

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyaknya wanita pada era globalisasi saat ini mendorong perkembangan yang pesat untuk berperan dalam dunia kerja. Khususnya di Indonesia, angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 123.300.000 pada Agustus tahun 2013 menjadi 125.000.000 pada Februari tahun 2014. Dengan adanya data tersebut membuktikan bahwa bekerja untuk meniti karier bukan lagi pilihan untuk kaum pria saja, tetapi juga menjadi pilihan untuk kebanyakan wanita saat ini. Hal tersebut juga didukung oleh semakin terbukanya kesempatan kerja dan kedudukan yang sama dengan pria dalam berbagai bidang pekerjaan. Hal ini berarti pada saat yang sama wanita juga memiliki kebebasan untuk tetap menjalankan perannya sebagai istri dan ibu dalam keluarganya (Claudia Muler, 2006).

Bagi kebanyakan individu, menjadi dewasa melibatkan periode transisi yang panjang. Transisi dari masa remaja ke dewasa disebut sebagai beranjak dewasa (*emerging adulthood*) yang terjadi dari usia 18 sampai 25 tahun (Arneett, 2006, 2007) dalam buku Santrock, 2013. Masa ini ditandai oleh eksperimen dan eksplorasi. Pada titik ini dalam perkembangan mereka, banyak individu masih mengeksplorasi jalur karier yang ingin mereka ambil, ingin menjadi individu seperti apa, dan gaya hidup seperti apa yang mereka inginkan. Peran wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Pada kehidupan modern, kini semakin banyak wanita yang mulai merambah ke bidang pekerjaan baik untuk mencari nafkah ataupun mengembangkan diri untuk berkarir (Lenner, 1994). Kepuasan kerja meningkat secara stabil sepanjang kehidupan kerja dari usia 20-60 tahun. Pola yang sama juga ditemukan pada wanita. Kepuasan akan meningkat karena semakin tua semakin besar pendapatan yang diperoleh. Terdapat komitmen yang lebih besar

terhadap pekerjaan seiring bertambahnya usia. Wanita lebih banyak mencurahkan diri pada pekerjaan pada masa dewasa tengah daripada masa dewasa awal. Pekerjaan yang banyak menyerap tenaga pekerja wanita adalah pelayanan dimana perusahaan yang termasuk dalam industri pelayanan di antaranya bergerak di bidang jasa, perhotelan, pariwisata, perawatan kesehatan dan kecantikan, serta hiburan dan rekreasi.

Perawatan kesehatan atau yang disebut perawat adalah salah satu pekerjaan yang banyak menyerap tenaga kerja perempuan. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa alasan wanita untuk menjadi perawat yaitu, peluang kerja sangat terbuka lebar untuk profesi keperawatan baik dalam negeri maupun luar negeri, menjadi perawat adalah pekerjaan mulia, perawat berinteraksi dengan orang yang berbeda setiap harinya, dan seorang perawat membuat perbedaan dalam kehidupan masyarakat seperti, merawat orang dan membantu orang lain menjalani kehidupan yang sehat. Keperawatan sangat penting dalam kehidupan manusia, karena dalam penyediaan pelayanan kesehatan, keperawatan digambarkan sebagai profesi yang bekerja dengan penuh kasih dan *caring* (Scott, Matthews, & Kirwan, 2014). Seorang perawat bertugas di rumah sakit dengan memberikan pelayanan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat mulai dari yang sederhana sampai yang kompleks sesuai dengan diagnosa masalah yang terjadi (*Job Description Medis*, 2013).

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan untuk perorangan dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009). Secara umum pelayanan rumah sakit terdiri dari pelayanan rawat inap dan rawat jalan. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan terhadap pasien rumah sakit yang memerlukan observasi, diagnosis, terapi, rehabilitasi medik dan pelayanan medik lainnya. Berbeda dengan rawat inap, pelayanan rawat jalan (*ambulatory services*) adalah salah satu bentuk dari pelayanan kedokteran secara sederhana yaitu adanya layanan pemeriksaan atau pengobatan di ruang pemeriksaan. Pelayanan rawat jalan merupakan

pelayanan kedokteran yang disediakan untuk pasien tidak dalam bentuk rawat inap (*hospitalization*) (Feste, 2000 dalam Nurhayati, 2004).

Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan medis yang utama di rumah sakit dan merupakan tempat untuk interaksi antara pasien dan pihak-pihak yang ada di dalam rumah sakit dan berlangsung dalam waktu lebih dari satu hari. Pelayanan rawat inap melibatkan pasien, dokter, dan perawat dalam hubungan yang saling ketergantungan dalam mewujudkan harapan pasien terhadap keputusan tindakan keperawatan. Semua itu sangat membutuhkan perhatian pihak manajemen rumah sakit. Berbagai kegiatan terkait dengan pelayanan rawat inap di rumah sakit yaitu, penerimaan pasien, pelayanan medik (dokter), pelayanan perawatan oleh perawat, pelayanan penunjang medik, pelayanan obat, pelayanan makan, serta administrasi keuangan (Suryawati dkk, 2006).

