

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki masa emansipasi zaman sekarang menjadi perempuan bukanlah sebagai halangan atau kendala untuk berjuang. Keadaan yang demikian membuat perempuan memiliki dua peran sekaligus, yakni peran domestik yang bertugas mengurus rumah tangga dan peran publik yang bertugas di luar rumah untuk memenuhi kebutuhan hidup seluruh keluarganya. Tugas domestik tetap dianggap pekerjaan istri, jarang sekali ada suami yang ikut andil dalam mengurus rumah tangga dan anak-anaknya secara *intens*.

Hal yang dialami oleh wanita karir ini diketahui bahwa wanita ingin tetap bekerja karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri mulai dari dukungan keluarga, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memberikan *reward* kepada orang tua pribadi atas sarjana yang telah ditempuh (kebanggaan diri) dan kemandirian meskipun penghasilan suami mencukupi, serta dapat meningkatkan kepercayaan diri dan moral.

Peran ganda pun dialami oleh wanita karir karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangganya (Frone & Cooper dalam Richardus, 2011). Menurut Newman dan Newman dalam Shintia dan Nailul (2018), *work-family conflict* merupakan situasi yang dihadapi individu ketika harus memenuhi tuntutan atau harapan dua peran sosial yang saling bertentangan dan muncul bersamaan, contohnya keluarga dan pekerjaan. Menurut Lenaghan, Buda & Eisner dalam Yunita dan Fauziah

(2018), Konflik peran ganda terjadi pergolakan emosi karena disaat salah satu peran menghambat peran lainnya akan mengakibatkan permasalahan waktu, energi serta emosi mereka. Kemampuan untuk menyadari emosi yang dirasakan dan mengekspresikannya merupakan penentu utama dalam konflik peran ganda.

Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-family conflict*) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, hubungan interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung.

Work Family Conflict (WFC) ini memberikan tantangan dalam organisasi. Berbagai macam keadaan yang terjadi dapat menimbulkan keterbatasan waktu bagi kedua belah pihak. Hal ini memunculkan tekanan karena wanita yang bekerja timbul dari keinginan diri sendiri, sehingga mereka tetap menjalankannya walaupun tidak punya pilihan lain demi membantu ekonomi rumah tangga. Selain itu, wanita karir yang mengalami masalah demikian cenderung merasa sangat lelah (terutama secara psikologi) karena sehari-harinya telah disibukkan dengan berbagai macam aktivitas yang dilakukan di tempat kerja maupun di rumah. Pengelolaan waktu menjadi salah satu hal yang sangat penting.

Bagi beberapa wanita karir, keterbatasan waktu dan kelelahan fisik menjadi salah satu akibat melaksanakan peran ganda. Wanita-wanita yang memilih konsentrasi berkarir, cenderung kurang perhatian dengan keluarga dan perannya di rumah sebagai ibu rumah tangga.

Keberhasilan seseorang dalam menjalin hubungan interpersonal dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya seperti yang diungkapkan Buhrmeister, dkk. dalam Dayakisni (2012) bahwa untuk mempertahankan hubungan dalam jangka waktu lama diperlukan kemampuan untuk menjalin hubungan interpersonal. Kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang dimiliki seseorang mampu mengembangkan hubungan yang dilakukan ke arah yang memuaskan dan membahagiakan. Kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang tercermin dalam keluasaan lingkup pergaulan juga berfungsi sebagai benteng stress dalam kehidupan sehari-hari.

Hubungan interpersonal erat kaitannya dengan konsep diri yang vital bagi perkembangan kepribadian (Rahmat, 2008:79). Lebih lanjut dijelaskan konsep diri berpengaruh pada perilaku manusia, bagaimana anda memandang diri anda dan bagaimana orang lain memandang anda, akan mempengaruhi pola-pola interaksi anda dengan orang lain. Cangara (2011:32) mendefinisikan hubungan interpersonal ialah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Hubungan interpersonal sangat penting untuk perkembangan perasaan kenyamanan seseorang dalam lingkup sosial. Hubungan ini membantu dalam pertumbuhan dan perkembangan kognitif sosial, membangun identitas *personal* yang positif serta keyakinan akan realitas sosial.

Dengan demikian, konflik peran ganda merupakan suatu hal yang sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut. Sukses dalam tugas tidak selalu berdampak baik dalam kehidupan misalnya sukses dibayar dengan kehilangan waktu bersama keluarga, kesuksesan karir objektif meski terukur nyata namun belum tentu sukses secara subjektif (Bartolome & Evans dalam Anik, 2015). Setiap individu pasti mempunyai makna kesuksesan yang berbeda-beda menurut

persepsi masing-masing. Sukses secara subjektif adalah sukses psikologi. Makna dari sukses psikologis akan tercapai bila seseorang secara luas menetapkan usaha terhadap tantangan untuk mencapai tujuan *personal* yang berarti dan dapat mencapai tujuan secara sukses.

