

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini fenomena seorang wanitabekerja bukan hal yang aneh lagi di kalangan masyarakat sekitar. Selain untuk memenuhi kebutuhan hidup, bekerja merupakan suatu cara untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Wanita zaman sekarang bisa melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh kaum pria. Banyak wanita yang tetap ingin bekerja, karena bekerja banyak memberikan arti bagi seorang wanita, mulai dari dukungan keluarga serta memberikan *reward* kepada orang tua pribadi atas gelar sarjana yang telah ditempuh selama ini.

Seorang wanita yang lulus sarjana pasti mempunyai niat untuk bekerja, karena mereka ingin menerapkan ilmu yang didapatkan selama kuliah. Wanita yang bekerja harus bisa bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawabnya, terutama kepada wanita yang sudah menikah dan memiliki anak harus pandai mengatur waktu antara buat keluarga dan pekerjaannya. Tetapi pada kenyataannya masih ada wanita karir yang kurang pandai mengatur waktu antara buat keluarga dan pekerjaan, karena waktunya lebih banyak digunakan untuk bekerja, sehingga kurangnya waktu buat suami dan anak-anak.

Wanita yang bekerja mereka memiliki peran ganda, selain menjadi ibu rumah tangga mereka juga berusaha untuk mengembangkan karirnya, seorang wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki dua peran dan memiliki beban serta hambatan lebih berat jika dibandingkan dengan kaum pria dalam arti wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga, pada kenyataannya peran ganda bisa memberi konsekuensi yang berat bagi wanita. Di satu sisi wanita mencari nafkah dengan tujuan untuk membantu suami, bahkan pada kasus tertentu wanita dapat diandalkan dalam menafkahi. Dan di sisi lain wanita harus bisa bertanggung sebagai istri dan ibu, dan hal tersebut sering berdampak kepada sikapnya saat bekerja.

Wanita karir yang tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga, maka bisa menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut terlalu sering marah-marah kepada anak dan suami. Netemeyer et al., (dalam Hennessy, 2015) mendeskripsikan konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum tuntutan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Ketika permasalahan di pekerjaan yang tidak bisa terselesaikan, maka seorang tersebut cenderung menjadi lebih emosional serta melimpahkan amarahnya pada keluarga begitu pula sebaliknya yang merupakan tanda terjadinya konflik.

Menjadi seorang wanita karir tidak mudah seperti yang kita lihat, agar tidak terjadi konflik sebagai wanita karir maka harus bisa menyeimbangi antara waktu dan harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan tanggung jawab sebagai seorang istri dan ibu. Wanita karir harus ada dorongan dan motivasi agar bisa semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya, terutama dorongan dan motivasi dari keluarganya, Motivasi juga merupakan salah satu hal yang sangat penting di samping kemampuan pegawai terhadap kehidupan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jauhar, 2015:291).

Karir itu penting, tetapi keluarga adalah nomor satu, karena karir seorang wanita bisa sukses karena adanya dukungan dan motivasi dari keluarga. Keluarga juga harus memotivasi wanita karir, hal ini bertujuan agar wanita karir tersebut bisa mengembangkan karirnya dan bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Keluarga itu penting, karena keluarga merupakan kelompok atau kumpulan manusia yang hidup bersama dan ada hubungan darah, ikatan perkawinan, dan sebagainya, yang tinggal bersama dalam satu rumah yang dipimpin kepala keluarga.

Keluarga merupakan aspek terpenting didalam kehidupan rumah tangga, karena dengan keluarga kita bisa memiliki rasa semangat ketika melakukan suatu hal. Seorang ibu

merupakan peran utama didalam keluarga, karena seorang ibu harus merawat suami dan merawat anak-anaknya. Terkadang seorang ibu yang bekerja dan mejadi wanita karir kurang memperhatikan kelurganya, hal ini dikarenakan karena seorang wanita karir waktunya banyak dibuat untuk bekerja.

