

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini kedudukan pria dan wanita bukanlah sesuatu hal yang layak diperdebatkan lagi. Sekat pemisah antara pria dan wanita dalam bekerja semakin menipis sehingga wanita tidak lagi dianggap sebagai sosok yang hanya bertugas mengurus rumah tangga saja. Kesetaraan kedudukan antara pria dan wanita sudah tidak menjadi kendala bagi wanita untuk melakukan rutinitas kerja sam halnya dengan pria. Kemampuan dan pengalaman yang dimiliki, menjadikan wanita tersebut mampu akan secara keuangan, individu yang mandiri serta diakui eksistensi dirinya sebagai kaum wanita yang sukses. Hal inilah yang menjadikan sebuah predikat kepada wanita yang memiliki pekerjaan dengan gelar wanita karier (Suryana&Bayu, 2010).

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita yang terjadi saat ini menunjukkan eskalasi peningkatan yang cukup signifikan. Berdasarkan data yang dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2016) yang menunjukkan bahwa pekerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Persentase jumlah pekerja wanita mencapai 50% lebih tinggi dibandingkan jumlah pekerja pria. Jumlah wanita yang bekerja pada tahun 2016 yaitu berjumlah 3,3juta orang dibandingkan jumlah pria yang bekerja yaitu sebanyak 1,1 juta orang pekerja. Dimana 57 % pekerja wanita dipekerjakan di sektor informal dan sebanyak 209.512 wanita yang memegang posisi tinggi di

sektor pekerjaan. Keterlibatan kaum wanita di dunia kerja yang semakin tinggi ini menimbulkan adanya perang anda wanita, yaitu peran wanita di dalam rumah dan peran wanita di luar rumah (Linandar, 2009).

Keterlibatan kaum wanita dalam sektor ketenagakerjaan dapat menjaga keberlanjutan kerangka social dan kemasyarakatan dalam pemenuhan tanggung jawab public dan pendapatan yang berkontribusi separuh dari Produk Domestik Bruto/GDP (Suzetta, 2008). Beberapa hambatan yang dihadapi oleh seorang wanita dalam menjalankan perang andanya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri sendiri, yakni takut akan konsekuensi negative dari kesuksesan yang dicapainya, seperti kesulitan mendapatkan perlindungan dan perhatian dari lawan jenis dan perasaan takut anak dan suami tidak terurus (Prihanto Lasmono, 2000). Sedangkan factor dari luar menurut Yuarsi (2009) yaitu takut dianggap menyalahi kodrat, karena masyarakat masih beranggapan bahwa tugas- tugas rumah tangga dan pengasuhan anak adalah tugas wanita, walaupun mereka bekerja di luar rumah. Menurut Sadli (2000) keinginan wanita menjalankan perannya domestik-publik dapat menimbulkan konflik peran dalam dirinya. Konflik peran muncul jika seorang wanita bekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimilikinya dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Hal ini dikarenakan wanita yang bekerja menyanggah dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga. Konflik peran lebih dirasakan oleh wanita dari pada pria. Menurut Moen (2009) perbedaan terjadi dikarenakan tuntutan peran yang berbeda. Wanita dihadapkan pada tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga

secara serentak. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik apabila wanita tidak dapat membagi waktu antara perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.

Ibu yang bekerja sering merasa bersalah karena tidak dapat melaksanakan tugas rumah tangga sebagaimana mestinya. Penelitian yang dilakukan Ratnasari (2003) mengungkapkan bahwa ibu yang bekerja mengalami kesulitan dalam hal membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan sehingga ia bekerja memanfaatkan fasilitas jasa asisten rumah tangga dan pengasuh. Beberapa bukti hasil survei tentang bagaimana perasaan ibu yang bekerja yang disimpulkan oleh Wrigh ( Hurlock, 1997) yaitu : peranan sebagai seorang wanita yang bekerja dan ibu rumah tangga memiliki konsekuensi, baik itu konsekuensi positif maupun negatif. Termasuk didalam wanita bekerja sebagai perawat. wanita yang bekerja sebagai perawat, banyak melakukan pekerjaan diluar rumah karena harus merawat pasien dan membantu dokter sehingga keterbatasan waktu untuk keluarga tidak dapat dihindarkan. Hal ini disebabkan apabila keluarga memerlukan waktu bersamaan, namun ibu yang bekerja sebagai seorang perawat tidak mungkin memiliki waktu tersebut dengan keluarga (Ahmad, 2008). Ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk satu peran akan mengakibatkan individu mengalami kesulitan memenuhi peran lain (Eby, 2007). Pendapat Noor (2004) mengungkapkan bahwa keterbatasan waktu yang dimiliki individu akan memicu timbulnya konflik karena tidak mungkin bagi individu fokus untuk memenuhi semua harapan peran kerja dan keluarganya karena setiap peran

