

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dari masa ke masa, perbedaan waktu dan tempat mengelompokan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin yang sangat luas di semua Negara (Anker, 1998). Di Eropa, fokus kebijakan utama pada pemisahan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, melibatkan peranan perempuan dalam pekerjaan pria (*European Commission*, 1998) dalam *Gender, Work, and Organization*. Namun, meskipun beberapa dekade diperluas partisipasi wanita dalam pekerjaan pria, wanita masih cenderung bekerja dalam bidang yang berbeda. Pada salah satu bidang pekerjaan, pekerja wanita fokus pada kesehatan dan pekerjaan sosial. Berdasarkan data yang diperoleh dari *Employment by major sector* (2001) menyatakan bahwa dalam bidang kesehatan dan pekerjaan sosial, wanita mempunyai jumlah yang tinggi yaitu sebesar 81% sedangkan pria sebesar 19%. Salah satu pekerjaan pada bidang kesehatan dan sosial yang banyak digeluti oleh pekerja wanita adalah sebagai perawat. Berdasarkan data yang diperoleh dari *Occupational Segregation* (2000), sebanyak 90% lebih wanita memiliki peran sebagai perawat sedangkan pria hanya terdapat 10% saja.

Sama halnya seperti di Indonesia, yaitu di Kota Industri seperti Kota Cilegon. Terdapat wanita yang menjalani dua peran, yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja. Hal tersebut sesuai dengan meningkatnya tingkat pekerja perempuan (DeCorte, 1993; London & Greller, 1991; Morrison,

1993). Pada masa ini wanita membangun komitmen, ikatan permanen dengan tempat kerja. Saat memiliki anak, wanita berusaha mengkombinasikan antara karir dan peran sebagai ibu (Santrock, 2002).

Wanita yang sudah berkeluarga mempunyai peran lain sebagai pekerja. Kehidupan wanita tidak akan terpisahkan dengan dua peran tersebut, dimana kedua hal tersebut saling memengaruhi satu sama lain. Salah satunya pada Rumah Sakit “X” Kota Cilegon. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Personalia, didapatkan data bahwa sebanyak 90 perawat (82%) perawat di Rumah Sakit “X” Kota Cilegon adalah perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada 20 perawat rawat inap yang sudah berkeluarga mengatakan bahwa perawat memilih untuk bekerja karena mempunyai alasan tertentu yang membuat mereka ingin tetap bekerja dan dapat menanggung konsekuensi dari menjalani kedua peran tersebut walaupun tugas yang harus diemban lebih berat daripada perawat yang belum berkeluarga. Namun, pada kenyataannya seringkali perawat kesulitan untuk menyeimbangkan tuntutan dan harapan kedua peran. Keterbatasan waktu, tenaga, dan besarnya tuntutan di salah satu peran menjadi faktor munculnya ketidakseimbangan diantara keduanya.

Kepuasan kerja meningkat secara stabil sepanjang kehidupan kerja dari usia 20-60 tahun. Pola yang sama juga ditemukan pada wanita. Kepuasan mungkin 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. (Rhodes, 1983; Tamir, 1982) dalam Santrock, 2002.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Rumah Sakit “X” Kota Cilegon tahun 2013 dijelaskan bahwa dalam menjalani tugas dan kewajibannya perawat dituntut untuk memiliki empati dan belas kasih yang tinggi kepada pasien yang membutuhkan pelayanan mereka. Pekerjaan sebagai perawat harus mempunyai kesigapan dalam keadaan tergenting sekalipun dalam menghadapi pasien dan keluarga. Pengorbanan yang dilakukan untuk mengabdikan diri atas dasar menolong dan merawat pasien tanpa pamrih walau harus mengorbankan keluarga mereka sendiri.

Berdasarkan Khan et al. dalam Greenhaus dan Beutell (1985), definisi *Work Family Conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan 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 di dalam keluarga (pekerjaan)

Perawat merupakan seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang berdasarkan ilmu yang dimiliki di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggungjawab untuk merawat, memelihara, membantu meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit dan pelayanan penderita penyakit (*International Council of Nursing*, 2002).

