

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dokter merupakan profesi yang memiliki kewenangan dan izin sebagaimana mestinya untuk melakukan pelayanan kesehatan, khususnya memeriksa dan mengobati penyakit dan dilakukan menurut hukum dalam pelayanan kesehatan. Dokter menyediakan pelayanan yang bersifat menyeluruh terhadap pasien, selain itu juga dokter seringkali merupakan orang pertama yang berhubungan dengan pasien. Dokter memegang peranan penting di rumah sakit untuk menolong pasien pada segala usia, jenis kelamin, dan dengan berbagai masalah kesehatan.

Rumah sakit "X" Bandung merupakan salah satu Layanan Kesehatan milik Organisasi Protestan Kota Bandung yang berbentuk RSU, dinaungi oleh BPPT Yayasan dan termuat ke dalam RS Tipe B. Terdapat 3 shift kerja untuk tugas jaga, baik di *IGD (Instalasi Gawat Darurat)* maupun *ICU (Intensive Care Unit)* yaitu shift pagi (07.00-15.00), shift siang (15.00-23.00) dan shift malam (23.00-07.00). Rumah Sakit "X" Bandung ini memiliki lebih dari 20 dokter spesialis.

Rumah sakit "X" merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kota Bandung. Banyak para pasien yang datang kesini untuk menggunakan kartu BPJS. Jumlah pasien di rumah sakit ini pun tidak sedikit setiap jam banyak pasien berdatangan terus menerus akibatnya jam praktek dokter spesialis ini selalu melewati batas jam yang seharusnya. Selain itu sebagian dokter spesialis ini tidak hanya praktek di satu tempat melainkan ada yang memiliki dua bahkan tiga tempat praktek di rumah sakit yang berbeda.

Dari hasil wawancara dengan dokter yang memiliki tempat praktek lebih dari satu tempat menyatakan bahwa Rumah Sakit “X” ini memiliki sistem shift dan mewajibkan dokter untuk bekerja dan melakukan praktek sesuai dengan shift yang berlaku di rumah sakit. Sehabis praktek di rumah sakit dokter tidak langsung pulang ke rumah karena masih perlu mengerjakan hal-hal lain seperti pergi ke rumah sakit berikutnya dimana dokter kembali menerima pasien ada juga dokter yang harus pergi ke kampus untuk mengajar *co ass*. Dokter ini bekerja setiap hari karena masing-masing memiliki kewajiban untuk memeriksa pasien yang ditanganinya. Terdapat juga salah satu dokter memiliki sampai 3 tempat praktek kerja sehingga sehabis bertugas di Rumah Sakit “X” dokter ini kemudian kembali praktek di Rumah sakit berikutnya dengan jumlah pasien yang harus ditangani di setiap rumah sakit mencapai 40-50 pasien setiap harinya setelah itu dokter ini pergi ke salah satu Universitas “x” di kota Bandung untuk mengajar *Co Ass*, begitu kegiatan dokter setiap harinya. Dokter sulit untuk mendapatkan libur sebab mereka harus tetap memeriksa dan mengontrol pasien yang sedang ditangani salah satu dokter memiliki 30-40 pasien di dua rumah sakit yang berbeda sehingga setiap harinya dokter ini harus memeriksa dan mengontrol pasien tersebut di dua rumah sakit yang berbeda setiap hari tidak terkecuali hari Sabtu dan Minggu. Untuk hari Sabtu dan Minggu tugas dokter hanya mengontrol namun ada juga dokter yang membuka praktek di rumah sehingga mereka sehabis praktek di rumah sakit langsung bergegas untuk pulang ke rumah karena sudah ada pasien yang menunggu kadang ada pasien yang suka menunggu di depan rumah padahal jam buka prakteknya masih 1 hingga 2 jam lagi karena ada pasien yang seperti itu terkadang dokter langsung ganti baju dan membuka praktek karena merasa tidak enak sudah ada pasien yang menunggu depan rumah. Dengan hal seperti ini tentunya beban kerja seorang dokter spesialis sangatlah banyak. Dokter memiliki risiko juga yang harus ditempuh yaitu, berperan sebagai ibu dan istri atau ayah dan suami di

keluarganya. Menjalankan kedua peran ganda tersebut sebagai ibu rumah tangga atau kepala keluarga dan di satu sisi mereka menjalankan profesi sebagai dokter.