membutuhkan waktu, energi. Dukungan terhadap karir istri adalah suatu kap positif yang ditunjukkan oleh suami berupa dorongan atau pemberian *reward* positif terhadap kemajuan karir istri, seperti memotivasi diri baik secara moral atau material (Rahmadita, 2013).

Davidson & Burke (2004) menambahkan pada penelitiannya, dimana menunjukkan sebuah hubungan yang signifikan dan positif antara dukungan social terhadap konflik kerja-keluarga, hal ini di tunjukkan dengan adanya dukungan dari suami dan istri serta keluarga dapat memberikan perhatian yang cukup besar dalam mengurangi dampak konflik kerja-keluarga. Penelitian karir ini (2008) memberikan 80% hubungan yang signifikan antara dukungan social dengan konflik peran. Adibhaj bagheri, Mehnosh, & Fazlallah (2004), menyatakan hal yang sama juga bahwa dukungan social sangat diperlukan dalam meningkatkan situasi hidup yang lebih baik yang bagi wanita yang memiliki peran ganda. Respon ataupun dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga dapat menurunkan konflik kerja-keluarga oleh wanita dikarenakan perhatian atau penghargaan dalam bentuk dukungan secara emosional sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan domestik (Rastegarkhaled, 2004)

Banyak manfaat yang diperoleh wanita bekerja di sector publik, namun juga tidak dapat terlepas dari segala konsekuensi yang melekat pada statusnya sebagai wanita (Junita, 2011). Partisipasi wanita dalam berbagai kegiatan ekonomi telah meningkat pada semua sektor. Pada saat ini, jenis pekerjaan tidak hanya identik dengan gender maskulin, akan tetapi pada sektor formal

pun telah terjadi proses feminisasi. Di Indonesia sendiri, salah satu bidang pekerjaan yang banyak diminati oleh kaum wanita yaitu dalam bidang pelayanan kesehatan terutama keperawatan. Menurut data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI, 2015) menyatakan bahwa jumlah perawat yang terdaftar di Negara Indonesia yaitu mencapai 288.405 perawat yang bekerja di Instansi Pemerintah maupun Swasta. Proporsi perawat wanita lebih besar jika dibandingkan dengan perawat laki-laki, hal ini dikarenakan wanita identik dengan ketelitian, kesabaran serta keterampilan dalam merawat dan penyembuhan pada pasien (Asmadi, 2008).

Syafhendry, Fadhlia dan Arief (2017) yang mengenai *Psychology Well-Being* pada wanita Melayu Riau yang bekerja diberagam instansi dengan hasil penelitian bahwa *psychology well-being* pada wanita melayu Riau yang bekerja diberagam instansi, yaitu: rumah sakit, sekolah, bank, perusahaan, dan badan pemerintah, terdapat perbandingan pada tingkat *psychology well-being* Wanita melayu Riau yang bekerja diberbagai instansi. Wanita melayu Riau yang bekerja dirumah sakit memiliki tingkat *psychology well-being* rendah dibandingkan dengan wanita Melayu Riau yang bekerja di bidang pekerjaan lainnya, sementara wanita Melayu Riau yang bekerja di sebuah institusi pemerintah memiliki tingkat *psychology well-being* tertinggi diantara semua pekerja perempuan yang bekerja diberbagai instansi yang diuraikan dalam penelitian tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut bahwa wanita yang bekerja dirumah sakit memiliki *psychology well-being* yang rendah maka peneliti mendapatkan