Berdasarkan Klasifikasi Jabatan Indonesia (1982) perawat mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan perawatan dan nasehat di rumah sakit, klinik, dan tempat lain yang berhubungan dengan keperawatan pasien, seperti misalnya membantu dan mendampingi dokter pemeriksa, mengatur pemakaian obat-obatan, membalut luka-luka operasi dan bentuk pelayanan lain sesuai dengan petunjuk dokter, mengamati dan melaporkan keadaan pasien, mengukur dan mencatat suhu badan, kecepatan pernapasan dan denyut jantung, memberikan pertolongan pertama dalam keadaan darurat dan menjaga pasien yang sakit keras, membantu pasien untuk menyesuaikan diri dengan tempat dengan metode perawatan, melatih dan memberi nasehat mengenai perawatan pasien pada tahap pemulihan kesehatan.

Rumah Sakit “X” Kota Cilegon adalah salah satu rumah sakit di Kota Cilegon yang memiliki perawat rawat inap wanita. Dalam menjalani tugas dan kewajibannya perawat rawat inap Rumah Sakit “X” Kota Cilegon terbagi kedalam beberapa *shift*, yaitu pagi, sore, dan malam. Setiap perawat dikenakan *shift* masing-masing selama dua hari. Setelah mendapatkan semua waktu *shift*, perawat akan dikenakan waktu libur sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Untuk *shift* pagi dimulai pukul 06.14 WIB – 14.22 WIB, sedangkan untuk *shift* siang dimulai pukul 14.22 WIB – 22.00 WIB, dan untuk *shift* malam dimulai pukul 22.00 WIB – 06.00 WIB. Sama halnya seperti saat tiba hari libur nasional atau hari raya besar keagamaan, perawat tidak mendapatkan waktu libur karena tetap memberikan pelayanan kepada pasien yang membutuhkan.

Tugas dan kewajiban yang diemban oleh perawat seringkali mengalami permasalahan bagi perawat wanita yang sudah berkeluarga karena mereka harus menjalankan peran baik sebagai seorang perawat dan ibu rumah tangga. Perawat yang sudah berkeluarga memiliki peran yang lebih berat daripada perawat yang belum berkeluarga. Mereka harus mengurus dan memenuhi semua tuntutan baik anak, suami, dan kebutuhan keluarga lainnya. Dalam kesehariannya mereka harus membagi waktu antara pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan sebagai perawat. Tugas dan kewajiban perawat dalam bekerja mengharuskan mereka menghabiskan waktu selama 8 jam di luar rumah dalam sehari dengan waktu kerja *shift* membuat mereka kesulitan mengatur tugas sebagai ibu rumah tangga.

Stress yang dialami perawat baik di pekerjaan dan keluarga menimbulkan dampak konflik kerja keluarga yang berasal dari area pekerjaan dan keluarga. Konflik yang berasal dari area pekerjaan antara lain ketika perawat akan pergi dinas namun pekerjaan rumah tangga belum terselesaikan seperti kebutuhan makan anak dan suami, mengantar anak ke sekolah, dan mengerjakan pekerjaan rumah membuat perawat datang tidak tepat waktu ke rumah sakit. Selain itu, saat perawat sedang merasa lelah dengan pekerjaan rumah tangga berdampak pada menurunnya konsentrasi perawat dan kurang enerjik saat memberikan pelayanan sehingga perawat kurang optimal dalam bekerja yang dapat memengaruhi kinerja kerja perawat.

Di sisi lain konflik kerja keluarga yang berasal dari area keluarga adalah kepuasan waktu luang bersama suami dan anak. Waktu bekerja menurut pembagian *shift* yang tidak teratur dan besarnya tuntutan pekerjaan membuat