Rumah Sakit "X" Cirebon sebagai rumah sakit tipe C mempunyai fasilitas layanan kesehatan yang menunjang bagi masyarakat dan juga beberapa kamar rawat inap sebagai salah satu layanan perawatan. Saat ini Rumah Sakit "X" Cirebon telah mengembangkan fasilitas kamar rawat inap dengan membangun ruang paviliun, sehingga kapasitasnya bertambah dari 50 tempat tidur menjadi 100 tempat tidur sesuai dengan tuntutan masyarakat Cirebon yang semakin tinggi dan semakin sadar kesehatan. Berdasarkan hasil Penilaian Rumah Sakit yang diselenggarakan oleh Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Jawa Barat, beberapa prestasi telah diraih Rumah Sakit "X" Cirebon diantaranya pada bulan November 1991 menjadi RS Terbaik Kedua se-Jawa Barat, tahun 1995 sebagai Juara Kedua Lomba Penampilan RS Swasta kelas C se Jawa Barat, tahun 1996 sebagai Rumah Sakit Pengelola Taman RS terbaik Kedua se Jawa Barat. Bagi Rumah Sakit "X" Cirebon, prestasi ini merupakan kebanggaan namun kebanggaan yang terbesar adalah apabila pasien-pasien puas dengan pelayanan Rumah Sakit "X" Cirebon (<http://rspc.co.id/>).

Rumah sakit “X” Cirebon ini juga melayani jaminan kesehatan yaitu BPJS. BPJS Kesehatan & peserta BPJS Khusus Penyakit Kronis (PROLANIS). Rumah sakit ini juga menjadi rumah sakit yang ditunjuk untuk menyediakan pelayanan perawatan jika terdapat tamu kehormatan yang datang untuk berkunjung salah satunya adalah Presiden RI. Rumah sakit akan siap sedia untuk menyiapkan perawatan serta fasilitas yang memadai jika terdapat hal yang tidak terduga (<http://rspc.co.id/>).

Di Rumah Sakit “X” Cirebon perawat yang bertugas pada divisi umum, bedah, ibu dan anak, ICU, dan Internis mempunyai tugas dan tanggung jawab yang hampir serupa, yaitu menerima pasien baru sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan pengkajian keperawatan dan menentukan diagnosa keperawatan sesuai batas kewenangan, menjaga kebersihan pasien dengan membersihkan ruangan pasien dan memandikan pasien, membantu merawat pasien dengan baik, seperti membantu pasien makan baik secara normal maupun menggunakan alat bantu dan mengenakan baju, memberikan obat kepada pasien dengan aturan minum sesuai kadar dan dosisnya, menjaga kesehatan pasien sesuai dengan tahap proses keperawatan seperti memeriksa tanda vital (tensi, suhu tubuh, tekanan darah), mengecek gula darah dan memasang oksigen ataupun infus, melatih pasien menggunakan alat bantu yang dibutuhkan (*rollstel*, tongkat penyangga, dan protesa) (<http://rspc.co.id/>).

Rumah Sakit “X” Cirebon, memiliki perawat laki-laki berjumlah 14 orang dan perawat wanita yang berjumlah 66 orang, sedangkan untuk perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak sejumlah 35 orang. Perawat wanita lebih dibutuhkan karena kebanyakan pasien menginginkan dilayani oleh perawat wanita, sedangkan perawat laki-laki mempunyai tugas yang sama hanya saja sesuai dengan kebutuhan pasien yang menginginkan. Rumah Sakit “X” Cirebon memberikan fasilitas tunjangan kesehatan untuk karyawan tetap yang berlaku untuk suami, istri dan hingga anak ke 3. Untuk setiap kehadiran perawat juga

diberikan uang kehadirannya dan juga bonus tiap tahun. Untuk perawat yang sedang hamil akan diberikan cuti selama 3 bulan, yaitu satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Perawat di Rumah Sakit ini diberikan cuti 12 hari selama 1 tahun. Jika perawat yang sudah menjadi karyawan tetap untuk setiap 3 tahun akan mendapatkan 1 bulan cuti bekerja (<http://rspc.co.id/>).

Perawat di Rumah Sakit “X” Cirebon bekerja dengan menggunakan sistem *shift* dan harian yang terbagi menjadi 3 *shift*, yaitu *shift* pagi pukul 07.00-15.00, *shift* siang pukul 15.00-23.00 dan *shift* malam pukul 23.00-07.00. Setiap harinya perawat yang bekerja mendapatkan *shift* tertentu dalam waktu satu minggu, yaitu setiap tiga hari mendapatkan pergantian *shift* dan ketika akan memasuki *shift* malam perawat mendapatkan libur satu hari bekerja. Perawat wanita juga tetap akan bekerja ketika di hari libur besar, karena sudah menjadi kewajiban seorang perawat. Perawat bisa mendapatkan cuti berlibur ketika sudah mengajukan terlebih dahulu dan ada perawat lain yang bisa menggantikannya. Terdapat beberapa ruangan kamar rawat inap yaitu ruang bedah, ruang super VIP dan campur, ruang ibu dan anak, ruang internis/penyakit dalam. Perawat yang bekerja pada ruangan rawat inap, untuk setiap ruangnya ditugaskan 8 sampai 13 orang perawat yang berjaga untuk setiap harinya (<http://rspc.co.id/>).