Tuntutan peran di keluarga mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan, memiliki dampak yaitu individu tidak dapat memenuhi tuntutan peran di pekerjaannya karena tuntutan dirinya di keluarga. Misalnya seorang ayah memiliki anak yang sedang sakit namun secara bersamaan memiliki tugas untuk jaga malam di IGD, hal ini mengakibatkan sang ayah memutuskan untuk merawat dan menjaga anaknya yang sedang sakit di rumah dan mengenyampingkan perannya sebagai dokter di Rumah Sakit. (Greenhouse, 1985).

Konflik antar peran tersebut dapat mengakibatkan suatu konflik antar pekerjaan dan keluarga atau bisa disebut dengan *Work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah salah satu bentuk *interrole conflict*, tekanan dan ketidakseimbangan peran di pekerjaan dan peran di keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* didefinisikan sebagai konflik yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga sebagai akibat dari tekanan tinggi tuntutan terkait dengan peran masing-masing, dan mengurangi tingkat kinerja dalam peran lain (Greenhaus et al., 2006). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya (Frone, 1992).

Greenhaus dan Beutell (1985) *work-family conflict* terbentuk dari 3 ketidakcocokan tekanan peran, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* adalah konflik yang berkaitan dengan waktu. Dalam bentuk konflik ini waktu yang dihabiskan untuk satu peran (Pekerjaan/Keluarga) membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain.. *Strain-based conflict* terjadi pada saat ketegangan yang dihasilkan oleh satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain. Hal ini

diartikan bahwa kinerja peran dalam keluarga terganggu akibat kinerja peran dalam pekerjaan atau sebaliknya. Sedangkan, *behavior-based conflict* adalah perilaku yang diperlukan dalam satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain. Hal ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diharapkan oleh kedua bidang baik dalam keluarga ataupun pekerjaan.

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* dan *work interfering with family*. 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. Kedua, *work interfering with family* adalah konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi keluarga. Arah dari konflik ini dimaksudkan bahwa pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terhadap enam orang dokter yang memiliki tempat kerja praktek lebih dari satu ditemukan bahwa enam dokter ini menyatakan bahwa mereka mengalami konflik pada area waktu pada perannya di pekerjaan yang mempengaruhi perannya di keluarga. Waktu yang banyak dihabiskan untuk pekerjaan menyebabkan mereka tidak dapat memenuhi tuntutan waktu untuk keluarga. Selain itu jam kerja dokter ini mengahruskan mereka berada di rumah sakit pukul 07.00 sampai pukul 11.00 kemudian berlanjut pergi rumah sakit berikutnya membuat waktu untuk menikmati kebersamaan dengan keluarga menjadi semakin terbatas sebab tak jarang mereka pulang pukul 22.00 bahkan bisa lebih jam 23.00 tergantung dengan banyaknya pasien dan kegiatan yang harus diselesaikan seperti operasi, rapat dokter, dll. Sesampainya di rumah terkadang mereka masih harus menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai sehingga waktu dengan keluarga semakin terbatas.

Sebanyak 3 orang dokter menyatakan bahwa mereka mengalami konflik karena kelelahan pada perannya di pekerjaan yang mempengaruhi perannya di keluarga. Kelelahan pada perannya sebagai dokter, membuatnya tidak dapat berperan aktif dalam keluarga. Setelah seharian bekerja, terkadang adanya pekerjaan tambahan, membuat mereka sudah merasa kelelahan sesampainya di rumah sehingga tidak dapat menjalankan perannya sebagai suami atau istri dan perannya sebagai ayah dan ibu. Mereka terkadang tidak dapat mengajak anak untuk pergi jalan-jalan atau hanya sekedar makan malam bersama.

Terdapat dua orang dokter yang mengalami konflik karena perilaku pada perannya sebagai dokter yang mempengaruhi perannya di keluarga. Mereka menginginkan anaknya untuk hidup sehat seperti makan buah, makan bersih yang tidak mengandung minyak agar tidak mengalami obesitas atau terkena penyakit lainnya.