perawat kehilangan banyak waktu bersama keluarga. Saat hari libur seperti minggu, dan hari libur besar keagamaan, perawat tidak dapat bersama keluarga karena harus melakukan dinas. Suami dan anak yang mengeluh agar tidak pergi bekerja menimbulkan perasaan bersalah pada perawat. Saat sedang melakukan dinas *shift* sore atau malam, perawat tidak dapat menemani anak belajar, menjadi teman bagi anak, bertukar pikiran dengan suami, dan tidak dapat menyaksikan secara langsung perkembangan yang dilalui oleh anak.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan kepada 20 perawat rawat inap yang sudah berkeluarga didapatkan data bahwa 11 perawat (55%) mengatakan bahwa mereka mengalami konflik pada area waktu pada perannya dipekerjaan yang dapat memengaruhi perannya di keluarga (*time-based work interfering with family*). Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan bekerja berdasarkan pembagian *shift* membuat mereka tidak dapat memenuhi tugas sebagai seorang ibu rumah tangga dalam memenuhi tuntutan sehari-hari anak dan suaminya. Perawat tidak dapat mengikuti perkembangan anak secara menyeluruh karena harus bekerja. Perawat merasa kurang memberikan perhatian dan kasih sayang kepada anak karena dalam sehari intensitas bertemu dengan anak hanya sebentar. Sedangkan 9 perawat (45%) mengatakan bahwa mereka tidak mengalami konflik pada area waktu pada perannya dipekerjaan yang dapat memengaruhi perannya di keluarga (*time-based work interfering with family*).

Sebanyak 13 perawat (65%) mengatakan bahwa mereka mengalami konflik karena kelelahan pada perannya di pekerjaan memengaruhi perannya di keluarga (*strain-based work interfering with family*). Perawat yang kelelahan

karena bekerja di rumah sakit menjadi malas, mengantuk dan lelah saat sudah berada dirumah. Perawat memilih untuk beristirahat dan mengurangi komunikasi dengan anak dan suami untuk mengembalikan kembali kondisi fisik mereka. Tugas untuk mengurus anak diserahkan kepada keluarga lain atau pengasuh. Sedangkan 7 perawat (35%) mengatakan bahwa mereka tidak mengalami konflik karena kelelahan pada perannya di pekerjaan memengaruhi perannya di keluarga (*strain-based work interfering with family*).

Sebanyak 7 perawat (35%) mengatakan bahwa mereka mengalami konflik pada area waktu pada perannya di keluarga memengaruhi perannya di pekerjaan (*time-based family interfering with work*). Perawat yang bekerja namun terpicirkan oleh masalah keluarga di rumah seperti anak yang sedang jatuh sakit dan tidak adanya pengasuh yang dapat menjaga anak di rumah. Saat waktu libur tetap harus bekerja *shift* namun anak dan suami menuntut untuk tetap berada di rumah sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Perawat yang meninggalkan suami dan anak dalam keadaan tuntutan mereka tidak terpenuhi. Sedangkan 13 perawat (65%) mengatakan bahwa mereka tidak mengalami konflik pada area waktu pada perannya di keluarga memengaruhi perannya di pekerjaan (*time-based family interfering with work*).

Sebanyak 8 perawat (40%) mengatakan bahwa mereka mengalami konflik karena kelelahan pada perannya di keluarga memengaruhi perannya di pekerjaan (*strain-based family interfering work*). Perawat merasa kurang konsentrasi, tidak fokus, dan kurang enerjik dalam memberikan pelayanan karena lelah dengan pekerjaan rumah. Ketika sedang ada masalah dengan suami di rumah akan

memengaruhi penampilan dan mimik muka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Sedangkan 12 perawat (60%) mengatakan bahwa mereka tidak mengalami konflik karena kelelahan pada perannya dikeluarga memengaruhi perannya di pekerjaan (*strain-based family interfering work*).

Apabila perawat sedang mengalami permasalahan keluarga yang belum terselesaikan, hal ini akan berpengaruh pada saat perawat sedang melakukan dinas karena terpicirkan oleh masalah keluarga yang sedang dihadapinya. Konsentrasi dalam bekerja menjadi terganggu dan perawat merasa tidak tenang sehingga dalam memberikan pelayanan kepada pasien tidak optimal. Keterbatasan waktu yang dimiliki dalam menjalankan peran sebagai perawat dan ibu rumah tangga membuat mereka kehilangan banyak waktu bersama keluarga dan tidak dapat mengikuti perkembangan anak secara menyeluruh.

Hal-hal yang telah dijelaskan diatas memiliki ketidakcocokan dengan tuntutan yang dihasilkan dari suatu peran dapat menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran lainnya. Hal ini akan memicu terjadinya konflik antar peran (*interrole conflict*). Konflik antar peran yang dialami oleh perawat rawat inap berkaitan dengan peran mereka di pekerjaan dan di keluarga. Dari fenomena yang dipaparkan terlihat bahwa usaha perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga untuk memenuhi peran di pekerjaan menghambat peran di keluarga, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dimensi *work family conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit "X" Kota Cilegon.