Wanita yang bekerja sebagai perawat terlibat dalam beberapa peran sekaligus yaitu dalam ranah pekerjaan maupun keluarga. Perawat wanita yang sudah menikah tentunya memiliki peran yang lebih berat di bandingkan dengan perawat yang belum menikah. Peran wanita yang sudah berkeluarga menuntutnya untuk dapat melayani suami, merawat anak, mengurus tugas rumah serta bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan anggota keluarga. Saat memiliki anak, wanita berusaha mengkombinasikan antara karir dan peran sebagai ibu (Santrock, 2013). Sementara peran mereka di dalam pekerjaan menuntut mereka untuk dapat bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan dan perawatan kepada

setiap pasien di Rumah Sakit. Pada masa ini wanita membangun komitmen, ikatan permanen dengan tempat kerja. Disinilah seorang perawat wanita harus pintar dalam membagi waktu dan energinya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, agar antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan mereka dapat terselesaikan.

Menurut penelitian Amato dan Booth (dalam Kawamura, 2006) walaupun istri memiliki pekerjaan penuh waktu di luar rumah, istri tetap saja mengerjakan dua kali lebih banyak pekerjaan rumah tangga dibandingkan dengan suami. Konflik peran lebih banyak terjadi pada wanita dibandingkan pria, meskipun pada dasarnya dapat terjadi pada wanita maupun pria. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa intensitas terjadinya konflik peran pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al., 2002). Konflik disebabkan karena individu kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang seringkali bertentangan (Bedein et al., 1983).

Berdasarkan hal tersebut *work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Dengan demikian, munculnya dua atau lebih tekanan secara bersamaan yang mana pemenuhan terhadap satu tekanan akan menyulitkan pemenuhan tekanan yang lainnya (Kahn et al., dalam Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* memiliki tiga bentuk yaitu, *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Selain itu *work family conflict* juga memiliki dua arah yaitu pekerjaan mempengaruhi keluarga (*work interference with family*) dan keluarga mempengaruhi pekerjaan (*family interference with work*).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara kepada kepala perawat rawat inap Rumah Sakit “X” Cirebon bahwa menjadi seorang perawat tetap, cukup sulit yaitu harus sudah 4 tahun bekerja barulah karyawan diangkat menjadi

karyawan tetap. Dalam 5 tahun terakhir ± 43 % perawat mengundurkan diri dikarenakan beberapa hal, yaitu pengangkatan karyawan tetap yang cukup lama, sebagai karyawan kontrak dapat secara tiba-tiba di keluarkan dari rumah sakit, perawat wanita yang mendapatkan tempat kerja di tempat lain, perawat wanita yang mempunyai jarak rumah dengan kantor yang cukup jauh, dan perawat wanita yang merasa jika pekerjaan sebagai perawat dapat menyita waktu bersama dengan keluarga. Rumah sakit "X" Cirebon ini merupakan anak perusahaan BUMN yang ada di Indonesia, oleh karena itu pada awalnya rumah sakit "X" Cirebon ini hanya melayani karyawan perusahaan BUMN saja beserta keluarganya, akan tetapi dengan seiring berjalannya waktu rumah sakit "X" Cirebon kini dapat melayani masyarakat umum kota Cirebon. Sehingga pihak rumah sakit "X" Cirebon terus menambah jumlah karyawan yang bekerja terutama untuk perawat rawat inap karena semakin banyaknya jumlah pasien yang harus dilayani. Walaupun jumlah perawat sudah ditambah pada rumah sakit "X" Cirebon ini, akan tetapi perawat masih kesulitan untuk melayani pasien ketika jumlah pasien melonjak.

Berdasarkan hasil survei wawancara kepada perawat rawat inap wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di rumah sakit "X" Cirebon merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang mengharuskan bekerja berdasarkan pembagian *shift* yang ditetapkan rumah sakit terkadang justru menghambat mereka dalam memenuhi tugasnya sebagai seorang ibu rumah tangga. Ketika berada di rumah perawat yang memperoleh *shift* pagi akan merasa kesulitan dalam pembagian waktu untuk mengantar anak ke sekolah, karena mereka harus bangun lebih awal untuk menyiapkan sarapan untuk suami dan anaknya serta mengurus rumah tangga yang harus di selesaikan barulah perawat dapat pergi bekerja. Adanya hal tersebut perawat seringkali merasa bersalah karena meninggalkan anaknya dan tidak dapat merawat anaknya setiap hari, terlebih beberapa perawat mempunyai anak yang masih kecil. Ketika berada di kantor perawat dalam kondisi meninggalkan anaknya, mereka seringkali meminta bantuan kepada anggota keluarga lain yaitu kepada orang tua, mertua atau kepada orang yang berada

di sekitar mereka yaitu seperti pembantu rumah tangga, pengasuh anak, hingga kepada tetangga untuk merawat anaknya. Perawat merasa akan terhambat dalam melakukan pekerjaannya ketika anaknya jatuh sakit, mereka mencemaskan karena tidak dapat merawatnya, sehingga perawat meminta bantuan pada suami atau keluarga lain untuk memberikan obat. Walaupun anaknya sudah dijaga oleh orang yang mereka percayakan mereka juga akan tetap merasa khawatir, hingga mereka terkadang meminta izin untuk pulang ke rumah dan melihat keadaan anaknya.