Terlebih bagi wanita yang bekerja pada Instansi Pemerintah, mereka dituntut untuk bekerja secara profesional dan disiplin waktu, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat terselesaikan dengan baik, seperti halnya rumah sakit. Rumah sakit sebagai salah satu contoh industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan, bertanggungjawab terhadap pelayanan kesehatan pasien. Setiap rumah sakit bertanggungjawab terhadap penerima jasa pelayanan kesehatan. Keberadaan dan kualitas pelayanan yang diberikan ditentukan nilai-nilai dan harapan dari penerima jasa pelayanan tersebut. Selayaknya jasa industri pelayanan menaruh perhatian besar dan menyadari bahwa kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan ditentukan pula oleh kualitas sebagai komponen pelayanan termasuk keperawatan dan sumber daya manusianya (Darmawan dalam Fita, 2017).

Dalam hal ini di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang. Seluruh pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional. Hal tersebut berkaitan dengan peningkatan mutu pelayanan kesehatan yang diterapkan di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang. Selain itu, harus memberikan pelayanan kesehatan yg baik kepada para pasien. Hal ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan kepada para pasien yg berobat di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang.

Jenis pekerjaan yang ada di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang ini terdiri dari 2 jenis, yaitu struktural dan fungsional.

Tabel 1.1 Tenaga Struktural RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1.	Direktur	1
2.	Bagian Tata Usaha	46
3.	Bidang Pelayanan	28
4.	Bidang Perencanaan dan Pengembangan	6
5.	Bidang Penunjang (Medis & Non Medis)	43
TOTAL		123

Sumber: Data Internal RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang, 2019

Tabel 1.2 Tenaga Fungsional RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1.	Dokter	30
2.	Perawat	93
3.	Bidan	18
TOTAL		141

Sumber: Data Internal RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang, 2019

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 17 Desember 2018 jam 09.00 WIB, permasalahan yang sering terjadi di rumah sakit ini ialah masih banyak dijumpai wanita karir yang terlambat masuk kantor, meninggalkan jam kantor sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk menyusui anak, mengurus keluarga, menjemput anak dan sebagainya. Hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja menjadi tidak optimal dan kinerjanya akan menurun. Selain terbebani dengan urusan keluarga, ia juga terbebani dengan urusan rekan kerjanya yang belum tentu kedekatannya bisa terjalin erat. Selain itu, ada juga yang belum bisa menerima kondisi tersebut sehingga hal tersebut membuat pikirannya (psikis) menjadi terganggu. Hal ini merupakan beban yang berat bagi dirinya karena hal tersebut bisa terbawa ke rumah dan meluapkan emosi kepada keluarganya sehingga komunikasi pada keluarga juga semakin berkurang.

Berbagai macam tantangan kehidupan yang dihadapi oleh individu menyebabkan tekanan-tekanan hidup baik fisik maupun emosional, begitu pula seseorang tersebut berprofesi sebagai tenaga fungsional (perawat dan bidan),

baik fungsional biasa maupun *shift*. Kegiatan-kegiatan dan beban kerja yang setiap hari dilakukan merupakan salah satu diantara dari tantangan kehidupan dunia kerja. dengan demikian para pegawai dituntut bekerja secara giat untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal dimana hal tersebut membutuhkan kemampuan dan ketelitian yang ekstra terkait dengan pelayanannya.

Kondisi tersebut akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian instansi, salah satunya adalah berkurangnya komunikasi sesama rekan kerjanya dimana akan mempengaruhi produktifitas kerja dan tidak hanya itu saja yang ditimbulkan, akan tetapi dapat pula berakibat langsung pada diri wanita karir tersebut, karena dalam keadaan suasana dilema sehingga mereka lebih memilih untuk menutup diri.

Tabel 1.3 Jumlah PNS Laki-laki dan Perempuan RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	124
Perempuan	143
Jumlah	267

Sumber: Data internal RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang, 2019

Jumlah PNS yang ada di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang ialah laki-laki sebanyak 124 orang dan perempuan sebanyak 143 orang.