Dari uraian tersebut terlihat bahwa terdapat *work-family conflict* pada dokter yang memiliki lebih dari satu tempat praktek. Konflik inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan suatu penelitian mengenai *work-family conflict* pada dokter yang berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui derajat *Work family conflict* pada dokter yang berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek di Rumah Sakit "X" Kota Bandung.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh derajat dimensi *Work-Family Conflict* pada dokter spesialis yang berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek di Rumah Sakit “X” Kota Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui derajat *Work family conflict* pada dokter dilihat dari dimensi *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 Teoretis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan memberikan informasi tambahan mengenai *work-family conflict* bagi bidang psikologi industri
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan terkait dengan pelayanan medis

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan Informasi kepada para dokter spesialis tentang *Work Family Conflict* yang dapat dimanfaatkan untuk dapat merencanakan waktu dengan baik.
2. Memberikan informasi kepada dokter spesialis yang sudah berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek maupun kepada suatu instansi kesehatan mengenai konflik yang dialami pada perannya sebagai dokter spesialis dan sebagai suami atau

istri maupun sebagai ayah atau ibu sehingga senantiasa dapat mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul dan diakibatkan karena Work-family Conflict.

### 1.5 Kerangka Pemikiran

Dokter memiliki dua peran dalam kehidupannya yaitu peran pekerjaan dan keluarga. Jika terdapat kesenjangan antara tuntutan peran di pekerjaan dan tuntutan peran di keluarga dan dokter tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara perannya sebagai dokter dan perannya sebagai keluarga (Suami/istri atau sebagai orang tua) mengakibatkan dokter yang sudah berkeluarga ini mengalami konflik pada perannya yang disebut dengan *interrole conflict*.

Kahn et.al. dalam Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *interrole conflict* ini sebagai munculnya dua atau lebih tekanan dari peran berbeda secara bersamaan yang mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu menjadi lebih sulit karena ada tuntutan untuk memenuhi peran lainnya. Dokter memiliki dua peran, yaitu peran di pekerjaan sebagai seorang dokter dan peran di keluarga sebagai suami/istri dan atau sebagai ayah/ibu. Dalam perannya di pekerjaan, mereka diharuskan untuk melakukan aktivitas di rumah sakit dari pukul 07.00 hingga pukul 11.00 lalu dokter ini pergi ke rumah sakit lain untuk melakukan praktek kembali bahkan tak jarang mereka membawa pekerjaan yang belum diselesaikan di rumah sakit sedangkan di sisi lain mereka juga harus melaksanakan peran mereka di keluarga.

*Interrole conflict* yang dialami oleh dokter yang bekerja di lebih dari satu rumah sakit yaitu dalam pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan yang menghambat pemenuhan tuntutan dari peran di keluarga atau pemenuhan tuntutan dari peran di keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dari peran di pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan *Work family Conflict*.

Menurut Kahn et al. dalam Greenhaus dan Beutell (1985), Work family conflict adalah

sebuah *interrole conflict* dimana tekanan atau tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Dengan demikian, partisipasi untuk berperan dalam pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan dalam keluarga (pekerjaan).

Sumber atau penyebab dari *work family conflict* dibedakan menjadi dua hal, yaitu lingkup atau area kerja dan lingkup atau area keluarga. Greenhaus (1985) memberi contoh tekanan-tekanan dari lingkup atau area kerja seperti waktu kerja yang padat, tidak teratur, perjalanan kerja yang padat, pekerjaan yang berlebihan, adanya konflik interpersonal di tempat kerja. Sedangkan tekanan-tekanan dari lingkup atau area keluarga seperti kehadiran anak, anak masih balita yang membutuhkan perhatian lebih, memiliki konflik dengan anggota keluarga.

Gutek et al (dalam Carlson, 2000) menyatakan bahwa *work family conflict* dapat muncul dalam dua arah yaitu *Work interference with family (WIF)* dan *Family Interfering with work (FIW)*. *Work interference with family (WIF)* terjadi ketika aktifitas kerja dokter di rumah sakit menghambat pemenuhan tanggung jawab di rumah sebagai suami/istri dan ayah/ibu. Sedangkan *Family Interfering with Work (FIW)* terjadi karena peran dokter dalam keluarga sebagai suami atau istri dan ayah/ibu mengganggu pekerjaan sebagai dokter.

