WORK FAMILY CONFLICT PADA PERAWAT HONORER DI RS X Kota Bandung

Ayu Nike Retnowati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Email: anr3515@unibi.ac.id

ABSTRAK

Wanita sebagai pekerja tidak dapat lepas dari perannya dalam keluarga, hal tersebutlah yang menjadikan wanita identik dengan peran ganda yang mereka hadapi. Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggungjawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif survey, dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah bagian divisi perawat RS X di Kota Bandung yang berjumlah sebanyak 80 orang perawat honorer wanita. *Work family conflict* yang terjadi pada perawat honorer di RS X di Kota Bandung adalah berada pada kategori tinggi, berdampak kepada organisasi dan hubungan berkeluarga. Dampak pada organisasi yang terjadi adalah penurunan kinerja atau ketidakmaksimalan yang dirasa para perawat dan tidak fokus dalam menjalankan tugas. Dampak pada keluarga yang dirasakan oleh para perawat yaitu kerenggangan hubungan dengan keluarga, kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab dan peran dalam keluarga dan berkurangnya waktu bersama keluarga.
Kata Kunci : *Work Family Conflict*

ABSTRACT

Women as workers cannot be separated from their role in the family, this is what makes women identical to the dual roles they face. The involvement and time commitment of women to the family based on their responsibilities to household duties, including taking care of their husbands and children, makes working women experience more frequent conflicts. The research was conducted using a descriptive survey method. In this study, the population was part of the nurse division of Hospital X at Bandung, amounting to 80 female honorary nurses. Work family conflict that occurred with the honorary nurse at Hospital X at Bandung is in the high category, has an impact on organization and family relationships. The impact on the organization that occurs is a decrease in performance or an inaccuracy that the nurses feel and are not focused on carrying out their duties. The impact on the family felt by the nurses was the lack of relations with the family, difficulties in carrying out responsibilities and roles in the family and reduced time with family.

Keywords : Work Family Conflict

1. PENDAHULUAN

Kesetaraan *gender* dalam dunia kerja sudah menjadi hal yang umum, meningkatnya jumlah pekerja wanita dari tahun ke tahun semakin meningkat berdasarkan data resmi kota Bandung yang dimuat pada laman bps.go.id pada juli 2018, terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja wanita sebanyak 2.837 pekerja dari tahun 2016 ke tahun 2017, yang semula 396.084 pekerja wanita menjadi 398.921 pekerja wanita pada tahun 2017. Hal tersebut tidak semata terjadi karena kesetaraan *gender* namun juga terjadi karena adanya pandangam masyarakat mengenai profesi tertentu yang dianggap lebih cocok untuk wanita. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh situs qerja.com terdapat 5 profesi yang didominasi oleh wanita yaitu perawat, sekretaris, guru TK, *sales promotion* dan bidan.

Wanita sebagai pekerja juga tidak dapat lepas dari perannya dalam keluarga, hal tersebutlah yang menjadikan wanita identik dengan peran ganda yang mereka hadapi. Pada dasarnya *work family conflict* tidak hanya terjadi pada wanita, namun juga pria. Namun berdasarkan penelitian Apperson (2002) *work family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria. Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggungjawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik. Karakteristik pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan manajerial seperti jam kerja yang panjang dan pekerjaan yang berlimpah lebih cenderung memunculkan *work family conflict* pada wanita bekerja.

Dampak negatif dari *work family conflict* yang ditimbulkan tidak hanya untuk individunya tetapi juga berdampak kepada keluarga dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Alteza (2018) mengemukakan bahwa dampak negatif yang timbul bagi individu diantaranya berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, munculnya ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain, sedangkan dari sisi organisasi akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaanya yang akhirnya akan mendorong tingginya *turnover*.

Rumah sakit X adalah rumah sakit tingkat II yang berada di Kabupaten Bandung, Jawa Barat, mempunyai Visi menyelenggarakan dukungan kesehatan yang diperlukan dalam setiap operasi dan latihan, menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu terhadap anggota berikut keluarga dan masyarakat umum dan meningkatkan kemampuan profesionalisme. Fenomena mengenai kesejajaran kedudukan wanita terjadi juga di Rumah sakit X di kota Bandung dimana jumlah pegawai wanita lebih banyak dibandingkan pegawai pria dari 140 perawat honorer 60% didominasi oleh wanita.