Tabel 1.4 Jadwal Jam kerja RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang

Hari	Jam kerja (WIB)
Senin-Kamis	07.00-14.00
Jum'at	07.00-11.00
Sabtu	07.00-12.00

Sumber: Data internal RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang, 2019

Untuk jadwal kerja di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang berbeda-beda untuk harinya, dari hari Senin-Kamis dari jam 7.00-14.00, hari Jum'at dari jam 07.00-11.00 dan untuk hari Sabtu dari jam 07.00-12.00. Tenaga fungsional merupakan salah satu komponen yang mempunyai peran penting

dalam memberikan pelayanan kesehatan pada rumah sakit. Lebih jauh lagi fungsional merupakan *staff* kesehatan yang mempunyai intensitas interaksi yang paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Kondisi yang ditemui di rumah sakit lebih di dominasi oleh fungsional wanita terutama yang sudah menikah dan memiliki anak.

Tuntutan pekerjaan menuntut pegawai untuk memiliki profesionalitas yang tinggi. Hal tersebut terkadang membuat wanita karir menomerduakan masalah keluarga dan lebih fokus pada pekerjaan mereka, padahal disisi lain masalah dalam kehidupan keluarga juga sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian.

Tenaga fungsional di RSUD. Dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang melaksanakan sistem kerja *shift* yang terbagi atas 3 waktu yaitu:

Tabel 1.5 Jadual *Shift* Kerja Perawat RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang

Waktu	Jam kerja (WIB)
Pagi	07.00-14.00
Siang	14.00-21.00
Malam	21.00-07.00

Sumber: Data internal RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang, 2019

Di RSUD Dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang terdapat dua shift yaitu *shift* tetap dan *shift* rotasi. *Shift* tetap di lakukan secara teratur dan *continue*. Fungsional yang melakukan shift tetap terdiri dari dokter, bagian atasan (kepala ruangan, kepala tim ruangan, kepala nutrisisionis, dan bagian poli (poli bedah, poli penyakit dalam, poli jantung, poli saraf, poli kandungan dan lain-lain). *shift* rotasi dilakukan pada jam kerja berlainan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Tenaga fungsional yang melakukan *shift* rotasi terdiri dari kelompok jabatan fungsional yang melakukan *shift*.

Wanita karir yang bekerja pada *shift* pagi akan bekerja sama seperti karyawan umumnya, yaitu selama 8 jam kerja dan di dalamnya sudah termasuk jam istirahat. Wanita karir yang mendapat *shift* pagi ini sangat ramai tergantung banyak pasiennya karena di hari senin-kamis pasiennya sangat ramai sekali. Di hari jum'at tidak terlalu ramai karena hari jum'at merupakan hari pendek, sedangkan hari sabtu juga tidak terlalu ramai pasien.

Wanita karir yang bekerja pada *shift* siang akan bekerja selama 8 jam kerja. Jam istirahat mengikuti padat tidaknya pasien. Jika pasien banyak, maka wanita karir merelakan jam istirahatnya untuk tidak istirahat sedangkan jika pasiennya tidak banyak, maka mereka bisa meluangkan waktunya untuk istirahat dan biasanya di *shift* siang ini tergantung banyak tidaknya dalam ruangan.

Wanita karir yang bekerja pada *shift* malam akan bekerja selama 11 jam dan jam istirahat juga tergantung padat tidaknya pasien. Wanita karir yang mendapat *shift* malam ini harus benar-benar menjaga tenaganya untuk menjaga pasiennya karena *shift* malam ini memiliki waktu kerja yang lebih panjang daripada *shift* pagi dan *shift* siang.

Menurut pengamatan pada saat malam hari yang dilakukan pada tanggal 3 Januari 2019 jam 21.15 wanita karir mengeluhkan dengan sikap pasien yang membuatnya emosional. Tugas-tugas yang begitu banyak serta monoton menjadi kelelahan yang berlebihan bagi wanita karir itu sendiri. Berdasarkan wawancara pada saat pagi hari, keluhan yang dirasakan oleh shift malam ini kebanyakan mereka ada yang mengantuk dan lapar. Hal ini sudah terbiasa mereka hadapi karena hal ini merupakan tugas dan tanggungjawab yang dihadapinya. Suatu hal yg lumrah apabila RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten

Sampang menerapkan sistem *shift- shift* an untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang kepada pasien.

Hal ini sering kali menimbulkan konflik ketika wanita yang bekerja menghadapi kendala dalam rumah tangganya dan hal ini akan berimbas pada produktivitasnya sehingga menyebabkan komunikasi dengan rekan kerja itu tidak baik. Tidak hanya itu saja, melainkan bisa berimbas terhadap keluarganya, komunikasi juga semakin berkurang dan sebagainya. Selain itu, peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus seperti yang dikemukakan oleh Orenstein dalam Hastuti (2008). Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga dan rekan kerja inilah yang menyebabkan kondisi kurang harmonis.

