerja. Mereka dihadapkan kepada dua hal yang sama penting dan beratnya, keberhasilan untuk menjalankan peran sebagai perawat dan kesuksesan untuk menjalankan peran membina rumah tangga yaitu sebagai seorang istri juga sebagai seorang ibu. Ketika terjadi benturan antara tuntutan di tempat kerja dan di rumah, komitmen yang lebih sedikit untuk menjalankan pekerjaan diharapkan ada pada wanita dibandingkan dengan pria. Dengan demikian sanksi atas tidak terpenuhinya pemenuhan tuntutan mungkin tidak hanya muncul dari pihak yang berperan tetapi lebih fokus di dalam diri orangnya juga yaitu perasaan bersalah (Greenhaus &Beutell, 1985).

Dalam penelitian *National Center on Addiction and Substance Abuse (CASA)* tahun 2006, 57% orang tua menjelaskan bahwa bekerja membuat mereka menjadi sulit mengatur jadwal (waktu) sehingga terlambat bekerja dan tidak dapat berkumpul dengan keluarga

sesering yang mereka harapkan (Korabik, 2008). Selain itu, Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja (Kinnunen dan Mauno, 1998). Bagi organisasi dampak konflik pekerjaan-keluarga tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover* (Abbot et al.,1998; dalam Frone & Cooper, 1992).

Menurut perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena, alasan ingin tetap bekerja walaupun sudah berkeluarga adalah karena mempunyai kebutuhan yang tinggi misalnya memiliki suami seorang petani, jadi mau tidak mau perawat wanita tersebut harus juga bekerja membantu suami untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Selain itu ada juga perawat yang mengatakan alasannya untuk tetap bekerja yaitu karena sangat menyukai pekerjaannya sebagai seorang perawat serta masih tetap mendapat dukungan dari keluarga untuk tetap bekerja sesuai dengan keinginannya.

Work – family conflict adalah bentuk tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Dalam *work-family conflict*, penyebab konflik tersebut dapat berasal dari perannya dalam keluarga yang terjadi ketika pemenuhan pekerjaan mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan peran keluarga. Dapat juga berasal dari keluarga yang terjadi ketika aktivitas di dalam keluarga menghambat pemenuhan tuntutan di tempat kerja. Dalam aktivitasnya sebagai ibu rumah tangga terdapat tanggung jawab yang merupakan peran-peran yang biasa dilakukan oleh ibu rumah tangga, di antaranya mengurus kebutuhan anak-anak. Sedangkan dalam pekerjaannya, wanita tersebut diharapkan dapat melaksanakan *job description* dan waktu kerja yang sudah pasti.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga bentuk *work-family conflict*, yaitu: *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*. *Time-based*

conflict yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan di keluarga atau pekerjaan, dapat mengurangi waktu untuk menjalani tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). *Strain-based conflict* terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran memengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Behavior-based conflict* berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan dengan tuntutan yang harus dilakukan (di pekerjaan atau keluarga).

Ketiga bentuk konflik yang terjadi dalam *work-family conflict* dapat terjadi dalam dua arah (Greenhaus & Beutell, 1985). Kedua arah konflik tersebut adalah *family interfering with work* (FIW) dan *work interfering with family* (WIF). Pertama, *family interfering with work* adalah konflik dalam keluarga yang mempengaruhi pekerjaan. Arah dari konflik ini dimaksudkan bahwa pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan. Misalnya suami yang memprotes istrinya karena kurangnya waktu bersama anak dan suami, sehingga suami mencurigai waktu lembur istrinya dilakukan dengan hal-hal lain seperti menemui seorang lelaki. Hal ini seringkali menjadi pemicu pertengkaran dan mengganggu pekerjaan. Kedua, *work interfering with family* adalah konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi keluarga. Arah dari konflik ini dimaksudkan bahwa pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan memengaruhi pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga.