Pada penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti mengenai **"*Work Family Conflict* pada Perawat Honorer di RS X".**

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Susanto dalam Udriyah (2018:165) *work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*) yang dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada suatu peran saja diantaranya, pada peran dunia kerja, sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak dapat terpenuhi secara optimal.

Adapun menurut Rahmawati dalam Udriyah (2018:165)

1. *Time-based conflict*
   Terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
2. *Strain-based conflict*
   Terjadi ketika tuntutan dari satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. *Behavior-based conflict*
   Terjadi ketika adanya kesesuaian antara perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian.

Sesuai apa yang dikemukakan oleh ahli sebelumnya penulis dapat mengambil kesimpulan *Work family conflict* antara lain yaitu, permasalahan pada pekerja wanita yang terjadi atas dasar tuntutan pekerjaan yang tidak dapat memenuhi tuntutan lainnya seperti hubungan dengan keluarga yang tidak dapat terpenuhi secara optimal.

Menurut Frone dalam Afrilia (2018:50) faktor-faktor yang mempengaruhi

work family conflict menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra individual predictores*)
   Faktor yang terjadi atas keinginan diri sendiri, seperti keinginan atas kebutuhan rohani dan jasmani yang sangat tinggi tidak dapat terpenuhi
2. Peran keluarga (*family role predictors*)
   Faktor ini terjadi dari keluarga, seperti kebutuhan waktu dengan keluarga yang tidak dapat terpenuhi secara optimal
3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)
   Faktor dari lingkungan pekerjaan/tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi

Alteza (2018) dampak *Work Family Conflict* pada wanita bekerja secara individu adalah :

1. Dampak Secara individu : stress, konsentrasi berkurang, sensitif, murung, mudah emosi serta gangguan kesehatan seperti sakit kepala, pegal, vertigo, otot tegang dan sariawan.
2. Dampak pada keluarga/ rumah tangga : kesulitan belajar pada anak, terjadi pertengkaran dengan anggota keluarga/pekerja rumah tangga, anak menjadi manja, keterbatasan waktu untuk berkumpul dengan keluarga, interaksi dengan keluarga menjadi rendah dan berujung kesalahpahaman, hubungan keluarga menjadi renggang, anak lebih dekat dengan pengasuh, gangguan bicara pada anak.
3. Dampak pada organisasi : kinerja menurun, penyelesaian pekerjaan terhambat, tidak fokus bekerja.

Adapun indikator yang dikemukakan menurut Indriyani dalam Roboth (2015:35). Indikator *work family conflict* adalah:

1. Tekanan Kerja, pekerjaan yang ditimpakan atas individu yang didapat dari lingkungan kerja sebagai respon fisik
2. Banyaknya Tugas, besarnya tuntutan pekerjaan yang diberikan secara bersamaan yang harus dapat diselesaikan secara produktif.
3. Kurangnya Kebersamaan Keluarga, didalam memenuhi kebutuhan terkadang tuntutan pekerjaan semakin meningkat sehingga tidak stabilnya waktu bekerja dan kebersamaan dengan keluarga.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan bersifat deskriptif Sugiyama (2008:38), metode deskriptif survey adalah penelitian dengan cara mengajukan pertanyaan kepada orang atau subjek dan merekam jawaban tersebut untuk kemudian di analisis secara kritis, untuk menggambarkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *work family conflict* perawat honorer pada RS X. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah bagian divisi perawat RS Salamun yang berjumlah sebanyak 80 orang perawat honorer wanita.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Wawancara
   Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang sesuai dibutuhkan peneliti.
b. Angket
   Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada karyawan untuk dijawab.
c. Observasi
   Teknik atau proses dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya,untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu penelitian.
d. Studi kepustakaan

Studi Kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh ketajaman berpikir dalam rangka menganalisa permasalahan melalui penelaahan terhadap berbagai sumber tertulis melalui pendapat para ahli yang dituangkan dalam buku dan sebagainya, juga untuk menunjang instrumen pengumpulan data dan memperdalam kajian terhasap masalah penelitian. Surakhmad dalam Margaretha (2013)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner terhadap 80 perawat wanita honorer di RS X di Kota Bandung