1.2 Identifikasi masalah

Dari penelitian ini ingin mengetahui bagaimana dimensi dari *work family conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit “X” Kota Cilegon.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini memiliki maksud untuk memperoleh gambaran mengenai keenam dimensi *work family conflict* yang pada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit “X” Kota Cilegon.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat dimensi *work family conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit “X” Kota Cilegon, yang muncul berupa dimensi mana yang hasilnya berada pada derajat yang tinggi, sedang, dan rendah dari *work family conflict*, yaitu *Time Based WIF*, *Time Based FIW*, *Strain Based WIF*, *Strain Based FIW*, *Behavior WIF*, dan *Behavior FIW*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan informasi mengenai *work family conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit “X” Kota Cilegon ke

dalam bidang Ilmu Psikologi khususnya dalam bidang Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi juga dalam bidang Ilmu Psikologi Keluarga.

2. Memberikan masukan kepada peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian mengenai *work family conflict* dan mendorong dikembangkannya penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan topik tersebut.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada Rumah Sakit “X” Kota Cilegon sebagai bahan evaluasi mengenai *work family conflict* program kepada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga sehingga dapat dibuat intervensi yang dapat menurunkan derajat *work family conflict*.
2. Memberikan informasi kepada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit “X” Kota Cilegon mengenai konflik yang dialami pada perannya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, sehingga dapat mengantisipasi masalah-masalah yang dapat timbul dari akibat *work family conflict*.

1.5 Kerangka Pikir

Wanita yang sudah berkeluarga bertanggung jawab kepada keluarga yaitu anak dan suami sebagai ibu rumah tangga. Selain itu wanita yang sudah berkeluarga juga bertanggung jawab kepada Rumah Sakit yaitu kepada pasien dan semua rekan kerja. Pada masa ini wanita juga sudah memiliki anak usia balita, sekolah, dan remaja. Walaupun begitu, wanita tetap mampu menjalankan kedua

pekerjaannya. Kepuasan kerja mengalami peningkatan secara konstan di sepanjang kehidupan, yaitu dari usia 20-60 tahun. Sebagian besar kemajuan karir terjadi pada awal dalam kehidupan orang dewasa, yaitu sekitar usia 40 hingga 45 tahun. Selain pencapaian karir, wanita juga membutuhkan waktu khusus yang penting untuk menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga (Santrock, 2002).

Perawat merupakan seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang berdasarkan ilmu yang dimiliki di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggungjawab untuk merawat, memelihara, membantu meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit dan pelayanan penderita penyakit (*International Council of Nursing. 2002*).

Berdasarkan Klasifikasi Jabatan Indonesia (1982) perawat mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan perawatan dan nasehat di rumah sakit, klinik, dan tempat lain yang berhubungan dengan keperawatan pasien, seperti misalnya membantu dan mendampingi dokter pemeriksa, mengatur pemakaian obat-obatan, membalut luka-luka operasi dan bentuk pelayanan lain sesuai dengan petunjuk dokter, mengamati dan melaporkan keadaan pasien, mengukur dan mencatat suhu badan, kecepatan pernapasan dan denyut jantung, memberikan pertolongan pertama dalam keadaan darurat dan menjaga pasien yang sakit keras, membantu pasien untuk menyesuaikan diri dengan tempat dengan metode perawatan, melatih dan memberi nasehat mengenai perawatan pasien pada tahap pemulihan kesehatan.