Dari hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap 10 orang perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena, dapat diketahui sebanyak 2 orang perawat (20%) merasakan bahwa mereka tidak dapat turut serta dalam menjalankan tanggung jawab rumah tangga menjadi seorang istri dan ibu. Perawat tersebut tidak memiliki cukup waktu untuk mengasuh anak dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga, tidak ikut serta dalam kegiatan keluarga dan kurang dapat memperhatikan perkembangan anak karena banyak waktu yang dikeluarkan untuk melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Sebanyak 3 orang perawat (30%) yang memiliki anak di bagian rawat inap Puskesmas Tentena merasa bahwa permasalahan dari kehidupan di keluarga sering memengaruhi kinerja mereka terhadap tanggung jawab keluarga sehingga sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya. Misalnya ketika saat anak sedang sakit dan dititipkan kepada anggota keluarga lain, maka perawat wanita tersebut seringkali menghubungi anggota keluarga yang dititipi anak olehnya. Hal ini membuat perawat tersebut menjadi kurang dapat berkonsentrasi saat bekerja contohnya perawat kurang fokus dalam bekerja karena anaknya sakit, sehingga menyebabkan pasien yang seharusnya minum obat pada jam tertentu menjadi telat untuk minum obat dan menyebabkan perawat mendapat protes dari keluarga pasien.

Sebanyak 1 orang (10%) perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena kerap kali merasa bahwa apa yang mereka lakukan belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Puskesmas didalam kinerja sebagai pegawai Kesehatan RI. Ketika perawat tersebut sedang mengalami permasalahan keluarga, terkadang saat bekerja mereka menjadi kurang fokus dalam menangani pasien dan cenderung untuk meminta bantuan rekan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti pada saat mereka mendapatkan pasien darurat, perawat tersebut akan memilih untuk menjadi perawat pendamping karena mereka menilai bahwa mereka tidak sanggup untuk memegang tanggung jawab yang berat dan membutuhkan bantuan dari rekan serta memiliki perasaan bersalah dalam diri karena tidak dapat menjalankan tanggung jawab yang seharusnya dilakukannya.

Sementara 2 orang (20%) perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena lainnya, terkadang merasa mereka harus meminta izin untuk datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan karena harus melakukan tanggung jawab rumah tangga. Tanggung jawab rumah tangga tersebut misalnya mengantar anak ke sekolah dan menghadiri pertemuan orang tua di sekolah anak. Terkadang anak protes pada perawat tersebut dan menunjukkan sikap yang tidak biasanya seperti tidak mau makan. Jika seringkali

ada pertemuan orang tua, perawat tersebut tidak dapat menghadirinya sehingga hanya diwakili oleh bibi atau pamannya. Hal tersebut membuat perawat terkadang merasa bersalah kepada anaknya.

Selain itu 2 orang (20%) perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena juga merasakan bahwa tuntutan pekerjaan membuat perawat tersebut menjadi terfokus untuk bekerja sehingga merasa lelah ketika tiba di rumah. Permasalahan di tempat kerja terkadang menjadikan kondisi diri saat pulang ke rumah dalam keadaan kelelahan untuk mengerjakan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Hal ini menghambat perawat tersebut untuk memberikan kontribusi sebagai ibu rumah tangga dan menjadi berkurangnya intensitas untuk berkomunikasi dengan anak dan suami dikarenakan kondisi tubuh yang sudah lelah, contohnya mereka seperti kurang dapat memberikan perhatian kepada suami dan anak serta terkadang, untuk makan saja suami dan anak harus membeli di luar karena perawat tersebut tidak memiliki waktu dan sudah dalam keadaan lelah untuk memasak. Hal ini juga yang terkadang memicu pertengkaran antara suami istri. Perawat tersebut merasa bersalah serta merasa belum menjadi ibu yang baik untuk keluarganya.

Kepala Puskesmas Tentena memaparkan bahwa dalam 3 tahun terakhir ini (2013-2016) tingkat perceraian di Puskesmas Tentena meningkat. Perceraian tersebut terjadi karena masalah keuangan dan istri sulit membagi waktu untuk keluarga. Selain itu Kepala Puskesmas Tentena memaparkan bahwa ketika seorang perawat memiliki permasalahan keluarga, hal tersebut memengaruhi kinerja perawat tersebut. Keterlambatan datang, waktu pulang yang lebih awal, atau seringnya meminta izin cuti kerap terjadi pada perawat yang sedang mengalami permasalahan keluarga terutama perawat yang sedang berada dalam proses perceraian, dan dampaknya ke pekerjaan, satu perawat yang harusnya menangani masing-masing satu pasien menjadi menangani pasien lainnya juga karena salah satu dari perawat

terlambat atau tidak masuk kerja. Hal ini juga membuat penanganan pada pasien tidak maksimal.