Keluarga seorang wanita karir harus harmonis, meskipun wanita karir tersebut memiliki dua tanggung jawab yaitu tanggung jawab dengan pekerjaannya dan tanggung jawab dengan keluarganya. Pada saat ini banyak wanita karir yang menggantikan pekerjaannya di rumah dengan cara menyewa pembantu rumah tangga dan menyewa *baby sister*, hal ini bertujuan agar meringankan pekerjaan dan tanggung jawabnya dirumah, tetapi ada juga seorang wanita karir yang melakukan pekerjaannya dirumah tanpa menyewa pembatu. Tidak hanya dikeluarga, hubungan dengan rekan kerja juga harus baik.

Rekan kerja juga penting bagi pegawai, karena dengan adanya rekan kerja seorang pegawai bisa membangun kerjasama yang sinergi dan menyampaikan tugas serta mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan, mengatasi perbedaan pendapat, dan konflik. Adanya rekan kerjakerja pegawai bisa lebih baik, setiap individu pasti berharap agar hubungan dengan rekan kerjamenjadi lebih baik. Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif (Siagian, 2014: 307).

Persahabatan yang kuat di tempat kerja bisa meningkatkan segalanya, mulai dari kesehatan umum dan kesejahteraan hingga produktivitas serta hal-hal yang positif. Seorang pegawai yang memiliki hubungan interpersonal yang positif akan lebih bahagia di tempat kerja, pada kenyataannya hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja adalah salah satu sumber yang penting dari kebahagiaan di tempat kerja, dengan adanya kenyamanan saat bekerja seorang wanita karir bisa mengurangi konfliknya, karena seorang wanita karir memiliki peran ganda sehingga timbul terjadinya konflik.

Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan

karyawan untuk keluar, meningkatnya absensi karyawan, dan menurunnya komitmen perusahaan/instansi. Hal ini bisa berbahaya bagi perusahaan/instansi, karena dapat menyebabkan pelaksanaan pekerjaannya terganggu serta kinerja perusahaan/instansi bisa menurun. Selain itu peran ganda sulit untuk meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus.

Konflik peran ganda inilah yang harus diperhatikan sebagai faktor pembentuk hubungan interpersonal. Konflik peran ganda dapat terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu dan satu peran saling bertentangan dan satu peran dari satu peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian (Greenhaus, et. al., 2000 dalam Rosyad 2017). Selain itu, keadaan keluarga juga kurang harmonis ini juga berasal dari ketidakmampuan dalam memenuhi kebutuhan peran sebagai pasangan suami istri, dan perannya sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan menjalankan pekerjaannya. Sehingga waktu buat suami dan anak-anak berkurang dan komunikasi interpersonal dengan keluarga juga bisa terpengaruhi.

Hubungan interpersonal wanita karir dengan keluarga memainkan peran yang penting terhadap karyawan, dimana pada era modern ini karyawan dihadapkan pada beban kerja dan tekanan kerja yang semakin besar, serta jam kerja dan tekanan kerja yang semakin lama. Seorang yang mampu melakukan komunikasi interpersonal dengan efektif, akan menciptakan hubungan interpersonal yang hangat serta menyenangkan dan memungkinkan dirinya untuk menjalin serta membina hubungan yang bermakna dengan orang lain. Di dalam perusahaan/instansi komunikasi interpersonal juga dapat menunjang karyawan dalam menjalin hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain.

Hubungan interpersonal wanita karir dengan keluarga dan rekan kerja harus baik, karena keluarga adalah nomor satu, karena apabila hubungan interpersonal dengan keluarga baik, maka tidak akan timbul konflik dan menjalin hubungan interpersonal dengan rekan kerja juga penting. Karena, hubungan interpersonal dengan rekan kerja bisa menjalin hubungan baik serta membangun kerjasama yang sinergi dan menyampaikan tugas serta mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan. Maka, hubungan interpersonal dengan

keluarga dan teman kerja harus baik, terutama bagi wanita karir yang bekerja pada instansi pemerintah.

