

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Beberapa dekade yang lalu terdapat suatu pola pikir yang menetapkan peran yang harus di jalankan oleh masing masing *gender*. Pola pikir tersebut menyatakan bahwa perempuan harus bertanggung jawab dalam mengurus rumah tangga serta membesarkan anak dan laki laki harus bekerja serta menghasilkan uang. Seiring perkembangan globalisasi, pola pikir itu berubah. Globalisasi mempromosikan suatu pasar yang bebas dan tidak ada regulasi dan kebijakan yang mengaturnya. Globalisasi memberikan efek di berbagai lini baik dari lini sosial, lini ekonomi dan lini kemudahan akses terhadap informasi dan komunikasi.

Terbukanya teknologi informasi dan komunikasi membuat perempuan memiliki koneksi terhadap informasi sehingga perempuan dapat mengembangkan kemampuannya di dalam dunia kerja. Perempuan terjun ke dunia kerja juga didukung oleh faktor dorongan ekonomi. Kebutuhan ekonomi yang semakin banyak dan tinggi memaksa perempuan untuk turut ambil bagian dalam mencari nafkah demi mencukupi kebutuhan sehari hari. Menurut data SAKERNAS dari tahun 1980 – 2010 terdapat peningkatan presentase perempuan masuk kedalam ke dunia kerja (Guttal,2000;Beek,2011;Namayandeh,2010;Worldbank,2012; Vibriyanti,2013; Rupa,2014; Risnawati, 2016).

**Tabel 1.1**  
**Tingkat partisipasi tenaga kerja menurut jenis kelamin**

Tahun	Perempuan	Laki-laki
1980	32,65	68,42
1990	44,04	70,92
2000	51,69	84,17
2010	52,50	83,33

Sumber : data SAKERNAS di kutip dari (Vibriyanti, 2013)

Fenomena Perempuan yang memutuskan terjun masuk ke dunia kerja maka Tanggung jawab dan tuntutan menjadi setara/berimbang dengan laki laki. Mereka yang sudah menikah di tuntut untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi karena menurut *Harvard Business Review* tahun 2014 mengatakan bahwa 7 dari 10 pekerja masih berjuang untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan juga kehidupan keluarga. Kondisi ini membuat karyawan merasa stress, kewalahan dan juga merasa sudah berada di luar batas kemampuannya. Pekerja yang merasa tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga keluarga maka akan timbul suatu konflik permasalahan (Ahmad, 1998; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004; Anafarta, 2011; Fondas, 2014; Sumra & Schillaci, 2015; Risnawati, 2016).

Permasalahan atau konflik ini sering disebut sebagai *Work Family Conflict* (WFC). Konsep *Work family conflict* pertama kali di populerkan (Greenhaus and

Beutell, 1985). WFC merupakan konsekuensi dari tuntutan yang tidak konsisten antara peran di tempat kerja dan juga di dalam keluarga. Dengan kata lain, *Work Family Conflict* timbul manakala harapan terkait dengan peran tertentu tidak memenuhi persyaratan Peran lainnya. WFC adalah konflik yang timbul di antara kedua peran yang mana terjadi tekanan antara masing masing peran baik peran pekerjaan dan peran keluarga. Tekanan peran disini mengacu kepada hubungan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. seperti bahwa pekerjaan dapat mengganggu kehidupan keluarga *with family life* (WIF) dan kehidupan keluarga dapat mengganggu tuntutan kerja (yaitu, *family-to work conflict* (FIW) kedua arah sebuah hubungan ini mengisyaratkan satu hal yaitu adanya *Work Family Conflict* (Greenhaus, Allen, & Spector, 2015; Ahmad, 2008; Mache et al., 2015).

Terdapat tiga pemicu terjadinya *work family conflict*. Yaitu pemicu yang berhubungan dengan pekerjaan, pemicu yang berhubungan dengan keluarga serta pemicu yang berhubungan dengan individu itu sendiri. Jam kerja, beban kerja, tuntutan pekerjaan menjadi beberapa penyebab pemicunya *work family conflict* dari bidang pekerjaan sementara itu jumlah anak, dukungan keluarga menjadi pemicu *work family conflict* dari domain keluarga. Dari domain individu sendiri, *work family conflict* di sebabkan oleh *locus of control* dan *life role value* (Ahmad, 2008; Rittippant, Tongkong, & Thamma-apiroam, 2011; Sabil, Abu, Kasuma, & Lizzan, 2016)