Ketika berada di kantor perawat seringkali merasa kelelahan jika harus menangani banyak pasien, belum lagi ketika perawat mendapatkan keluhan dari beberapa pasien yang membuat perawat harus lebih bersabar untuk menghadapinya. Perawat rawat inap yang bekerja *shift* menghabiskan 8 jam untuk bekerja dengan tidak ada waktu istirahat, sehingga mereka mengatur sendiri kapan waktunya untuk beristirahat seperti makan. Terkadang jika perawat sedang melayani banyak pasien mereka lupa akan waktu istirahat untuk makan, sehingga perawat harus pintar dalam mengoptimalkan waktunya dalam bekerja dan istirahat. Peran mereka sebagai seorang perawat dapat dirasakan mempunyai beban pekerjaan yang cukup berat, mereka harus melayani pasien-pasien yang ada seperti merawat pasien, mengecek keadaan pasien, memberikan pasien obat-obatan dan juga makanan, hingga membantu menggantikan baju dan memandikan pasien.

Adanya hal tersebut ketika perawat pulang kerumah mereka cenderung lebih memilih beristirahat dibandingkan harus mengurus pekerjaan rumah tangga. Perawat yang tidak memiliki pembantu rumah tangga, mereka harus mengelola rumahnya sendiri. Perawat merasa untuk setiap harinya jika mereka mengelola rumah seorang diri membuat mereka merasa kelelahan, belum lagi mereka juga harus bekerja. Dalam kesehariannya mereka harus membersihkan rumah, memasak untuk suami dan anaknya, mencuci peralatan dapur dan pakaian. Hal tersebut dilakukan oleh perawat sebelum berangkat bekerja ataupun setelah

pulang bekerja, karena banyak dari mereka tidak memperkerjakan pembantu rumah tangga maka mereka sendirilah yang harus mengelola rumah tangganya. Sehingga ketika mereka bekerja pun sudah merasa kelelahan karena peran mereka di dalam keluarga.

Perawat wanita juga diharuskan selalu bersikap ramah dan penuh perhatian pada pasiennya walaupun mereka sedang dalam keadaan yang tidak baik, seperti tidak enak badan atau sedang mengalami konflik dengan keluarganya. Perawat pernah mendapatkan keluhan 1-3 pasien untuk setiap harinya karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, seperti ketika dokter menyuruh perawat untuk mengecek pasien perawat hanya berdiam diri di dalam ruangan karena memikirkan banyak hal, seperti terjadinya konflik di dalam keluarga, dan perawat yang memikirkan anaknya dengan usia yang masih balita ditinggalkan di rumah, serta memikirkan anaknya yang sedang sakit. Hal ini dapat mengganggu kinerja perawat karena konsentrasinya dalam bekerja menurun.

Beberapa perawat yang sedang berada pada tahap menyusui mengeluhkan dengan kurangnya fasilitas ruangan untuk memompa asi dan lemari penyimpanan asi. Rumah sakit memang sudah menyediakan ruangan untuk memompa asi bagi karyawan wanita yang bekerja terutama karyawan yang sedang tahap menyusui. Akan tetapi adanya ruangan tersebut kurang mendukung bagi para karyawan terutama perawat wanita. Hal tersebut dikarenakan ruangan mempunyai jarak yang cukup jauh dari ruang perawat rawat inap, karena jaraknya tersebut perawat tidak bisa meninggalkan ruangan perawatan dalam waktu yang lama. Tidak adanya lemari penyimpanan asi juga membuat perawat merasa kesulitan untuk menyimpan asi ketika sedang bekerja di rumah sakit. Terkadang perawat secara diam-diam untuk menyimpan asi di dalam lemari penyimpanan obat, dan hal tersebut tidak diperbolehkan oleh rumah sakit. Dari hal yang terjadi jika pihak rumah sakit mengetahui adanya hal tersebut maka perawat akan mendapatkan teguran secara langsung.

Berdasarkan hasil rapat mengenai hasil pelayanan rumah sakit yang dilakukan oleh pihak Humas, banyak pasien yang mengeluhkan dengan sistem fasilitas dan pelayanan dokter maupun perawat yang kurang dapat memberikan pelayanan dengan baik, salah satu contohnya yaitu mengenai fasilitas kamar yang kurang mendukung, dokter dan perawat kurang ramah dalam melayani pasien. Hal ini membuat pihak rumah sakit terutama pihak humas untuk setiap bulannya mengadakan rapat mengenai hasil pelayanan rumah sakit untuk pasien. Adapun beberapa pasien yang mengeluhkan hal tersebut hingga pada atasan secara langsung dengan adanya fasilitas dan pelayanan perawat rumah sakit yang kurang baik.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk meneliti *work-family conflict* pada perawat wanita di rumah sakit “X” Cirebon yang sudah menikah dan memiliki anak.