Greenhaus dan Beutell (1985) memberikan tiga bentuk *work family conflict* yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. *Time-based conflict* adalah konflik yang berkaitan dengan waktu. Dalam bentuk konflik ini waktu yang dihabiskan untuk satu peran (Pekerjaan/Keluarga) membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain.. *Strain-based conflict* terjadi pada saat ketegangan yang dihasilkan oleh satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain. Hal ini diartikan bahwa kinerja peran dalam keluarga terganggu akibat kinerja peran dalam pekerjaan atau sebaliknya.



Sedangkan, *behavior-based conflict* adalah perilaku yang diperlukan dalam satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain.

Jika lingkup atau arah dikombinasikan dengan tiga bentuk dari work family conflict maka akan menghasilkan enam kombinasi *work family conflict* yaitu *Time based WIF*, *Strain based WIF*, *Behavior based WIF*, *Time based FIW*, *Strain based FIW* dan *Behavior based FIW*. Setiap individu mengalami konflik yang berbeda-beda, begitu pula dengan dokter pada dokter yang berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek di Rumah Sakit “X” Kota Bandung

*Time based WIF* berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran sebagai dokter yang menghambat pemenuhan waktu pada perannya di dalam keluarga. Dokter yang berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek di Rumah Sakit “X” Kota Bandung diharuskan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya sebagai dokter dan menyelesaikan pekerjaan yang harus dibawa ke rumah untuk dilanjutkan dirumah, akibat dari hal itu waktu yang seharusnya dapat dihabiskan dengan keluarga menjadi berkurang. Mereka juga terkadang perlu hadir saat hari Sabtu bahkan Minggu yang seharusnya dapat berlibur atau menghabiskan waktu bersama keluarga. Sedangkan *time based FIW* berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat waktu pada peran sebagai dokter. Dokter spesialis yang berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek di Rumah Sakit “X” Kota Bandung perlu mempersiapkan segala kebutuhan suami/istri dan anak terlebih dahulu sebelum bekerja .

*Strain based WIF* berkaitan dengan kelelahan dalam peran sebagai dokter yang menghambat pemenuhan tuntutan dalam keluarga. Bekerja seharian dengan beban pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental pada dokter sehingga mereka membutuhkan istirahat yang lebih. Hal itu menyebabkan mereka tidak dapat berkontribusi

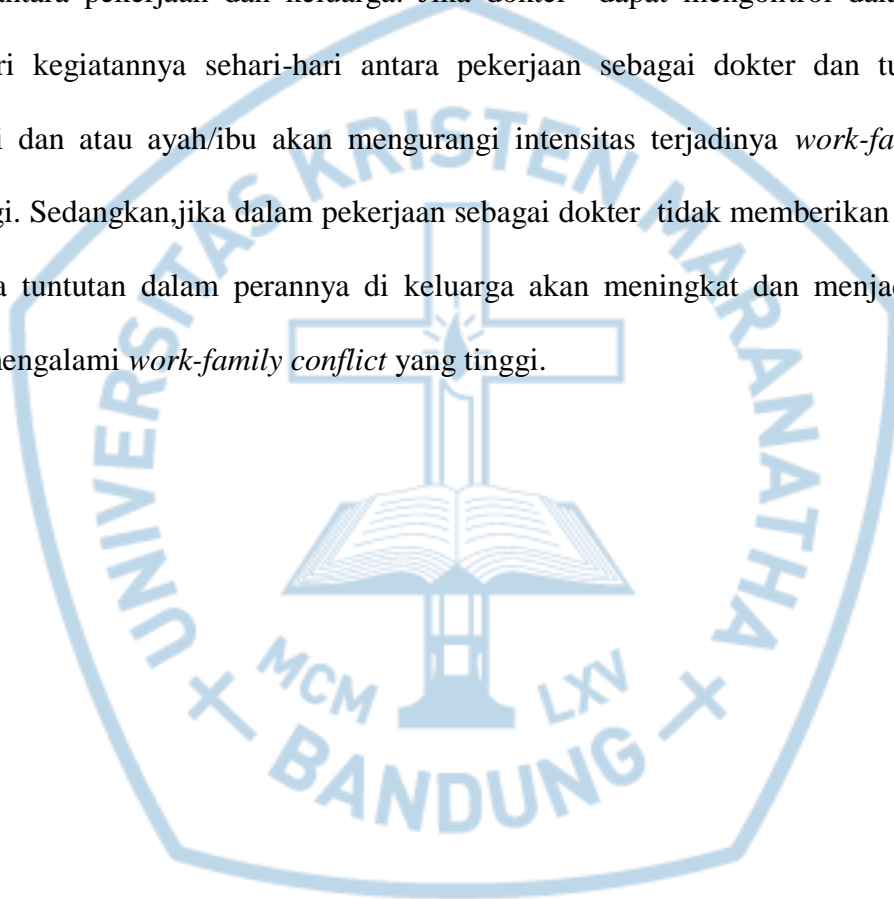
dalam keluarga. Sedangkan Strain based fiw berkaitan dengan kelelahan dalam peran di keluarga yang menghambat pemenuhan tuntutan sebagai dokter.