Fenomena yang dialami oleh perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena tersebut memperlihatkan bahwa adanya masalah yang berkaitan dengan *work - family conflict* yang dirasakan oleh perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap Puskesmas Tentena cukup mengganggu. Hal tersebut mendorong peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai *work - family conflict* pada perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap Puskesmas Tentena.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui gambaran *work - family conflict* pada perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai *work - family conflict* pada perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai *work-family conflict* pada perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena dilihat dari arah *work-family conflict* yang terbentuk dari arah dan bentuk konflik yaitu *Time-based WIF*, *Time-based FIW*, *Strain-based WIF*, *Strain-based FIW*, *Behavior-based WIF* dan *Behavior-based FIW*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dalam bidang Psikologi Industri Organisasi dan Psikologi Sosial yang termasuk pada permasalahan Keluarga mengenai *work – family conflict* (WFC) yang terjadi pada perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan rujukan bagi peneliti-peneliti lain yang berminat melakukan penelitian mengenai *work – family conflict* (WFC) terhadap perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Puskesmas yang memiliki bagian rawat inap untuk memberikan informasi bagi pimpinan Puskesmas tentang *Work Family Conflict* dalam kegiatan kerja sebagai seorang perawat wanita yang memiliki anak.
2. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi kepada Kepala Keperawatan, untuk dapat meminimalisir dampak *Work Family Conflict* dalam kegiatan kerja perawat wanita yang memiliki anak.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kecenderungan seorang istri untuk bekerja saat ini, tidak untuk memenuhi tuntutan kebutuhan ekonomi rumah tangga semata. Selain adanya keinginan untuk menjalin relasi sosial yang lebih luas, adapun alasan lain yaitu karena istri memiliki keinginan untuk mengaktualisasi diri di masyarakat sejalan dengan ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh di bangku pendidikan. Saat ini bagi wanita kesempatan untuk bekerja dan memiliki

jenjang karier pun terbuka sehingga membuat wanita dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Salah satu bidang yang banyak ditemui oleh wanita adalah perawat.

Bagian Rawat Inap pada Puskesmas Tentena memiliki tanggung jawab untuk melakukan tindakan operatif terbatas terhadap penderita gawat darurat, merawat penderita gawat darurat atau untuk observasi penderita dalam rangka diagnostik dengan rata-rata 3-7 hari perawatan, melakukan pertolongan sementara untuk pengiriman penderita ke rumah sakit (Depkes RI, 2003)

Puskesmas sendiri memiliki tugas dan wewenang yang harus dijalankan, untuk dapat menjalankannya perawat dituntut untuk dapat memiliki kinerja yang baik, tetapi pada kenyataannya perawat tidak selalu dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Perawat wanita yang sudah memiliki anak di Puskesmas Tentena tidak selalu memiliki kinerja yang baik. Hal ini disebabkan ia memiliki tuntutan pada perannya yang lain yaitu peran sebagai istri maupun ibu. Sebagai seorang istri maupun ibu, perawat yang sudah memiliki anak di Puskesmas Tentena dituntut untuk dapat berperan aktif dalam keluarga misalnya terlibat secara langsung untuk mendidik dan merawat anak, tanggung jawab terhadap keluarga dan memiliki waktu yang banyak untuk keluarga juga pasangan. Ketidakeimbangan antara pekerjaan dan tuntutan keluarga menyebabkan perawat yang sudah memiliki anak mengalami *conflict* pada perannya atau di sebut juga *interrole conflict*.

Menurut Kahn et al, (dalam Greenhaus & Beutell, 1985), *work family conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena memiliki dua atau lebih peran, yaitu peran sebagai perawat, istri, dan ibu. Sebagai perawat, ia diuntut untuk bekerja diluar rumah lebih lama namun, perannya sebagai istri juga ibu menuntut ia lebih sering berada di rumah. Wanita di Indonesia diuntut untuk dapat lebih mengurus rumah dan juga keluarga,

namun perawat di Puskesmas ini sendiri ada yang berperan sebagai orangtua tunggal untuk itu mereka juga harus tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Kedua peran tersebut sulit dilakukan secara bersamaan dan menimbulkan *interrole conflict*.

Menurut Gutek et al (dalam Carlson, 2000) konflik kerja-keluarga dapat muncul dalam dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga (WIF: *work interfering with family*) dan konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan (FIW: *family interfering with work*).