1.2 Identifikasi Masalah

Ingin mengetahui bagaimana gambaran *work-family conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit “X” Cirebon

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai dimensi *Time based WIF*, *Time based FIW*, *Strain based WIF*, *Strain based FIW*, *Behavior based WIF*, dan *Behavior based FIW*.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *Work-family Conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di rumah sakit “X” Cirebon.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi ilmu Psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dalam memberikan informasi tentang *Work Family Conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah menikah dan memiliki anak.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *work-family conflict*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada pihak Rumah Sakit “X” Cirebon mengenai gambaran *work family conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Informasi ini dapat digunakan sebagai keuntungan baik dari Rumah Sakit “X” Cirebon dan perawat dalam bekerja dengan memperhatikan keseimbangan peran mereka di dalam keluarga dan di dalam pekerjaan.
2. Memberikan masukan pada perawat rawat inap wanita untuk dapat memahami konflik dari peran yang dijalankan, agar dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan dapat senantiasa mengantisipasi masalah – masalah yang akan timbul yang diakibatkan karena *work-family conflict*.

1.5 Kerangka Pemikiran

Bekerja untuk meniti karier kini tidak hanya pilihan untuk kaum pria saja, akan tetapi juga menjadi pilihan kebanyakan wanita saat ini. Pasangan yang bekerja dapat memiliki masalah dalam menemukan keseimbangan antara bekerja dan hal-hal lainnya dalam hidup

(Eby, Maher, & Butts, 2010; Moen, 2009b; Setterson & Ray, 2010). Banyak pekerjaan dirancang untuk mencari nafkah tunggal, biasanya tenaga kerja pria, tanpa tanggung jawab keluarga dan kenyataan hidup sebenarnya. Oleh karena itu, banyak pasangan mencari nafkah ganda (suami-istri sama-sama bekerja) menjalankan berbagai strategi adaptasi untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dan mengurus keluarga (Moen, 2009b). Banyaknya peran wanita dalam ranah keluarga dan pekerjaan, membuat wanita mendapatkan tuntutan yang harus dipenuhi di dalam kehidupannya. Dalam ranah keluarga wanita bertugas sebagai seorang istri dan juga seorang ibu yang mengurus anak dan rumah. Peran wanita dalam ranah pekerjaan yang harus memenuhi tuntutannya yaitu sebagai tenaga kerja yang membantu untuk meningkatkan perekonomian keluarga. Salah satu pekerjaan yang banyak dilakukan seorang wanita adalah perawat. Perawat merupakan seseorang yang membantu individu dalam keadaan sakit ataupun sehat (Virginia Henderson, 2010).

Dari sejumlah perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon ada yang sudah menikah dan memiliki anak. Perawat wanita yang sudah menikah tentunya memiliki peran yang lebih berat di dibandingkan dengan perawat yang belum menikah. Mereka dituntut untuk dapat melayani suami, merawat anak, mengurus tugas rumah serta bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan anggota keluarga. Terlebih mereka memiliki anak yang masih balita dan juga memiliki pasangan yang bekerja pula. Sementara peran mereka di dalam pekerjaan menuntut mereka untuk dapat bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan dan perawatan kepada setiap pasien di Rumah Sakit. Tuntutan di atas dapat disebut dengan istilah *demands*, yaitu sebagai segala sesuatu yang merupakan bagian dari pekerjaan, yang secara potensial dapat menimbulkan tekanan, dan menguras kemampuan untuk beradaptasi yang dimiliki pekerja (Bakker, Hakanen, Demerouti, dan Xanthopoulou, 2007:272). *Demands* pada perawat wanita yang sudah menikah berpotensi munculnya konflik yang merujuk pada konflik peran. Saat memiliki anak, wanita berusaha menjalankan peran antara karir dan peran

sebagai ibu (Santrock, 2002). Pada masa ini wanita membangun komitmen, ikatan permanen dengan tempat kerja. Disinilah seorang perawat wanita harus pintar dalam membagi waktu dan energinya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, agar antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan mereka dapat terselesaikan. Seorang perawat bertugas memberikan pelayanan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat mulai dari yang sederhana sampai yang kompleks sesuai dengan diagnosa masalah yang terjadi (<http://www.jobdesc.net>).

Berdasarkan Kahn et al. dalam Greenhaus & Beutell (1985), definisi *work family conflict* adalah suatu bentuk *interrole conflict* dimana tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami pertentangan dalam beberapa situasi. Dengan demikian, partisipasi untuk berperan dalam pekerjaan dan keluarga menjadi lebih sulit dengan adanya tuntutan harapan yang berbeda satu sama lain yaitu antara pekerjaan dan keluarga.