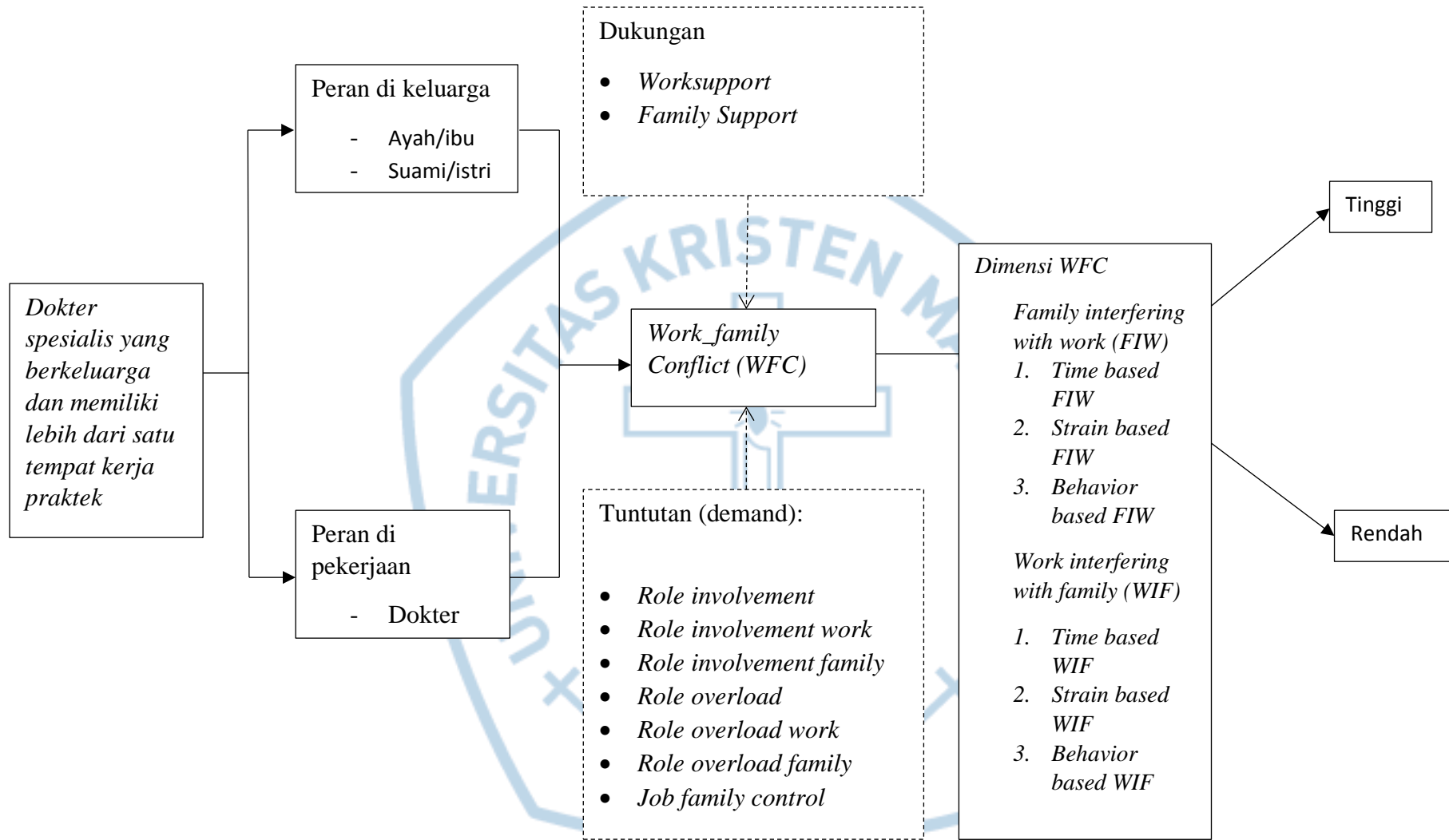
Gambaran work family conflict yang dirasakan oleh dokter yang berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek di Rumah Sakit "X" Kota Bandung selain dapat dilihat dari dimensi, dapat pula dipengaruhi oleh faktor faktor lainnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya work family conflict yaitu dukungan (support) dan tuntutan (demand). Dukungan social telah diidentifikasi sebagai sumber penting yang dapat mengurangi efek negative dari sumber stress (Adam, King & King, 1996, dalam Carlson dan Parrewe, 1999). Dukungan (support) yang dimaksud dapat berasal dari kedua peran yaitu pekerjaan dan keluarga. Sumber dukungan dari pekerjaan dapat berasal dari teman satu rumah sakit atau sesama rekan dokter, atasan, sedangkan dukungan dari keluarga dapat berasal dari pasangan, anak, anggota keluarga luas (ayah, ibu, anak, mertua).