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, 2000), *Work family conflict* memiliki tiga dimensi, yaitu *time - based conflict*, *strain - based conflict* dan *behavior - based conflict*. *Time-based conflict* adalah konflik yang disebabkan oleh tuntutan waktu untuk memenuhi peran yang satu dan yang lainnya. Dengan kata lain, konflik ini terjadi di saat pemenuhan suatu peran menghambat pemenuhan peran yang lainnya. Tuntutan waktu juga dapat membuat seseorang mengalami kebingungan atau ketidakmampuan untuk berkonsentrasi pada satu peran meskipun seseorang tersebut telah berusaha secara fisik untuk memenuhi tugas peran lainnya. *Strain-based conflict* adalah konflik yang muncul karena ketegangan atau kelelahan pada satu peran sehingga memengaruhi kinerja dalam peran yang lain. Konflik ini menyebabkan seseorang dapat memenuhi salah satu perannya secara baik dan disisi lain menyebabkan perannya yang lain terabaikan. *Behavior-based conflict* adalah konflik yang berhubungan dengan perilaku. Hal ini terkait dengan perbedaan aturan yang harus dihayati seseorang dalam pekerjaan maupun dalam situasi keluarga. Konflik ini mengakibatkan perilaku yang berlaku di suatu peran dilakukan juga pada peran yang lain meskipun kurang sesuai. Misalnya ketika perawat tegas dalam menghadapi pasien, tidak melibatkan emosi, serta disiplin ketika menghadapi pasien , biasa menjadi pola perilaku yang memunculkan konflik ketika berada dalam lingkungan keluarga, misalnya, ketika harus berinteraksi dengan

anak maupun suami, tetapi memunculkan cara bicara dan perilaku seperti berhadapan dengan pasien.

Jika dikombinasikan antara tiga bentuk *work family conflict*, yaitu *time*, *strain*, *behavior* dengan dua arah *work family conflict*, yaitu *work interfering with family (WIF)* dan *family interfering with work (FIW)* akan menghasilkan enam kombinasi yaitu *Time-based WIF*, *Strain-based WIF*, *Behaviour-based WIF*, *Time-based FIW*, *Strain-based FIW* dan *Behaviour-based FIW*. Setiap individu mengalami konflik yang berbeda-beda, begitu pula dengan perawat wanita yang memiliki anak bagian rawat inap di Puskesmas Tentena.

Time-based WIF berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan waktu pada peran dalam keluarga. Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena yang mengalami *Time-based WIF* tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai istri juga ibu. Waktu yang ia miliki lebih banyak digunakan untuk pemenuhan tuntutan perannya sebagai perawat wanita bagian rawat inap yang memiliki anak di Puskesmas Tentena. Hal tersebut menuntut perawat untuk dapat bekerja selama 7-10 jam dan ditambah waktu perjalanan jika seorang perawat mendapatkan tugas pelayanan posyandu maupun penyuluhan kesehatan di salah satu desa maupun kelurahan dalam kecamatan Pamona Puselemba maka perawat tersebut harus mengikuti setiap rangkaian sampai selesai, sehingga waktu untuk mengurus anak dan rumah tangga menjadi berkurang atau mungkin tidak dapat memenuhi tuntutan perannya sebagai istri atau ibu.

Yang dimaksud dengan *Time-based WIF* tinggi adalah perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan pemenuhan waktu di pekerjaannya dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang, sehingga mengalami kesulitan untuk memenuhi waktu yang dicurahkan untuk berperan di dalam keluarga sebagai istri untuk suami dan ibu bagi anak-

anaknyanya. Yang dimaksud dengan *Time-based WIF* rendah adalah Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan pemenuhan waktu di pekerjaannya dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat, sehingga tidak mengalami kesulitan mengalokasikan waktu untuk berperan di dalam keluarga sebagai istri untuk suami dan ibu untuk anak-anaknya.

Strain – based WIF berkaitan dengan kelelahan dalam peran sebagai pekerja yang menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga. Pada perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena yang mengalami *Strain – based WIF* tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai istri juga ibu karena ia kelelahan dalam memenuhi peran sebagai perawat di Puskesmas Tentena. Tuntutan peran sebagai perawat, dimana perawat harus bekerja secara teliti dan juga cekatan selain itu perawat juga dituntut bisa merawat seluruh pasien dengan segala jenis penyakit dengan variasi usia yang berbeda-beda mulai dari anak-anak sampai dengan lanjut usia sedangkan perbandingan perawat dan pasien tidak ideal dimana di masing-masing *shift* kerja terdapat 5-6 orang perawat saja yang bertugas sedangkan pasien kurang lebih 20 orang menurut kepala Puskesmas Tentena peraturan Kemenkes tahun 2000 perbandingan yang ideal adalah 1 orang perawat maksimal hanya menangani 2 orang pasien sedangkan perawat di Puskesmas ini harus menangani kurang lebih 4 pasien per *shift* dengan aktivitas kegiatan lebih banyak bersifat *mobile* dan berkeliling melayani pasien. Hal-hal seperti itulah menguras energi yang banyak sehingga setelah kembali ke keluarga, perawat merasa lelah sehingga menghambat pemenuhan perannya sebagai istri dan juga ibu rumah tangga.