Tabel 1
Kareakteristik Responden

Karakteristik	keterangan	Jumlah	%
	Menikah	31	38,75 %

Status Pernikahan	Belum Menikah	49	61,25 %
	Jumlah	80	100%
Usia	21-30 tahun	58	72,5 %
	31-40 tahun	22	27,5 %
	41-50 Tahun	0	0%
	>50 Tahun	0	0%
	Jumlah	80	100%
Pendidikan	DIII	33	41,25 %
	DIV	27	33,75 %
	S1	20	25%
	Jumlah	80	100%
Masa kerja	< 5 tahun	41	51,25 %
	5 – 10 tahun	39	48,74 %
	Jumlah	80	100%

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Hasil Analisis Deskriptif

Untuk mencari rata-rata jawaban dari setiap responden mengenai *work family conflict* (X1), maka digunakan interval untuk menentukan panjang interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang Interval} : \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan:
Rentang: nilai tertinggi-nilai terendah
Banyak kelas interval: 5

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$P = \frac{5-1}{5}$$
$$= 0,8$$

Setelah diketahui panjang interval, maka interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Kategori Penelitian

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Cukup Rendah
3,41-4,20	Tinggi
4,21-50	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

Untuk memudahkan menganalisis data, maka penilaian dari hasil kuesioner mengenai *work family conflict* (X_1) secara keseluruhan akan disajikan dalam bentuk tabel dimana masing-masing pernyataan menggunakan skor, dengan perhitungan skor = masing-masing frekuensi x bobot, yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 80 responden untuk mengetahui gambaran responden mengenai *work family conflict* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Rata-Rata nilai pernyataan *Work Family Conflict*

No.	Pernyataan	SKOR					Skor	Rata Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Saya merasa tertekan atas tanggung jawab yang diberikan terhadap pekerjaan saya	22	50	3	5	0	329	4,11
2.	Saya merasa tuntutan pekerjaan membuat saya tertekan	2	57	8	13	0	242	3,6
3.	Saya merasa jangka waktu penyelesaian tugas membuat saya tertekan	10	15	5	40	10	215	2,68
4.	Saya merasa kelebihan beban kerja membuat saya tidak maksimal dalam menjalankan peran yang saya miliki	5	59	3	13	0	296	3,7
5.	Saya merasa tumpang tindih tanggung jawab membuat saya tidak bisa menjalankan peran saya dengan baik	21	50	3	6	0	326	4,07
6.	Saya merasa ketidaksesuaian pekerjaan yang	2	62	5	11	0	295	3,67

	saya kerjakan membuat saya tidak bisa menjalankan peran saya dengan baik							1. Beban kerja yang berlebihan membuat perawat tidak dapat bekerja dengan maksimal 2. Tumpang tindih tanggungjawab membuat perawat tidak bekerja dengan baik
7.	Saya merasa banyaknya tugas diperusahaan membuat hubungan saya bersama keluarga terbatasi oleh pekerjaan	6	58	3	13	0	297	3,71
8.	Saya merasa peran saya di rumah sakit membuat saya tidak memiliki hubungan berkeluarga yang baik	2	64	3	11	0	297	3,71
9.	Saya merasa peran ganda yang saya jalankan membuat saya kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab dikeluarga saya	22	46	6	4	0	320	4
10	Saya merasa pekerjaan saya saat ini dapat mengurangi waktu untuk bersama-sama dengan keluarga	2	62	3	13	0	293	3,66
Σ Rata-Rata Y								**34,62**
Rata-Rata X_1								**3,46**

Berdasarkan tabel 2 diperoleh rata-rata sebesar 3,46 yaitu berada pada kategori tinggi berada pada rentang 3,41 – 4,20 dengan nilai tertinggi yaitu ada pada pernyataan rasa tertekan atas tanggung jawab yang diemban, dan nilai terendah pada pernyataan jangka waktu penyelesaian tugas. Adapun beberapa pernyataan yang berada pada kategori tinggi *work family conflict* yang terjadi pada perawat honorer RS.dr. M. Salamun adalah :

3. Terdapat ketidaksesuaian pekerjaan membuat perawat tidak bisa menjalankan peran dengan baik
4. Banyaknya tugas membuat perawat tidak memiliki hubungan berkeluarga yang baik
5. Peran ganda yang dijalankan membuat kesulitan dalam menjalankan tanggungjawab/peran dalam keluarga
6. Pekerjaan dapat mengurangi waktu bersama keluarga