Menurut Greenhaus (1985), terdapat dua faktor penyebab terjadinya konflik yaitu *work domain* dan *family domain*, namun kedua faktor tersebut memiliki persamaan yaitu mempunyai sumber tekanan (*stressor*), walaupun disisi lain *work domain* dan *family domain* dapat mendukung perawat dalam menjalankan perannya tersebut sebagai seorang perawat dan ibu rumah tangga. Tekanan yang terjadi pada *work domain* yang menyebabkan terjadinya konflik adalah waktu kerja yang padat, waktu kerja yang kurang teratur (*shift*), serta tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Sedangkan dalam *family domain* tekanan yang menyebabkan terjadinya konflik adalah jumlah anak di dalam keluarga, anggota keluarga yang tidak mendukung, juga telah dikaitkan dengan tingkat *work-family conflict* (Cartwright, 1978; Keith & Schafer, 1980; dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Tanggung jawab utama terhadap anak balita dan remaja, hal ini berkaitan dengan bahwa tuntutan dan tanggung jawab terhadap anak yang masih balita akan lebih sulit dirasakan jika individu memiliki dua peran yang berbeda.

Menurut Gutek et al dalam Carlson (2000) *Work-Family Conflict* ini terbagi menjadi dua arah yakni *Work Interfering with Family* (WIF) yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan *Family Interfering with Work* (FIW) yaitu konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan. Selain memiliki 2 arah, *Work family conflict* juga memiliki tiga bentuk, yaitu *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, dan *Behavior Based Conflict*. *Time based conflict* berkaitan dengan waktu yang menuntut pemenuhan suatu peran dan menghambat pemenuhan peran yang lain. *Strain based conflict* berkaitan dengan ketegangan atau kelelahan pada satu peran sehingga memengaruhi kinerja dalam peran yang lain, ataupun ketegangan disatu peran bercampur dengan pemenuhan tanggung jawab diperan yang lain. *Behavior based conflict* berkaitan dengan pola-pola perilaku dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola perilaku peran yang lain.

Apabila dikombinasikan dari ketiga bentuk *work family conflict* yaitu *time*, *strain*, dan *behavior* dengan dua arah *work family conflict*, yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW) 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*. Setiap perawat rawat inap wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit “X” Cirebon mempunyai penghayatan konflik yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Time based suatu konflik yang dialami ketika tekanan waktu menuntut pemenuhan suatu peran dan menghambat pemenuhan peran yang lain. *Time based* terbagi dalam dua arah yaitu *time based WIF* berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan waktu pada peran dalam keluarga dan *time based FIW* berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja. Ketika perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon mengalami *time based WIF*, maka tuntutan pekerjaan yang mengharuskan bekerja berdasarkan pembagian

shift membuat mereka tidak dapat memenuhi tugasnya sebagai seorang ibu rumah tangga dalam mengurus suami dan anaknya. Waktu yang dibutuhkan untuk keluarga, seperti memasak untuk suami dan anak-anak, membersihkan rumah, mengurus anak dan suami, menjadi lebih sedikit karena waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan. Gambaran perawat rawat inap yang mengalami konflik pada dimensi ini ialah, perawat tersebut tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai ibu dan istri karena waktu yang dimilikinya untuk keperluan pekerjaan, seperti keterlambatan untuk sampai di rumah, setibanya di rumah lebih memilih beristirahat dibandingkan harus mengurus pekerjaan rumah. Begitu pula sebaliknya ketika perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon mengalami *time based FIW*, maka tuntutan yang dibutuhkan untuk mengurus keperluan keluarga, ditambah dengan bila anak jatuh sakit, mengantar anak ke sekolah, dapat menghambat pemenuhan tuntutan waktu perawat Rumah Sakit “X” Cirebon seperti datang ke kantor tepat waktu. Perawat Rumah Sakit “X” Cirebon yang memiliki anak yang masih kecil mereka harus menitipkan anaknya di rumah anggota keluarga lain ketika bekerja yang membuat mereka selalu memikirkan anaknya dan ingin pulang lebih awal dari jam pulang yang ditentukan. Perawat yang mengalami konflik pada dimensi *time-based FIW* adalah perawat yang kerap terlambat datang ke kantor, atau pulang lebih awal dari jam yang ditentukan oleh kantor karena keperluan keluarga.