Yang dimaksud *Strain-based WIF* yang tinggi adalah Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelahan secara fisik dan psikis di pekerjaannya dalam intensitas yang tinggi

dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di dalam keluarga sebagai istri untuk suami dan ibu untuk anak-anaknya. Yang dimaksud *strain-based WIF* yang rendah adalah Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelahan secara fisik dan psikis di pekerjaannya dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga tidak mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di dalam keluarga sebagai istri untuk suami dan ibu untuk anak-anaknya.

Behavior – based WIF berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga. Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena yang mengalami *Behavior – based WIF* tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai istri juga ibu karena terdapat ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku pada perannya sebagai perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena. Tuntutan peran sebagai perawat, dimana seorang individu harus mampu bekerja cepat, tegas dan juga harus bisa menuntut pasien untuk patuh dilingkungan Puskesmas, hal tersebut mengganggu perilaku di lingkungan rumah, dimana para perawat bersikap tidak bisa sabar, bertindak terlalu tegas, dan menuntut anggota keluarga di rumah harus patuh akan terbawa ke lingkungan keluarga, pada saat berinteraksi dengan suami dan anak yang seharusnya perilaku seorang istri atau ibu di rumah itu harus sabar dalam menangani anak, patuh terhadap suami dan juga lemah lembut.

Yang dimaksud *Behavior based WIF* tinggi yaitu Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku di pekerjaannya yang tidak sesuai untuk diterapkan di keluarga dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang.

Sehingga mengalami kesulitan untuk menukar antara peran yang dia jalani di dalam pekerjaan pada saat menjalani peran di dalam keluarga. Yang dimaksud *Behavior based WIF* rendah yaitu Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan ketidak sesuaian tuntutan pola perilaku di pekerjaannya yang tidak sesuai untuk diterapkan di keluarga dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga tidak mengalami kesulitan untuk menukar antara peran yang dia jalani di dalam pekerjaan pada saat menjalani peran di dalam keluarga.

Time-based FIW berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja. perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena yang mengalami *Time – based FIW* tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai perawat karena waktu yang ia miliki ia habiskan untuk pemenuhan tuntutan perannya sebagai istri juga ibu. Jika anak dari perawat wanita tersebut sedang sakit dapat membuat perawat wanita tersebut tidak masuk kerja, atau datang terlambat, hal ini dapat membuat tuntutan waktu yang harus dipenuhi pada perannya sebagai seorang pekerja tidak dapat dipenuhi karena perawat tersebut harus menemani anaknya yang sedang sakit.

Yang dimaksud dengan *Time-based FIW* tinggi adalah Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan pemenuhan waktu di keluarga menghambat pemenuhan waktu di dalam pekerjaannya dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga mengalami kesulitan untuk memenuhi waktu yang dicurahkan untuk berperan di dalam pekerjaan sebagai Perawat. Yang dimaksud dengan *time-based FIW* rendah adalah Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan pemenuhan waktu di keluarganya yang menghambat pemenuhan

waktu di pekerjaannya dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga tidak mengalami kesulitan mengalokasikan waktu untuk berperan di dalam pekerjaannya sebagai Perawat.

Strain-based FIW berkaitan dengan kelelahan dalam peran di keluarga yang menghambat pemenuhan tuntutan peran sebagai pekerja. Pada perawat wanita bagian rawat inap yang memiliki anak di Puskesmas Tentena yang mengalami *Strain-based FIW* tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai perawat karena ia telah kelelahan dalam memenuhi perannya sebagai istri juga ibu. Ketika anak dari perawat wanita tersebut sakit dan ia harus menjaga anak, perawat wanita tersebut tidak dapat berkonsentrasi bekerja dikarenakan perawat tersebut sudah merasa kelelahan karena telah menjalankan perannya sebagai ibu. Sehingga tugas yang harus diselesaikan oleh perawat tersebut terbengkalai.