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa *work family conflict* yang tinggi berdampak kepada organisasi dan hubungan berkeluarga. Dampak pada organisasi yang terjadi adalah penurunan kinerja atau ketidakmaksimalan yang dirasa para perawat dan tidak fokus dalam menjalankan tugas yang disebabkan oleh membuat perawat tidak dapat bekerja secara maksimal karena beban kerja yang berlebihan, tumpang tindih tanggung jawab dan ketidaksesuaian pekerjaan dengan *job description*. Dampak pada keluarga yang dirasakan oleh para perawat yaitu kerenggangan hubungan dengan keluarga, kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab dan peran dalam keluarga dan berkurangnya waktu bersama keluarga.

Dampak *Work Family Conflict* tersebut disebabkan oleh tekanan kerja dan banyaknya tugas serta tuntutan peran, perawat merasa bahwa terdapat beban kerja yang berlebihan, tumpang tindih tanggungjawab dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Work family conflict yang terjadi pada perawat honorer di RS X di Kota Bandung adalah berada pada kategori tinggi, berdampak kepada organisasi dan hubungan berkeluarga. Dampak pada organisasi yang terjadi adalah penurunan kinerja atau ketidakmaksimalan yang dirasa para perawat dan tidak fokus dalam menjalankan tugas yang disebabkan oleh membuat perawat tidak dapat bekerja secara maksimal karena beban

kerja yang berlebihan, tumpang tindih tanggung jawab dan ketidaksesuaian pekerjaan dengan *job description*. Dampak pada keluarga yang dirasakan oleh para perawat yaitu kerenggangan hubungan dengan keluarga, kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab dan peran dalam keluarga dan berkurangnya waktu bersama keluarga.

Ritme kerja perawat yang memang tinggi dengan tanggung jawab yang tinggi memang dirasa cukup berat dan menyita tenaga serta pikiran. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka saran yang dapat diberikan adalah pertama, perlu adanya biro konsultasi psikologi yang dapat disediakan rumah sakit untuk menjaga kestabilan emosi dan kesehatan mental bagi para pegawainya, karena pada dasarnya perawat merasakan ketidakmaksimalan kinerja mereka hal tersebut menandakan masih adanya kesadaran pribadi dari para perawat. Kedua, perlu adanya pemutakhiran desain pekerjaan perawat maupun pengaturan jumlah perawat dalam satu bangsal, sehingga tumpang tindih pekerjaan, beban kerja berlebihan dan ketidaksesuaian pekerjaan dapat dihindari. Ketiga, pemberian cuti dan acara khusus perlu dilakukan atau menjadi hal yang menjadi sorotan pihak manajemen rumah sakit seperti hari pertama sekolah anak, pembagian raport atau acara acara keluarga lainnya dengan mengatur rotasi shift, sehingga perawat tidak terlalu merasakan adanya kekurangan waktu bersama keluarga yang bahkan dapat menyebabkan kerenggangan dengan anggota keluarga lainnya.

6. REFERENSI

Afrilia, Lisa Dwi, Utami Hamidah Nayati. 2018. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja*. (Vol. 55 No. 2 Februari 2018).

Alteza.muniya. 2018. *Work Family Conflict* pada Wanita Bekerja : Studi Tentang Penyebab, Dampak Dan Strategi Coping. Universitas Negeri Yogyakarta

Apperson et al. (2002). "*Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict*". American Journal of Undergraduate Research. Vol.1. No.3

Roboth, Jane Y. 2015. *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia*. (Vol.3 ,No.1, 2015:33-46).

Sugiyama. 2008. *Metode Riset Bisnis dan manajemen.* Bandung . guardaya Intimarta

Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D.* Bandung: Alphabeth.

Udriyah, dkk. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Work Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap TurnoverIntention Di PT Bina nusantara Internusa Semarang.* (Volume 18 No 3).

Badan Pusat Statistik Kota Bandung. 2019. Sosial dan Kependudukan kota Bandung.https://Bandungkota.bps.go.id. Diakses pada 05 juli 2018.

5 Profesi Yang Didominasi Wanita. 2018. Qerja.com. diakses pada 12 juli 2020