*Work family conflict* diketahui dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ini di sebabkan Ketika mereka bekerja mereka merasa tidak dapat melakukan tanggung jawab mereka di rumah dan hal itu akan mengganggu

kinerja mereka. Seperti contoh ketika karyawan sudah menikah dan memiliki anak, mereka mengatakan bahwa mereka merasa gagal memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka karena mereka mempunyai beban /atau peran lain. Aspek keluarga dan kehidupan pribadi seperti kepuasan keluarga dan kualitas hidup juga mempengaruhi terjadinya *work family conflict* (Rode, Rehg, Near, & Underhill, 2007;Balqis;2014;Wang & Tsai, 2014;Ajaz,2015).

*Work family conflict* menjadi sesuatu masalah yang sering dirasakan para perawat. Sebagai profesi yang professional tenaga perawat diuntut agar dapat berkomitmen kepada pekerjaan yang mereka lakukan namun di sisi lain pada waktu yang sama mereka diuntut untuk dapat berkomitmen kepada peran mereka di dalam keluarga. Menurut studi yang di lakukan (Ahmad,1998) perawat menjadi salah satu profesi yang beresiko mengalami *work family conflict*. penelitian tersebut di dukung oleh penelitian (Grzywacz, Frone, Brewer, & Kovner, 2006) penelitian ini di lakukan kepada 78% registered nurses di US berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa 50% perawat melaporkan terjadinya *work interference family* setidaknya seminggu sekali dan juga sebanyak 52,2% perawat melaporkan mengalami *family interference work* 1-3 hari sebulan. Menurut penelitian Khowaja, K, Merchant, RJ & Hirani (2005) bahwa *turnover* pada perawat di Pakistan diatas 30 % dan alasan utamanya adalah emigrasi dan juga tuntutan di dalam mengurus keluarga.

Banyak faktor yang menyebabkan perawat mengalami *work family conflict*. Beberapa alasan di antaranya disebabkan karena perawat diuntut untuk siap 24 jam di rumah sakit. Perawat harus siap sedia ketika pasien dalam kondisi kritis dan darurat. Jadwal kerja perawat yang sangat ketat dapat menyebabkan tekanan

pekerjaan sehingga perawat tidak dapat melakukan perannya dalam keluarga secara memadai sementara itu di peran lainnya keluarga yang memberikan tuntutan yang berlebih dapat mempersulit di dalam memenuhi tuntutan kebutuhan kerja Mereka merasa ketika melakukan pekerjaan mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu dengan pasangan serta keluarga/anak Beban ganda yang di rasakan oleh profesi perawat dapat menimbulkan efek yang kurang bagus pada kehidupan baik pada kehidupan keluarga maupun kehidupan pekerjaan. Keadaan ini akan memicu konflik antara kedua peran dalam dirinya (Cox, Griffiths & Rial-González,2000;Balqis, Priyatnasari, Nurul ;Darmawansyah, Indar; Abadi, 2014;Khan, 2014)

Berikut akan dijelaskan pada gambar 1.1 di bawah ini terkait beberapa penelitian sebelumnya tentang *work family conflict* yang kemudian menjadi referensi peneliti dalam membuat penelitian yang baru.

**Gambar 1.1**

***Research Gap* penelitian**



Menurut Alvesson (2011) *research gap* adalah permasalahan yang belum tuntas diteliti atau belum pernah diteliti oleh penelitian sebelumnya. *Research gap* dari sebuah penelitian umumnya unik dan menjadikan pembeda antara satu riset dengan riset lainnya.

Gap dalam penelitian ini adalah Mayoritas penelitian yang di lakukan mengenai *work family conflict* berfokus pada penelitian dengan jenis kuantitatif seperti yang di lakukan oleh Yildirim & Aycanm (2008), Fuß, Nübling, Hasselhorn, Schwappach, & Rieger (2008), Wang et al. (2012), Hanif, Faisal; Naqvi (2014); Wang & Tsai, 2014; Hao(2015), Mache et al., (2015).

Berdasarkan contoh beberapa penelitian diatas lebih berfokus mengenai apakah *work family conflict* berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel lain seperti kinerja ataupun kepuasan kerja namun penelitian tersebut tidak dapat menggambarkan bagaimana kondisi perawat ketika menghadapi *work family conflict* tersebut dan bagaimana cara perawat dalam mengatur dirinya untuk mengatasi *work family conflict* tersebut dan juga beberapa penelitian tersebut tidak dapat menceritakan bagaimana peran instansi kesehatan sebagai tempat bekerja karyawan dalam membantu karyawan dalam menghadapi *work family conflict*.