Tuntutan ( demand ) dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga macam yaitu role involvement, role overload dan job or family control. Role involvement adalah tingkatan dari peran mana yang utama atau yang paling menonjol bagi konsep dari setiap dokter yang akan mengakibatkan *work family conflict* karena hal tersebut dapat meningkatkan tekanan dalam perannya sebagai suami/istri atau dokter. Role involvement dibedakan menjadi dua yaitu role involvement terhadap peran sebagai suami/istri atau ayah/ibu di dalam keluarga dan role involvement terhadap pekerjaan sebagai guru (Greenhaus & Beutell, 1985). Jika Role Involvement tinggi pada perannya sebagai suami/istri atau ayah/ibu akan menjadikan peran sebagai dokter terbengkalai karena kurang adanya kesempatan untuk melaksanakan tuntutan dalam pekerjaannya tersebut maka dokter itu mengalami *work family conflict* dengan arah WIF. Sedangkan, jika *role involvement* pada pekerjaan tinggi maka tuntutan peran dalam keluarga akan melemah karena kurang adanya kesempatan untuk melaksanakan

tugas sebagai suami/istri atau ayah/ibu maka dokter itu mengalami *work family conflict* dengan arah FIW.

Shchadeh dan Shain (1990) menyatakan bahwa *control* berkaitan dengan pengertian sejauh mana dokter yang berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek di Rumah Sakit “X” Kota Bandung memiliki kendali terhadap cara kerjanya sehari-hari. Semakin rendah control seseorang artinya orang tersebut semakin tidak dapat menentukan prioritas antara pekerjaan dan keluarga. Jika dokter dapat mengontrol dalam membagi waktu dari kegiatannya sehari-hari antara pekerjaan sebagai dokter dan tugas sebagai suami/istri dan atau ayah/ibu akan mengurangi intensitas terjadinya *work-family conflict* yang tinggi. Sedangkan, jika dalam pekerjaan sebagai dokter tidak memberikan control yang baik maka tuntutan dalam perannya di keluarga akan meningkat dan menjadikan dokter tersebut mengalami *work-family conflict* yang tinggi.





Bagan 1.1 Kerangka Pikir

## 1.6 Asumsi Penelitian

1. Dokter spesialis yang sudah berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek menghabiskan banyak waktu di pekerjaannya sehingga menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga.
2. *Work family conflict* pada dokter spesialis yang sudah berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek dapat terjadi pada dua arah yaitu *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.
3. Dokter spesialis yang sudah berkeluarga dan memiliki lebih dari satu tempat praktek ini dapat mengalami *Time based WIF*, *Strain Based WIF*, dan *Behavior Based WIF* dan selain itu bisa mengalami *Time Based FIW*, *Strain Based FIW*, dan *Behavior Based FIW*