Yang dimaksud *strain-based FIW* yang tinggi adalah Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelelahan secara fisik dan psikis di keluarganya yang menghambat perannya didalam pekerjaan dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di dalam pekerjaan sebagai Perawat. Yang dimaksud *strain-based FIW* yang rendah adalah Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan ketegangan atau kelelahan secara fisik dan psikis di keluarganya yang menghambat pemenuhan peran didalam pekerjaan dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga tidak mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di dalam pekerjaannya sebagai Perawat.

Behaviour-based FIW berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja. Pada perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena yang mengalami

behaviour – based FIW tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai perawat karena terdapat ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku pada perannya sebagai istri juga ibu. Perawat wanita tersebut pada perannya sebagai seorang istri dan juga sebagai ibu, perawat wanita tersebut memiliki sikap yang lemah lembut, sedangkan pada perannya sebagai seorang pekerja yang diharuskan memiliki sikap yang tegas kepada pasien. Mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku dalam perannya sebagai pekerja, karena kebiasaan pola perilaku di keluarga yang lemah lembut.

Yang dimaksud *Behavior based FIW* tinggi yaitu Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku di keluarganya yang tidak sesuai untuk diterapkan di pekerjaan dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga mengalami kesulitan untuk menakar antara peran yang dia jalani di dalam keluarga pada saat menjalani peran di dalam pekerjaan. Yang dimaksud *Behavior based FIW* rendah yaitu Perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena mengalami konflik yang berkaitan dengan ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku di keluarganya yang tidak sesuai untuk diterapkan di pekerjaan dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga tidak mengalami kesulitan untuk menakar antara peran yang dia jalani di dalam keluarga pada saat menjalani peran di dalam pekerjaan.

Yang dimaksud *work-family conflict* tinggi adalah penghayatan mengenai konflik antara pekerjaan dan keluarga dalam intensitas yang tinggi dan berlangsung dalam periode waktu yang panjang. Sehingga perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena kurang dapat mengatasi hambatan yang berkaitan dengan pemenuhan tuntutan perawat dalam pekerjaan maupun keluarga. Yang dimaksud *work-family conflict* yang rendah adalah penghayatan mengenai konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi

dalam intensitas yang rendah dan berlangsung dalam periode waktu yang singkat. Sehingga perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena dapat mengatasi hambatan yang berkaitan dengan pemenuhan tuntutan perawat dalam pekerjaan maupun keluarga.

Work family conflict terjadi di pengaruhi oleh beberapa hal berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, didapatkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *work family conflict* yang dialami oleh para perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Kovalenko dan Mortelmans (2016) diungkapkan bahwa berbagai karakteristik demografis dapat memunculkan *work family conflict* yang dialami oleh ibu yang bekerja. Dari hasil penelitiannya, ditemukan bahwa adanya konflik peran dapat muncul dari latar belakang individu, karakteristik organisasi, perbedaan individual, dukungan baik dari organisasi maupun dari keluarga, dan variabel-variabel yang berhubungan dengan anak dan tugas sebagai orang tua. Salah satu faktor yang cukup mempengaruhi adalah usia, dimana para ibu yang lebih muda terutama akan mengalami konflik karena memiliki anak yang masih kecil sedangkan pada ibu dengan usia yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi konflik. Menurut Kovalenko dan Mortelmans (2016) puncak *work family conflict* terjadi pada usia 30 tahun dan mengalami penurunan sesudahnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anafarta dan Kuruuzum (2012) menemukan bahwa jumlah anak akan berhubungan dengan kelelahan yang dialami oleh para ibu, dimana jumlah anak yang besar akan mendorong terjadi kelelahan yang membuat konflik peran akan lebih mudah terjadi. Selain itu, ditemukan juga para ibu dengan usia anak di bawah tiga tahun biasanya akan mengalami konflik yang lebih besar karena kebutuhan untuk merawat dan memperhatikan anak yang lebih intens pada anak di bawah 3 tahun. Hal ini serupa dengan yang dipaparkan oleh Simmers (2001), bahwa tuntutan pengasuhan tercermin dari jumlah dan umur anak mulai dari umur anak yang paling kecil. Tuntutan pengasuhan

tertinggi terjadi pada orang tua yang memiliki bayi dan anak-anak pra sekolah, tuntutan yang lebih rendah pada orang tua yang memiliki anak usia sekolah dan terendah pada orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya.