Bekerja pada instansi pemerintah dituntut untuk bekerja secara profesional dan selalu disiplin waktu, sehingga pekerjaan mereka berjalan dengan baik dan lancar sesuai yang diharapkan. Seluruh pegawai di Puskesmas Sekaran Kabupaten Lamongan dituntut untuk bekerja dengan profesional, terutama perawat wanita karena harus siap bekerja sesuai *shift* yang telah diberikan. Hal ini bertujuan agar ada peningkatan mutu pelayanan kesehatan yang diterapkan Puskesmas Sekaran Lamongan. Setiap pegawai harus bisa memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan benar, sehingga bisa meningkatkan nama sebuah instansi.

Tabel 1.1Jumlah ASN (Aparatur Sipil Negara) di Puskesmas Sekaran Kabupaten Lamongan 2019

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	9
Perempuan	35
Jumlah	44

Sumber: Kepegawaian Puskesmas Sekaran Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh pada bagian pegawaian Puskesmas Sekaran Kabupaten Lamongan pada Tahun 2019. Jumlah PNS laki-laki sebanyak 9 pegawai dan PNS perempuan sebanyak 35 pegawai. Dari data tersebut pegawai perempuan lebih banyak jika dibandingkan dengan pegawai laki, akan tetapi partisipasi wanita dalam bekerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga menyatakan aktualisasi dirinya sebagai manusia yang bermanfaat bagi keluarganya, lingkungan kerjanya bahkan dirinya sendiri.

Puskesmas Sekaran bukan menjadi hal yang aneh lagi bagi wanita yang bekerja. Wanita yang bekerja di terima baik oleh lingkungan, Puskesmas Sekaran Kabupaten Lamongan. Semakin lama Puskesmas Sekaran ini semakin maju dan berkembang, suksesnya Puskesmas Sekaran ini tidak luput dari peran pegawai yang bekerja, terutama pada pegawai bagian Bidan dan Perawat dan yang sudah berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) mereka siap bekerja sesuai dengan jadwal *shift* yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan judul penelitian, peneliti kali ini mencoba mengidentifikasi faktor penyebab terjadinya konflik wanita karir pada peran ganda yang selama ini diteliti oleh peneliti terdahulu. Kemudian ditambah hubungan interpersonal dengan keluarga dan rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyebab terjadinya konflik peran ganda dan hubungan interpersonal wanita karir dengan keluarga dan rekan rekan kerja, diharapkan bisa menjadi dasar bagi perusahaan dan pegawai dalam menghadapi konflik tersebut di masa yang akan datang.

Penulis memilih obyek di Puskesmas Sekaran Kabupaten Lamongan karena dengan pemikiran bahwa mereka lebih banyak bekerja untuk menangani pasien dan sulit untuk meluangkan waktunya dengan keluarga serta berinteraksi dengan rekan kerja. Perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja adalah seorang wanita dengan peran ganda. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan serta memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan. Wanita karir khususnya perawat yang sudah berkeluarga secara otomatis memikul peran ganda, baik peran di lingkungan pekerjaan maupun di keluarga. Seorang perawat wanita yang menjalankan kedua peran tersebut memerlukan energi yang lebih besar dan cenderung akan lebih mengalami kelelahan kerja karena adanya beban kerja yang lebih besar (Hartati, 2012).

Pekerjaan sebagai perawat wanita tidaklah mudah dilakukan oleh seorang wanita, terutama bagi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, sehingga mereka harus pandai mengatur waktu. Jam kerja perawat wanita yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) ditetapkan oleh pemerintah, sehingga perawat wanita yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) harus mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan harus bekerja sesuai *shift* yang telah ditetapkan. Karena adanya tanggung jawab yang harus mereka jalani terutama pada tuntutanjam kerja terkadang berubah, sehingga mereka cenderung stres dan mengeluarkan emosionalnya kepada keluarganya, Sehingga hubungan interpersonal dengan keluarga kurang baik, suami dan anak-anaknya juga kurang diperhatikan oleh seorang ibu, oleh karena itu menjadi seorang wanita karir harus bisa menjaga hubungan

interpersonal dengan keluarga agar keluarga tetap harmonis dan menjaga hubungan interpersonal dengan rekan kerja meskipun adanya tuntutan jam kerja.