Tidak semua perawat rawat inap wanita yang bekerja di Rumah Sakit “X” Kota Cilegon sudah berkeluarga, terdapat pula perawat rawat inap wanita yang belum berkeluarga. Perawat yang juga menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga mempunyai peran dan tuntutan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang belum berkeluarga. Perawat yang sudah berkeluarga mempunyai kewajiban untuk mendidik anak, mendampingi anak dalam belajar, memenuhi tuntutan anak dan suami seperti kebutuhan menyiapkan makan suami dan anak, menemani anak belajar dan bermain, mengasuh anak, memenuhi kebutuhan fisik dan psikis suami. Sementara waktu yang dimiliki oleh perawat untuk memenuhi semua kebutuhan keluarga tidaklah seperti perawat lain yang belum berkeluarga. Perawat sering kali merasakan tidak dapat memenuhi tuntutan di keluarga karena sudah merasa kelelahan dengan pekerjaannya. Begitu pula, dengan pekerjaan sebagai perawat dirasakan kurang memberikan pelayanan terbaik kepada pasien karena sudah merasa kelelahan dengan pekerjaan rumah tangga.

Berdasarkan Khan 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 kerja keluarga yaitu area kerja dan keluarga, namun kedua faktor tersebut memiliki persamaan yaitu mempunyai sumber tekanan (*stressor*), namun disisi

lain area kerja dan keluarga dapat mendukung perawat dalam menjalankan peran baik sebagai perawat dan ibu rumah tangga. Area kerja yang menjadi faktor penyebab terjadinya konflik adalah waktu kerja yang padat dan tidak teratur, kerja *shift*, dan tuntutan kerja yang berlebihan, sedangkan area keluarga, tekanan-tekanan tersebut adalah jumlah anak, usia anak yang menjadi sumber utama adalah ketika perawat masih memiliki anak usia balita, sekolah, dan remaja, keluhan yang berasal dari anak dan suami yang menuntut perawat untuk berada di rumah, dan kehadiran pengasuh yang dapat membantu perawat dalam merawat anak.

Faktor-faktor penyebab konflik berasal dari area keluarga yang dirasakan oleh perawat rawat inap yang sudah berkeluarga adalah tidak dapat menemani keluarga karena harus melaksanakan tugas baik di hari minggu maupun libur nasional. Perawat harus meninggalkan rumah disaat belum menyiapkan makanan bagi suami dan anaknya. Perawat harus meminta izin untuk tidak melakukan tugas karena mengurus anak yang sedang sakit. Pekerjaan rumah tangga yang tidak dapat diselesaikan karena harus pergi dinas. Hal-hal tersebut membuat perawat kurang enerjik dan kurang fokus karena terpikirkan dan merasa bersalah tidak dapat memberikan hal yang terbaik kepada suami dan anaknya, sehingga berdampak dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga perawat tidak dapat menjalankan peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga dengan seimbang.

Perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga yang tidak dapat memenuhi tanggung jawab di dalam keluarga maupun pekerjaan, dapat dikatakan bahwa perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga menghayati *work family*

conflict dalam intensitas yang tinggi. Disisi lain perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga yang dapat memenuhi tanggungjawab dalam keluarga maupun pekerjaan, dapat dikatakan bahwa perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga menghayati *work family conflict* dalam intensitas yang rendah.

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 memengaruhi pekerjaan (FIW: *family interfering with work*).

Work family conflict memiliki tiga bentuk, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. *Time based conflict* berkaitan dengan tekanan 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 pikiran dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola perilaku peran yang lain.

Apabila dikombinasikan antara tiga aspek *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 berkeluarga di Rumah Sakit “X” Cilegon menghayati konflik yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Time based WIF berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan waktu pada peran dalam keluarga. Pada perawat wanita yang sudah berkeluarga yang mengalami *time based* WIF tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai ibu rumah tangga karena waktu yang dimiliki untuk bersama keluarga hanya terbatas dan harus memenuhi tuntutan perannya di pekerjaan. Pembagian waktu kerja secara *shift* yang tidak menentu, membuat perawat kesulitan dalam membagi waktu untuk keluarga ketika mendapat *shift* siang dan malam. Waktu perawat untuk mengurus anak dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga berkurang sehingga perawat kurang dapat memenuhi tuntutannya sebagai ibu rumah tangga.