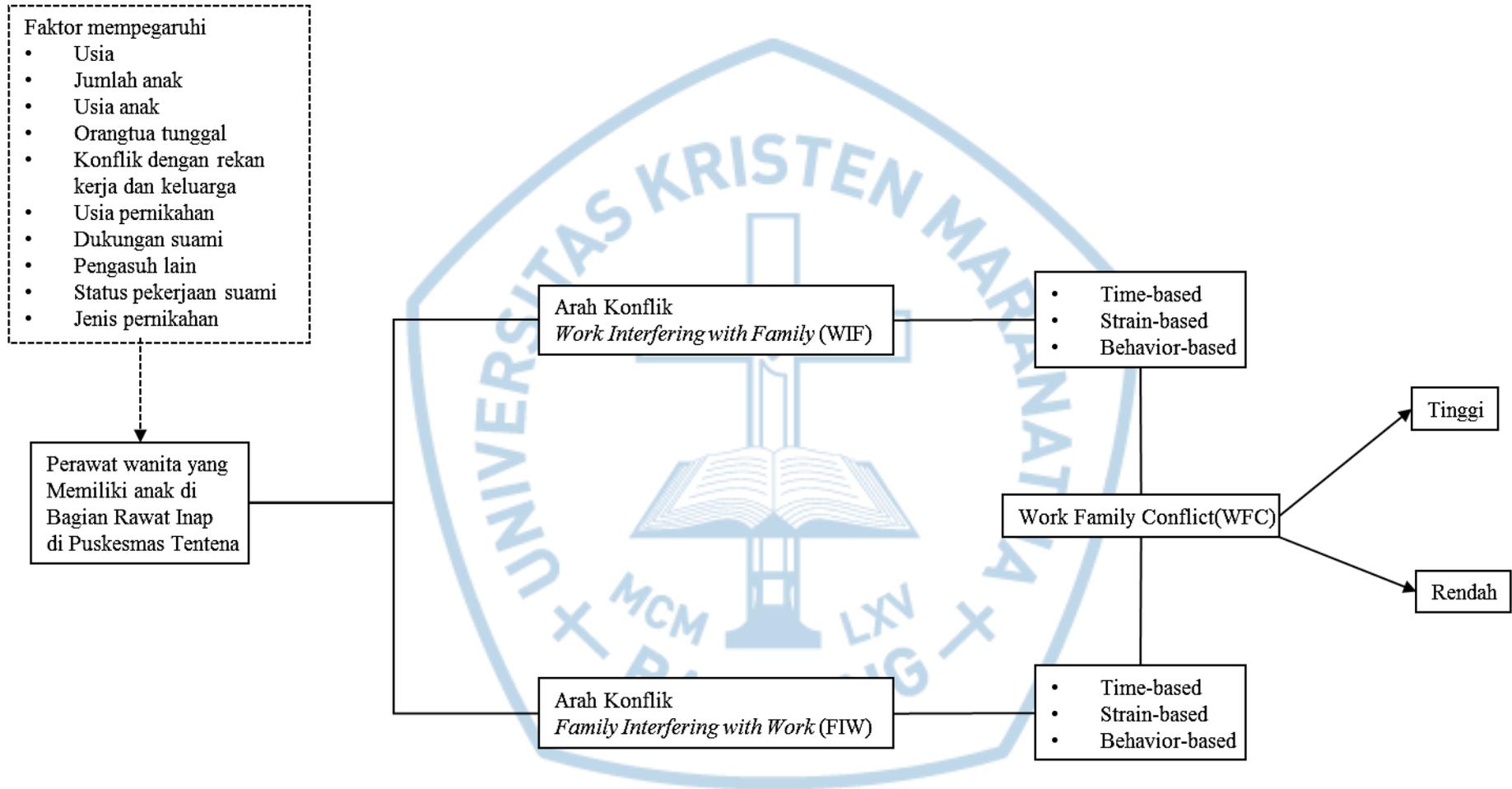
Berdasarkan hasil penelitian Kovalenko dan Mortelmans (2016) ditemukan bahwa para ibu yang membesarkan anaknya sebagai orang tua tunggal akan memiliki kecenderungan untuk mengalami konflik peran yang lebih besar hal ini terjadi karena para ibu harus dapat memenuhi kebutuhan keluarga dengan bekerja, namun tetap memiliki tanggung jawab untuk merawat anak-anak di dalam lingkungan keluarga hal ini dapat menimbulkan potensi konflik yang lebih besar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work family conflict* menurut Nginah (2012) adalah konflik yang memang terjadi dalam lingkungan keluarga dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitiannya, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang memunculkan konflik akan lebih mudah membuat individu mengalami konflik peran di lingkungan keluarga. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya dapat melakukan aktifitas-aktifitas untuk mencegah terjadinya konflik dalam bentuk membuat *jobdesc* yang jelas, melakukan pemilihan karyawan yang tepat dan melakukan aktifitas manajemen dengan gaya kepemimpinan yang tidak memunculkan stress kerja, sebagai usaha untuk menghindari terjadinya stress yang dapat memunculkan konflik peran. Selain itu ditemukan bahwa usia pernikahan merupakan salah satu faktor yang dapat memunculkan stress dalam lingkungan kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Blackman dan Murphy (2012) ditemukan bahwa para ibu yang memiliki usia pernikahan di bawah 5 tahun, lebih mudah mengalami konflik peran pada saat harus menjalankan peran ganda sebaliknya, para ibu dengan usia pernikahan di atas 5 tahun akan lebih mampu mengatur berbagai aktifitas yang dimiliki untuk mencegah terjadinya konflik peran pada saat ibu bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, Blackman dan Murphy (2012) dukungan dari suami (pasangan) konsisten dalam mengurangi