Berdasarkan hal ini maka penulis ingin mengetahui bagaimana kondisi kerja dan tuntutan keluarga yang dialami oleh pegawai PNS perawat wanita di Puskesmas Sekaran Kabupaten Lamongan dan apakah mereka mengalami konflik kerja keluarga dalam memenuhi kebutuhannya tersebut. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak perusahaan sebagai evaluasi sekaligus dasar untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan *work-family conflict* (WFC) pada PNS perawat wanita. Minat pada topik ini didorong dari adanya kekhawatiran terhadap hubungan kerja dan keluarga karena hal ini sangat penting bagi kesejahteraan wanita. Selain itu, *work-family conflict* (WFC) pada PNS perawat wanita juga menarik untuk diteliti karena dapat berkaitan dengan kontribusi yang mereka berikan kepada instansi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang menarik untuk dikaji adalah sebagai berikut?

1. Bagaimana cara mereka menghadapi dan mengatasi masalah konfliknya (konflik peran ganda) serta dapat menjalin Hubungan Interpersonal yang baik dengan keluarganya dan rekan kerja di tengah-tengah kesibukannya?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini mampu mengetahui

1. Peneliti ingin mengetahui konflik yang dihadapi dan bagaimana cara mereka mengatasi masalah konfliknya (Konflik Peran Ganda) serta bisa menjalin Hubungan Interpersonal yang baik dengan keluarga dan rekan kerja, meskipun banyak kesibukan. Sehingga mereka tetap dapat mengembangkan diri dalam pekerjaannya dan tetap sukses berperan sebagai peran ibu rumah tangga serta dapat mengetahui tujuan mereka memilih untuk

tetap menjadi seorang pekerja, kendala serta hambatan yang dialami ketika mulai bekerja sampai menjalankan pekerjaannya saat ini, serta untuk menemukan solusi agar seorang wanita karir tersebut terhindar dari konflik yang ada didalamnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Melatih kemampuan untuk melakukan penelitian secara ilmiah.
- b. Merapkan teori-teori selama menjalani perkuliahan serta menghubungkannya dengan praktek di lapangan.

2. Manfaat Praktis

❖ Bagi Peneliti Sendiri

- a. Sebagai sarana agar bisa mengaplikasikan berbagai teori yang didapat selama kuliah.
- b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan peneliti tentang pentingnya yang berhubungan dengan bidang kajian, yang termasuk dalam penelitian ini adalah tentang konflik peran ganda yang dihadapi oleh wanita karir yang memiliki kesibukan, baik sibuk dalam rumah tangga atau sibuk dalam tempat kerjanya, untuk perencanaan yang lebih baik dalam menjalin suatu hubungan interpersonal dengan keluarga dan rekan kerja.
- c. Penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi penulis agar memperoleh gelar sarjana, di Program Studi S-1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.

❖ Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa mempermudah penelitian, dalam melakukan suatu penelitian yang sama dengan materi serta pendekatan yang

berbeda agar mendapatkan temuan yang lebih baik lagi, dan bisa menambah pengetahuan bagi yang berminat di bidang manajemen sumber daya manusia.

❖ Bagi Pihak Puskesmas Sekaran Lamongan

- a. Sebagai bahan masukan yang sangat berguna bagi suatu organisasi/lembaga untuk mencegah konflik yang terjadi, agar memiliki kinerja yang lebih baik lagi dan memiliki kinerja yang tepat serta informatif yang memperlihatkan cara mengatasi konflik dan memiliki hubungan baik antara teman kerja dan anggota rumah tangga.
- b. Diharapkan bisa memberikan informasi tambahan bagi wanita karir, khususnya seorang wanita yang ingin menjadi berperan ganda (menjadi ibu rumah tangga sekaligus pekerja yang terikat oleh peraturan perusahaan/Instansi).
- c. Diharapkan bisa membantu seorang wanita karir dalam mengatasi konflik yang sedang dihadapi serta bagaimana caranya supaya tetap menjalin hubungan yang baik dengan keluarga dan rekan kerja ditengah-tengah kesibukannya.
- d. Untuk pemimpin, diharapkan bisa membuat kebijakan yang menguntungkan antara sumber daya manusia dengan perusahaan/instansi.