Strain based WIF berkaitan dengan kelelahan dalam peran sebagai pekerja yang menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga. Perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga yang mengalami *strain based* WIF tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai ibu rumah tangga karena perawat sudah merasa kelelahan ketika harus mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di rumah sakit. Sehingga saat perawat pulang ke rumah, perawat lebih memilih untuk beristirahat dan mengurangi komunikasi dengan anaknya. Hal tersebut seringkali dilakukan perawat agar menghindari memarahi anak karena kondisi fisiknya yang sedang lelah. Saat kelelahan perawat merasa lebih *sensitive* dan mudah marah karena anak yang merengek meminta ditemani oleh sang ibu. Perawat juga tidak dapat mengikuti perkembangan dan pertumbuhan anak secara menyeluruh, tidak dapat menemani anak belajar dan bermain ketika sang anak memintanya. Hal-hal tersebut membuat perawat kurang memenuhi tuntutan sebagai ibu rumah tangga.

Behavior based WIF berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga. Para perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga yang mengalami *behavior based WIF* tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai ibu rumah tangga karena tugasnya sebagai kepala tim ruangan yang bekerja dan bersikap secara tegas dan memiliki otoritas yang lebih tinggi dari perawat lain dalam mengatur seluruh pekerjaan di ruangan, sedangkan di rumah yang seharusnya mempunyai otoritas lebih tinggi adalah suami. Hal tersebut dapat menjadi konflik dalam keluarga karena terkadang sikap untuk mengatur di dalam kehidupan rumah tangga lebih dominan daripada suami.

Time based FIW berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja. Pada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga yang mengalami *time based FIW* tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di pekerjaan karena waktu yang perawat punya dihabiskan untuk pemenuhan tuntutan perannya sebagai ibu rumah tangga. Saat anak sedang jatuh sakit membuat perawat datang terlambat ke rumah sakit, dan terpaksa tidak masuk dinas karena merawat anaknya yang sakit. Hal tersebut membuat perawat tidak maksimal dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

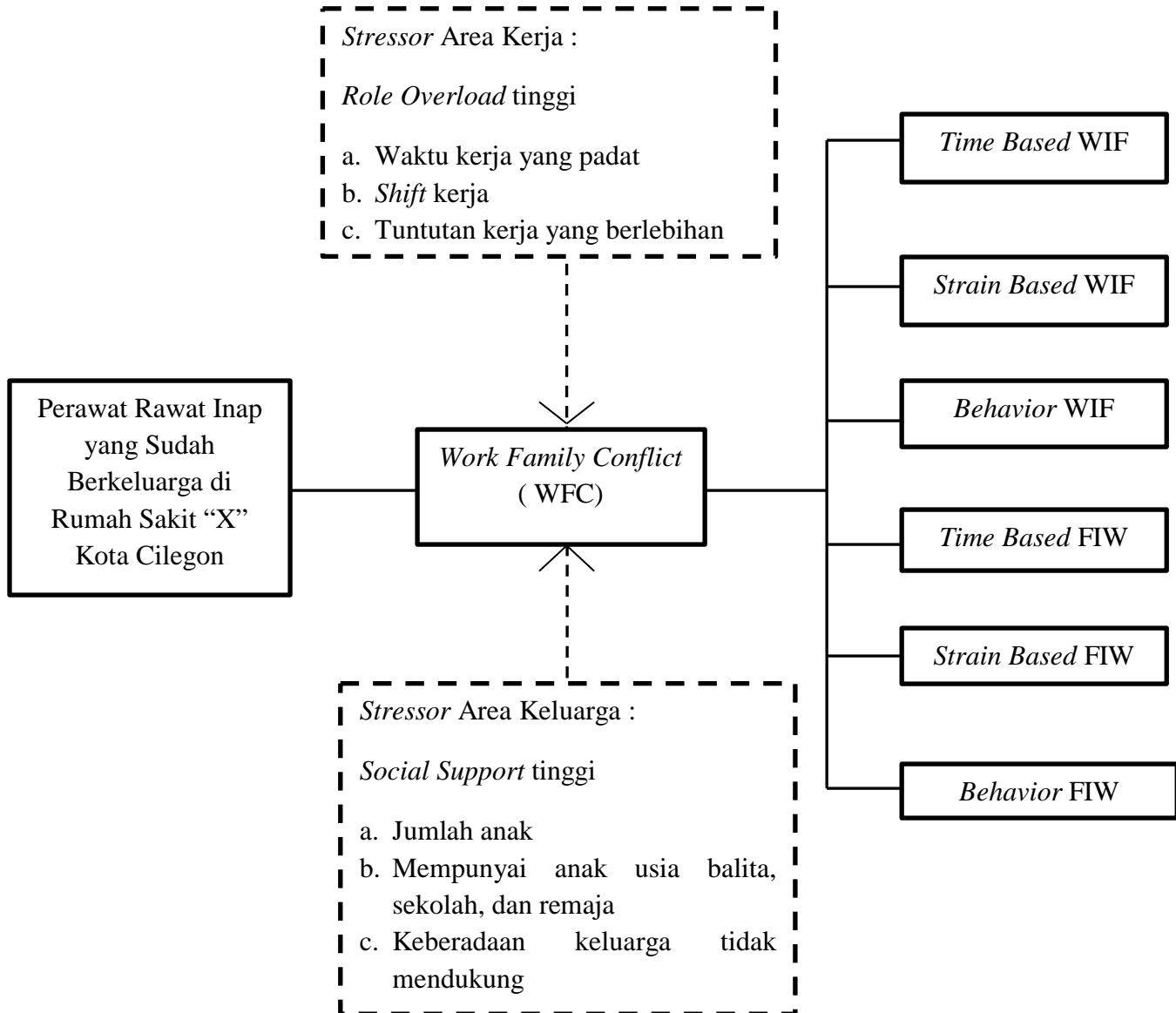
Strain based FIW berkaitan dengan kelelahan dalam peran di keluarga yang menghambat pemenuhan tuntutan peran sebagai pekerja. Pada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga yang mengalami *strain based FIW* tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai perawat di pekerjaan karena perawat