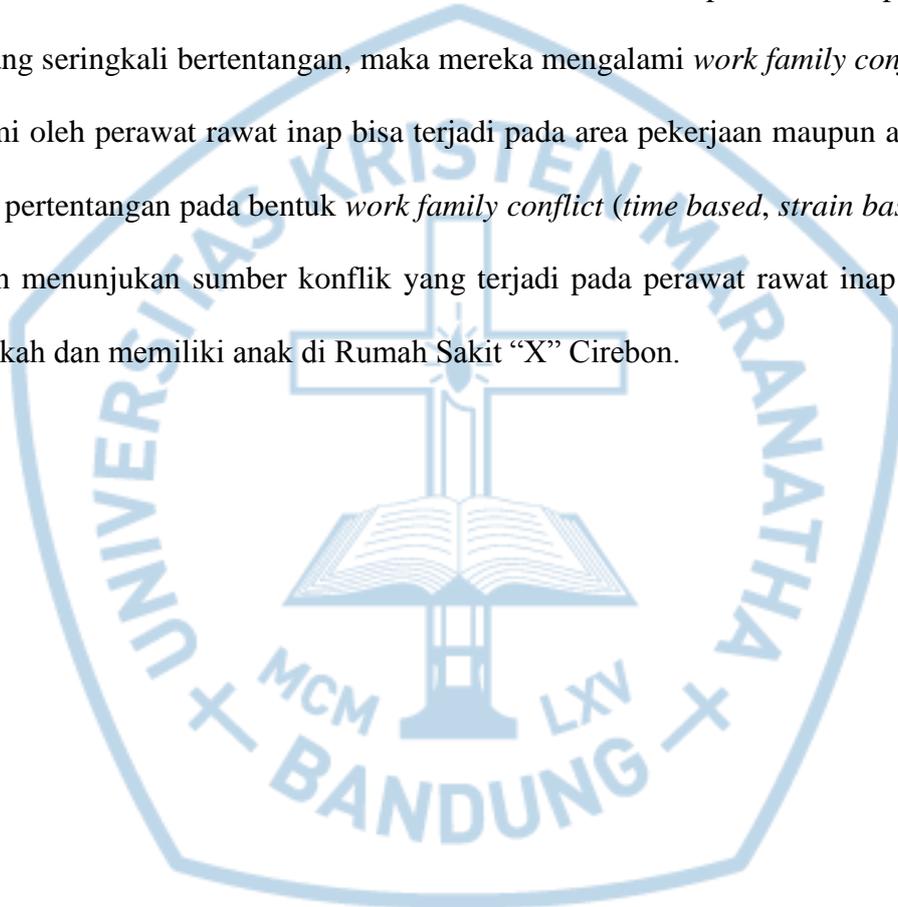
Strain based conflict muncul karena ketegangan atau kelelahan pada satu peran sehingga mempengaruhi kinerja dalam peran yang lain. *Strain based* terbagi dalam dua arah yaitu *strain based WIF* berkaitan dengan kelelahan dalam peran sebagai pekerja yang menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dan *strain based FIW* berkaitan dengan kelelahan dalam peran di keluarga yang menghambat pemenuhan tuntutan peran sebagai pekerja. Ketika perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon mengalami *strain based WIF*, mereka seringkali merasa kelelahan jika harus menangani banyak pasien,

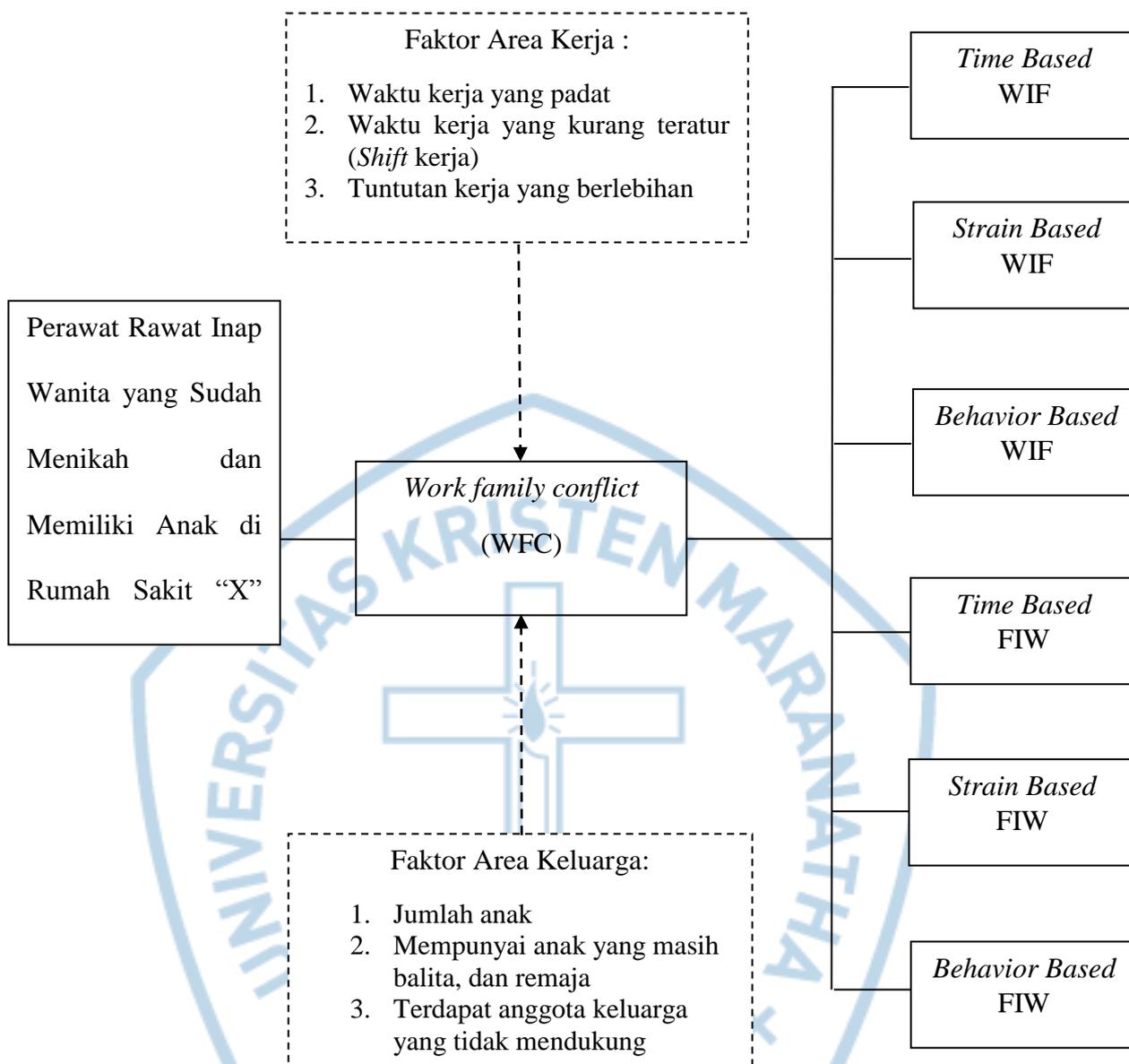
belum lagi ketika perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon mendapatkan keluhan dari beberapa pasien yang membuat perawat harus lebih bersabar untuk menghadapinya. Perawat wanita yang mengalami konflik pada dimensi *strain-based WIF* sering menunda pekerjaan ketika sampai di rumahnya, karena lebih memilih untuk beristirahat dibandingkan harus mengerjakan pekerjaan rumah terlebih dahulu sehingga banyak tugas yang harus dilakukan ketika esok harinya. Begitu pula sebaliknya ketika perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon mengalami *strain based FIW*, maka kelelahan yang dirasakan oleh perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon bila tidak ada yang membantu tugasnya, seperti tidak adanya pembantu rumah tangga dapat membuat energi perawat lebih banyak terkuras terlebih kurangnya dukungan suami yang bekerja di luar kota. Perawat wanita mengalami konflik pada dimensi *strain-based FIW* bila kelelahan yang bersumber dari keluarga mengganggu kinerjanya di dalam bekerja, sehingga perawat Rumah Sakit “X” Cirebon merasa tidak dapat fokus dan berkonsentrasi, serta kurang teliti dengan pekerjaannya karena masalah yang terjadi di dalam keluarga.