potensi konflik dan mengatasi konflik yang telah dialami. Dengan menerima dukungan dari pasangan maka para ibu dapat mengalami dukungan sosial yang pada akhirnya mengurangi potensi konflik.

Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yu dan Kuo (2017) menemukan bahwa pada keluarga yang memiliki pengasuh anak dapat mengurangi terjadinya konflik peran, karena mengurangi tekanan yang diterima oleh ibu saat harus merawat atau membesarkan anak. Sama halnya dengan adanya anggota keluarga lain diluar keluarga inti yang dapat mengurangi beban pekerjaan ibu dirumah. Karena itu, adanya anggota keluarga lain maupun adanya pengasuh anak dapat mengatasi atau meminimalisir konflik peran yang mungkin dialami oleh ibu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dartey-baah (2015), peran pasangan (suami) yang bekerja dapat memiliki kecenderungan untuk dapat mengurangi terjadinya *work family conflict*. Secara umum, para karyawan wanita akan lebih memiliki kemungkinan untuk mengalami konflik yang lebih besar dari pada pasangan yang lebih banyak bekerja di luar lingkungan rumah. Dengan demikian, adanya suami bekerja, dapat mengurangi beban bagi para ibu, untuk meminimalisir terjadinya konflik peran yang dialami oleh ibu. Selain itu penelitian yang di temukan oleh JF Kuswardi dan Kristiana Haryanti (2014) jenis pernikahan juga di duga mempengaruhi terjadinya *work family conflict*. Jenis pernikahan terbagi menjadi dua yaitu pernikahan modern yang memiliki pandangan bahwa pria dan perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk melakukan pekerjaan rumah dan bekerja. Pernikahan tradisional yang berpandangan bahwa pria adalah suami yang bekerja dan perempuan adalah ibu rumah tangga. Dengan demikian beberapa ibu, masih seringkali mengalami konflik peran ganda dan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah sepulang atau sebelum bekerja karena suami tidak mau mengerjakan pekerjaan rumah, padahal seharusnya pekerjaan rumah bisa dikerjakan bersama-sama antara suami dengan istri.



Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi Penelitian

1. Setiap perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena dapat mengalami *Work family conflict* dilatarbelakangi dengan adanya tekanan atau tuntutan peran dari arah konflik pekerjaan dan keluarga.
2. *Work Family Conflict* yang di hayati oleh perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena muncul dalam dua arah yaitu *Work Interferes With Family* dan *Family Interferes With Work*.
3. *Work family conflict* yang dihayati oleh perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena terbentuk dari *Time-based WIF*, *Strain-based WIF*, *Behaviour-based WIF*, yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga dengan arah *work interfering with family (WIF)* atau *Time – based FIW*, *Strain – based FIW*, *Behaviour – based FIW*, yaitu konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan dengan arah *family interfering with work (FIW)*.
4. Faktor yang mempengaruhi *Work Family Conflict* pada perawat wanita yang memiliki anak di bagian rawat inap di Puskesmas Tentena adalah Usia, jumlah anak, usia anak, orang tua tunggal, konflik dengan rekan kerja dan keluarga, usia pernikahan, dukungan suami, pengasuh lain, status pekerjaan suami, jenis pernikahan.