permasalahan di Rumah Sakit didasari oleh ketertarikan peneliti bahwa “EH” adalah rumah sakit menengah kebawah yang banyak diminati masyarakat dengan pelayanan yang baik serta pengurusan administrasi yang cepat dengan hal tersebut peneliti memilih “EH”. Hal tersebut dapat terwujud didasari oleh karyawan Rumah Sakit dituntut memiliki loyalitas yang tinggi. Temuan permasalahan yang dapat peneliti adalah banyaknya pekerja wanita khususnya perawat yang bekerja dari pagi-sore, sore-malam, malam-pagi dimana harus meninggalkan anak, suami dan keluarga di rumah, tuntutan pekerjaan, dan tugas sebagai perawat yang mengharuskan profesional dan profesional. Hal inilah yang menjadi penyebab terjadinya konflik kerja-keluarga pada perawat. dari hasil wawancara kepada salah satu perawat, hal utama yang menjadi konflik adalah masalah anak, dimana disaat waktu yang bersamaan harus bekerja, disaat itu pula anak tidak ada yang menjaga dirumah dikarenakan yang biasa mengasuh anak tersebut lagi berhalangan. Konflik seperti ini sering terjadi, terkadang ego masing-masing suami istri sering keluar.

Pada kenyataannya, kebanyakan perawat di Indonesia adalah wanita. Peran yang diemban oleh wanita ini sangat riskan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik dalam keluarga sangat berpengaruh dengan perilaku kerja dan kinerja seseorang (Sastrohadiworo, 2003). Konflik tersebut akan menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Apalagi pada wanita yang bekerja, karna konflik yang dihadapi dapat menyebabkan seseorang tidak dapat berfungsi secara normal dan menjadi tidak seimbang. Tekanan juga sering di alami oleh perawat wanita, dimana ia dituntut untuk bisa kerja

profesional walaupun didalam dirinya ada masalah yang sedang ia alami. Perawat harus bisa menempatkan diri dengan sebagaimana mestinya. Permasalahan yang di alami menjadikan tekanan yang dapat menimbulkan ketidak nyamanan dalam menjalankan pekerjaan (Mansfield, Koch, Henderson, Ficary, Cohen, & Young, 2001)

Konflik kerja-keluarga tidak dialami oleh semua perawat wanita, tetapi kebanyakan hal ini lah yang sering di alami perawat wanita. Konflik ini bisa muncul dalam berbagai faktor, bahkan dari hal yang seharusnya tidak menjadi masalah bisa menjadi masalah dan menimbulkan konflik. Oleh sebab itu, dukungan sosial sangat dibutuhkan dalam kondisi seperti ini, dukungan sosial dari teman kerja, orang tua bahkan siapapun menjadi sangat berpengaruh (Ahmad, 2007).

Melihat dari pentingnya dukungan social terhadap konflik kerja-keluarga pada karyawan, membuat penulis tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan yang signifikan antara dukungan social dengan konflik kerka-keluarga pada perawat wanita di Rumah Sakit.

### **B.Rumusan Masalah**

Peneliti merumuskan masalah apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan konflik kerja-keluarga pada perawat wanita di Rumah ?

### **C.Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan konflik kerja-keluarga pada perawat di Rumah Sakit.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk menambah khazanah keilmuan dan pengetahuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta ilmu psikologi sosial.

### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya dukungan sosial dalam menjalani konflik kerja-keluarga.

- a) Bagi perawat: yaitu untuk menambah informasi bahwa pentingnya dukungan sosial bagi wanita bekerja khususnya perawat, dimana dukungan sosial ini bisa mengatasi permasalahan konflik peran ganda yang sedang di alami.
- b) Bagi rumah sakit: yaitu untuk bisa memberikan kebijakan yang tidak akan memberatkan pekerjaannya dalam menjalankan tugasnya.
- c) Bagi peneliti lanjutan: yaitu untuk di jadikan rujukan atau referensi sebagai kajian lanjutan.