Berdasarkan judul penelitian, peneliti kali ini mencoba mengidentifikasi faktor penyebab terjadinya konflik peran ganda yang dialami oleh fungsional wanita di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang. Peneliti akan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya konflik peran ganda yang selama ini telah diteliti oleh penelitian terdahulu, kemudian ditambahkan dengan hubungan interpersonal, untuk menggali apakah faktor ini merupakan faktor lain yang unik (khas) di tempat mereka bekerja. Identifikasi terhadap faktor penyebab konflik peran ganda dan hubungan interpersonal ini diharapkan bisa menjadi dasar bagi instansi dan karyawan dalam menyikapi kondisi konflik tersebut di waktu mendatang. Di samping itu, dengan memahami faktor penyebabnya maka alternatif solusi yang akan dipilih dapat lebih tepat.

Penulis memilih obyek di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang dengan dasar pemikiran bahwa mereka lebih banyak bekerja untuk menangani pasiennya dan sulit untuk mengalokasikan waktu tertentu ketika

bekerja untuk menjalankan fungsi sebagai anggota keluarga. Di samping itu jadwal kerja yang belum tentu fleksibel bisa menambah potensi terjadinya konflik semakin besar. Selain itu, RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang dipilih sebagai tempat penelitian karena peneliti ingin memberikan kontribusi positif bagi perkembangan suatu instansi.

Berdasarkan hal ini maka peneliti ingin mengetahui bagaimana kondisi kerja dan tuntutan keluarga yang dialami oleh wanita karir di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang dan apakah mereka mengalami konflik peran ganda dalam memenuhi kebutuhannya tersebut. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak instansi sebagai evaluasi sekaligus dasar untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan konflik peran ganda pada wanita karir. Minat pada topik ini didorong dari adanya kekhawatiran terhadap hubungan kerja dan keluarga karena hal ini sangat penting bagi kesejahteraan wanita. Selain itu, konflik peran ganda pada wanita karir juga menarik untuk diteliti karena dapat berkaitan dengan kontribusi yang mereka berikan kepada suatu instansi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana wanita karir bisa menghadapi dan mengatasi konfliknya (konflik peran ganda) serta menjalin Hubungan Interpersonal dengan rekan kerjanya sehingga peneliti mengambil judul “Hubungan Interpersonal Wanita Karir dengan anggota keluarga dan rekan kerja ditinjau dari Konflik Peran Ganda (Studi pada RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang menarik untuk dikaji ialah bagaimana cara wanita karir menghadapi dan mengatasi konfliknya (konflik peran ganda) serta dapat menjalin Hubungan Interpersonal yang baik dengan rekan kerja di tengah-tengah kesibukannya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini mampu mengetahui bagaimana cara wanita karir menghadapi dan mengatasi konfliknya (konflik peran ganda) serta dapat menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerjanya di tengah-tengah kesibukannya sehingga wanita karir tersebut tetap bisa mengembangkan diri dalam pekerjaannya dan tetap sukses berperan sebagai ibu rumah tangga.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Melatih kemampuan untuk melakukan penelitian secara ilmiah dan hasil-hasil tersebut dalam penelitian.
- b. Menerapkan teori-teori selama menjalani perkuliahan dan menghubungkannya dengan praktek di lapangan.
- c. Sebagai sarana untuk menambah wawasan peneliti tentang pentingnya konflik peran ganda yang dihadapi wanita karir, serta hubungannya dengan anggota keluarga dan rekan kerjanya ketika memiliki kesibukan, baik sibuk dalam rumah tangga maupun sibuk dalam tempat kerjanya.
- d. Penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi S-1 Manajemen pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan mengenai hubungan interpersonal dan konflik peran ganda yang dihadapi oleh wanita karir di RSUD dr. Mohammad ZYN Kabupaten Sampang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian yang serupa dengan materi dan pendekatan yang berbeda untuk mendapatkan temuan yang lebih baik lagi serta menambah pengetahuan bagi yang berminat pada bidang MSDM.

4. Bagi Wanita Karir

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi tambahan bagi wanita karir pekerja bergilir (*shift*), khususnya untuk wanita yang ingin berperan ganda serta masukan yang sangat berguna mengenai solusi dari hubungan interpersonal yang diakibatkan oleh konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karir sehingga lebih mampu manajemen diri

5. Bagi Pihak RSUD dr. Muhammad ZYN Kabupaten Sampang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran di rumah sakit mengenai hubungan interpersonal dan konflik peran ganda pada wanita karir RSUD dr. Muhammad ZYN Kabupaten Sampang.