merasa kelelahan dalam memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga. Saat anak atau suami sedang sakit di rumah, perawat memilih untuk tidak masuk dinas atau jika perawat masuk dinas pun konsentrasi pekerjaannya akan terganggu karena telah kelelahan saat mengurus anak atau suaminya yang sakit di rumah. Sehingga pekerjaan di rumah sakit tidak dilakukan secara optimal. Ketika akan pasien sedang butuh bantuan perawat terkadang perawat lupa untuk melayani sehingga pasien mengeluh dan dengan sengaja mengulur waktu pemeriksaan kepada pasien.

Behavior based FIW berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja. Pada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga yang mengalami *behavior based FIW* tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai perawat karena seorang ibu biasanya memiliki sikap yang ramah dan penuh perhatian kepada anak dan suami. Ibu sebagai perawat yang bersedia memberikan perhatian dan kasih sayang kepada seluruh pasien walau dalam kondisi apapun.

Work family conflict dapat memberikan dampak baik pada lingkup atau area kerja maupun pada lingkup atau area keluarga. Dampak pada area kerja dapat berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, ketidakhadiran, performa kerja, dan kesuksesan karir, sedangkan dampak pada lingkup atau area keluarga dapat berkaitan dengan kepuasan hidup dan kepuasan pernikahan (Allen et al (2000)).

Bagan 1.1 Kerangka Pikir



1.6 Asumsi Penelitian

1. Setiap perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit “X” Kota Cilegon pernah mengalami *work family conflict*.
2. *Work Family Conflict* dapat terjadi pada dua arah *work interfering with family* (WIF) yaitu konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga atau *family interfering with work* (FIW) yaitu konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan.
3. *Work interfering with family* (WIF) dapat terjadi karena waktu kerja yang padat, waktu kerja *shift*, dan pekerjaan yang berlebihan.
4. *Family interfering with work* (FIW) dapat terjadi karena jumlah anak, memiliki tanggung jawab pada anak usia balita, sekolah, dan remaja dan keberadaan keluarga yang tidak mendukung.
5. *Work family conflict* pun dapat terjadi dalam tiga bentuk, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.
6. *Work family conflict* pada perawat rawat inap wanita yang sudah berkeluarga di Rumah sakit “X” Kota Cilegon dilihat dari kombinasi antara dua arah *work family conflict* yang akan menghasilkan enam dimensi *work family conflict*, yaitu *time based WIF*, *time based FIW*, *strain based WIF*, *strain based FIW*, *behavior based WIF*, dan *behavior based FIW*.
7. Setiap perawat yang sudah berkeluarga memiliki dimensi *work family conflict* yang berbeda-beda yang dialaminya.