Behavior based conflict merupakan suatu konflik yang muncul karena pola-pola perilaku spesifik pada satu peran tidak sesuai dengan pola-pola perilaku peran yang lain. *Behavior based* terbagi dalam dua arah yaitu *behavior based WIF* berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga dan *Behavior based FIW* berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja. Ketika perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon mengalami *behavior based WIF*, mereka mempunyai sikap yang tegas untuk dapat mengambil keputusan dalam merawat pasiennya serta memiliki otoritas yang tinggi dalam mengatur seluruh pekerjaannya di rumah sakit, sedangkan untuk dirumah yang seharusnya bertindak tegas dan mengatur segala yang dilakukan di rumah adalah suami. Hal tersebut yang seringkali menjadi konflik dalam

keluarga karena terkadang sikap perawat Rumah Sakit “X” Cirebon ketika di rumah tidak sesuai dengan apa yang suami inginkan. Begitu pula sebaliknya ketika perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon mengalami *behavior based FIW*, mereka akan menunjukkan tingkah laku yang tidak diharapkan saat bekerja. Perawat dapat menjadi kurang ramah dan kurang fokus saat menangani pasien atau saat berinteraksi dengan rekan perawat lainnya.

Ketika perawat rawat inap wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit “X” Cirebon merasa kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga yang seringkali bertentangan, maka mereka mengalami *work family conflict*. Konflik yang dialami oleh perawat rawat inap bisa terjadi pada area pekerjaan maupun area keluarga. Banyaknya pertentangan pada bentuk *work family conflict (time based, strain based, behavior based)* akan menunjukkan sumber konflik yang terjadi pada perawat rawat inap wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit “X” Cirebon.





Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi Penelitian

1. Perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki dua peran yang harus dijalankan dimana masing-masing peran tersebut saling memberikan tekanan sehingga perawat rawat inap wanita ini dapat menimbulkan *work family conflict*.
2. *Work family conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit “X” Cirebon dapat terlihat melalui dua arah, yaitu *work interfering family* (WIF) dan *family interfering work* (FIW).
3. Dari enam dimensi *work family conflict* (*time based WIF*, *time based FIW*, *strain based WIF*, *strain based FIW*, *behavior based WIF*, dan *behavior based FIW*), akan terdapat satu dimensi yang dominan menggambarkan *work family conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di rumah sakit “X” Cirebon.
4. Setiap perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon yang sudah menikah dan memiliki anak, memiliki dimensi *work family conflict* yang berbeda.
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi dapat membedakan dimensi *work family conflict* yang dialami oleh perawat rawat inap wanita Rumah Sakit “X” Cirebon yang sudah menikah dan memiliki anak.