Untuk menutup gap tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan Penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif diperlukan untuk mengeksplorasi dan menggambarkan pengalaman antar peran dalam perawat. Dengan melakukan penelitian kualitatif akan membantu menjawab apa yang tidak terangkum dalam kuesioner serta dengan melakukan penelitian kualitatif akan membuat kita lebih mengerti serta paham mengenai fenomena yang terjadi di karenakan responden bebas berbicara mengenai

fenomena yang terjadi tanpa di batasi oleh daftar pernyataan (Makola, Lehlogonolo;Mashegoane, Solomon;Debusho, 2013; Jannati, Yadollah ; Mohammadi, Rakhshandeh; Seyedfatemi, 2011)

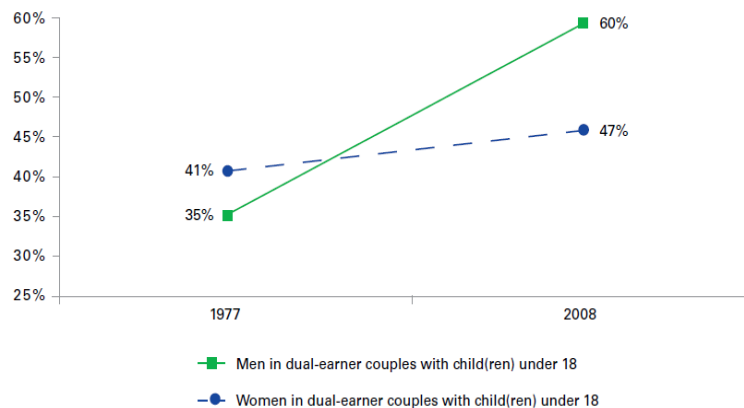
Penelitian ini di desain untuk melengkapi penelitian penelitian yang sudah di lakukan sebelumnya. Penelitian ini di desain dengan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam sehingga dapat menjawab bagaimana kondisi perawat ketika pada kondisi mengalami *work family conflict* dan bagaimana mereka mengatasi *work family conflict* tersebut serta bagaimana peran instansi kesehatan dalam membantu karyawannya dalam hal ini perawat dalam menghadapi *work family conflict*.

Gap lain penelitian ini juga adalah penelitian yang di lakukan mengenai *work family conflict* mayoritas menggunakan sampel hanya di lakukan pada perawat perempuan, seperti penelitian yang di lakukan oleh Yildirim & Aycan, (2008),Leineweber, Westerlund, Chungkham, & Lindqvist, (2014);Anafarta&Ph (2011),Opie & Henn, (2013),Golparvar (2014), Khan & Khan (2014), Hao, Wu, Liu, Li, & Wu, (2015),Sayar et al. (2016). Hampir semua penelitian mengenai *work family conflict* berfokus kepada perempuan dan kurang sekali penelitian yang membahas tentang laki laki ini di sebabkan pendapat perempuan memiliki resiko lebih tinggi di banding dengan laki laki. Namun menurut penelitian penelitian yang di lakukan Aumann, Kerstin; Galinsky, Ellen ;Matos, (2011) sebanyak 60% laki laki yang menjalani peran ganda melaporkan mengalami *work family conflict* jumlah ini lebih tinggi di dibandingkan dengan perempuan yang hanya 47 %. Waktu kerja yang lama menjadi salah satu penyebab laki laki mengalami *work family conflict*. Laki laki yang

menghabiskan waktu kerja 50 jam per minggu lebih beresiko mengalami *work family conflict* (Watai, Izumi; Nishikido, Noriko; Murashima, 2008;Beek, Geerte Van; Bloemberg,2011;Tarkan,2011;Mills,2015).

**Gambar 1.2**

**Grafik men and women dalam *work family conflict***



Sumber : (Aumann, Kerstin; Galinsky, Ellen ;Matos, 2011)

Untuk menutup gap tersebut maka di lakukan penelitian dengan menggunakan sampel laki laki. Dengan menggunakan sampel laki laki di harapkan penelitian ini dapat menginvestigasi kondisi masing masing baik perempuan maupun laki laki di dalam menghadapi *work family conflict* sehingga dapat memberikan pengetahuan baru bagaimana dan mengapa para individu tersebut dapat mengalami *work family conflict*, apa akibat yang mereka rasakan dan juga bagaimana mereka coping terhadap *work family conflict* yang mereka alami di lihat dari sudut pandang masing masing baik dari perempuan maupun laki laki



*Work family conflict* menjadi masalah atau isu penting yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut ini dikarenakan perawat merupakan garda terdepan di dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien. Jika perawat tidak dapat menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan keluarganya maka dia tidak dapat menjalankan kehidupan dengan baik. Perawat yang merasa terbebani dan merasa tertekan dalam usahanya menyeimbangkan antara hubungan pekerjaan dan keluarganya akan menimbulkan konflik dalam diri pekerja. Konflik ini yang menjadi salah satu alasan terbesar bagi seorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Dengan Mengatasi *work family conflict* pada perawat akan membantu mengurangi beban dari perawat tersebut dan akan membuat perawat memiliki kepuasan kerja yang juga akan mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya serta dengan mengetahui penyebab penyebab apa saja yang menjadi faktor pemicu *work family conflict* yang dialami oleh perawat tersebut akan memberikan masukan kepada berbagai pihak sebagai bahan kebijakan selanjutnya (Rittippant, Tongkong, & Thamma-apiroam, 2011; Wang, Lin, & Tsai, 2012; Khalafi, Ali; Tangestani, Yalda; osanloo, 2014)).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dunia bisnis pada sekarang ini masih menganggap *work family conflict* menjadi permasalahan yang penting. Menurut penelitian yang dilakukan *American Sociological Review* pada tahun 2009 bahwa 7 dari 10 pekerja masih berusaha untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Fondas, 2014). Salah satu profesi yang memiliki resiko mengalami terjadinya *Work Family*

*Conflict* adalah pekerjaan perawat. Menurut salah satu studi sebanyak 50 % perawat melaporkan terjadinya *work interference family* setidaknya seminggu sekali dan juga sebanyak 52,2% perawat melaporkan mengalami *family interference work* 1-3 hari sebulan (Grzywacz et al., 2006). Perawat merupakan salah satu profesi yang beresiko mengalami *work family conflict* di sebabkan oleh banyak hal di antaranya perawat di tuntutan untuk berada di rumah sakit hampir 24 jam serta beban kerja yang berat membuat profesi perawat rentan mengalami *work family conflict* dari sisi keluarga keterlibatan dengan keluarga dan dukungan dari pasangan juga mempengaruhi perawat mengalami *work family conflict* serta tidak dapat di pungkiri bahwa hal hal yang berasal dari perawat itu sendiri seperti *life role value* dan *locus of control* juga menjadi pemicu terjadinya *work family conflict*. Sudah banyak penelitian membahas mengenai *work family conflict* namun belum banyak penelitian yang membahas secara mendalam mengenai penyebab penyebab sehingga perawat mengalami *work family conflict* serta bagaimana perawat yang mengalami *work family conflict* melakukan coping terhadap masalah tersebut. Berdasarkan rumusan masalah tersebut terdapat pertanyaan penelitian yaitu :

1. Bagaimana faktor *job, family* dan *individual* yang di alami pada perawat sehingga terjadinya *work family conflict*
2. Bagaimana akibat yang di timbulkan dari *work family conflict* yang di alami oleh perawat
3. Bagaimana perawat dalam menghadapi *work family conflict*

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Peneliti memiliki tujuan penelitian yaitu :

1. Menganalisis penyebab terjadinya *work family conflict* yang di alami oleh perawat
2. Menganalisis akibat yang di timbul akibat terjadinya *work family conflict* yang di alami oleh perawat
3. Menganalisis bagaimana perawat rumah sakit menghadapi *work family conflict* yang di alaminya

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap dengan melakukan penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat yaitu :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dengan di lakukan penelitian ini peneliti berharap dapat meningkatkan pemahaman, pengetahuan serta wawasan tentang *work family conflict* terutama yang di alami oleh perawat

1. Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi sumber ilmu di dalam mengetahui tentang permasalahan yang sesuai dengan apa yang peneliti bahas maupun perkembangan masalah yang akan terjadi di masa depan
2. Pemikiran pemikiran yang peneliti sumbangkan di dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Peneliti berharap dengan di lakukan penelitian ini. Hasil penelitiannya dapat di jadikan suatu bahan masukan bagi para perawat dalam memahami mengenai penyebab dan akibat *work family conflict* dan bagaimana perawat mengatasi *work family conflict* tersebut