

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu memiliki peranan dalam sistem sosial, yang ditampilkan pada perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi sosial yang diberikan. Posisi atau status ini mengacu pada posisi individu dalam masyarakat, misalnya status sebagai istri/suami atau anak. Dalam kehidupan perkawinan, pria dan wanita memiliki peranan tersendiri di masyarakat, seorang pria memiliki peranan utama sebagai kepala keluarga, terutama bertugas di sektor publik sebagai pencari nafkah sedangkan wanita sebagai "Ratu rumah tangga", di mana ia bertugas di sektor domestik sebagai pendidik utama dan pengasuhan terhadap anak dan sebagai pengatur rumah tangga.

Di dalam lingkungan pelayanan kesehatan, khususnya Rumah Sakit; terdapat beberapa wanita yang aktif mengembangkan dirinya, baik sebagai Dokter maupun perawat. Kaum tradisional pun memegang anggapan bahwa wanita bagaimanapun tinggi sekolahnya harus menaruh kepentingan keluarga di atas segalanya. Mereka setelah menikah nanti harus dapat berperan sebagai istri yang akan melayani segala kebutuhan suaminya dan sebagai ibu yang mempersembahkan waktunya untuk memelihara, mengasuh dan mendidik anak-anak mereka di rumah. Akan tetapi, wanita berkeluarga dalam dunia kerja tidak lagi hanya berperan sebagai istri dan ibu, mereka juga menjadi seorang pekerja yang memiliki peran dan tanggung jawabnya tersendiri di organisasi dimana mereka terlibat.

Perawat merupakan salah satu profesi pekerjaan yang sebagian besar digeluti oleh wanita, mereka bertugas merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan pasien di Rumah Sakit. Selain itu, pekerjaan mereka juga menuntut untuk siap siaga dalam 24 jam, yang terbagi dalam *shif*. Dengan pola kerja yang bergilir tersebut mereka diharapkan tetap dapat menyelaraskan peran mereka sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja. Ketika jaga malam, mereka meninggalkan anak-anak mereka di malam hari dan di pagi harinya mereka harus dapat mempersiapkan kebutuhan suami dan anak-anak mereka; ketika tugas jaga siang datang, pekerjaan rumah di pagi hari diselesaikan, dan sepulangnya dari dinas harus dapat menemani anak-anak mereka untuk bermain dan belajar. Akan tetapi, serangkaian tugas yang merupakan bentuk tuntutan dari peran-peran yang ia emban seringkali terjadi ketidaksesuaian dengan harapan peran sehingga potensial untuk terjadi konflik peran.

Profesi perawat sesungguhnya merupakan suatu pekerjaan yang memiliki tuntutan jenis tugas yang bersifat feminin. Pekerjaan ini tidak hanya dijadikan sebagai nilai tambah ataupun untuk membantu ekonomi keluarga, tetapi juga suatu bentuk aktualisasi diri wanita dalam bidang kesehatan. Mereka berkarya, berkreasi, mengekspresikan diri, mengembangkan diri dan orang lain, membagikan ilmu dan pengalaman, menghasilkan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, serta prestasi. Selain itu, mereka juga memiliki kepercayaan masyarakat dalam memberikan praktik keperawatannya dengan sifat dan sikap kelembutan dan kesiagaannya. Akan tetapi, mereka tetap dituntut untuk mampu menjalankan peran ibu rumah tangga yang ia miliki dengan baik, dan

menjalankan kedua peran tersebut dengan baik adalah sesuatu hal yang tidak mudah. Seringkali terjadi bentrokan antara perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Misalnya saja ketika anak sakit dan dirinya harus bekerja, ia lebih mendahulukan perannya sebagai ibu, untuk merawat dan menjaga anaknya.

Seperti apa yang dikatakan Sadli (Subchiati, 1996:I-13) bahwa:

Pada kenyataannya pilihan untuk tetap bekerja setelah menikah ini bukanlah hal yang mudah untuk dijalani wanita, karena bagi wanita Indonesia pada umumnya, betapapun tingginya pendidikan dan status sosialnya, suami dan anak selalu merupakan yang terpenting dalam kehidupannya.

Mereka, sebagai pekerja dituntut untuk dapat memperlihatkan potensinya yang optimal dan memenuhi tuntutan jabatan yang ia emban, dan di lain pihak ia pun dituntut untuk memainkan perannya sebagai seorang isteri dan ibu rumah tangga untuk melayani keperluan-keperluan suami dan mengasuh serta mendidik anak-anak mereka di rumah. Apabila mereka tidak dapat menyesuaikan antara tuntutan peran dan harapan peran yang ia miliki, maka akan berpotensi untuk terjadinya konflik.

Tidak semua wanita memiliki derajat konflik yang sama, hal ini terkait dengan nilai dan pandangan wanita tersebut akan perannya dalam lingkungan masyarakat. Wanita dengan pandangan modern memungkinkan lebih mampu memandang pernikahan dan keluarga bukan sebagai hambatan. Sebaliknya pada wanita dengan pandangan tradisional, ia tetap menganggap bahwa keluarga merupakan hal penting dan merupakan tugas utamanya dibandingkan dengan pekerjaannya. Namun di sisi lain, ia sebagai orang yang meniti karir juga memiliki keinginan untuk maju dalam pekerjaannya. Dilema ini tentu

menimbulkan derajat konflik yang lebih besar dibandingkan tipe wanita lainnya (Agassi, 1979 dalam Subchiati, 1996).

Konflik di sini akan berpengaruh pada organisasi di mana ia terlibat. Menurut penelitian yang dilakukan Agassi (Subchiati, 1996:I-13) bahwa setelah menikah komitmen wanita terhadap pekerjaan dan kariernya ternyata menjadi lebih rendah dari sebelum menikah. Ketika mereka belum berkeluarga, harapan dan tuntutan atas perannya hanya berasal dari dirinya pribadi dan dari masyarakat ataupun lingkungan kerja yang hampir sejalan bahkan sama. Akan tetapi, setelah menikah mereka memiliki peran baru dalam sistem sosialnya, di mana ia tidak hanya sebagai wanita pekerja tetapi juga sebagai istri dan ibu. Dalam kehidupan pernikahan, wanita akan dihadapkan pada pekerjaan-pekerjaan yang menuntutnya untuk berbakti kepada keluarganya, seperti melayani kebutuhan suami, mengurus dan membesarkan anak. Rini (2002) mengatakan bahwa masalah pengasuhan terhadap anak termasuk hal penting dalam kehidupan berkeluarga, karena bagi seorang ibu, anak adalah tanggung jawabnya. Semakin kecil usia anak, maka semakin besar tingkat *stress* yang dirasakan dalam menjalani peran gandanya. Apalagi jika tidak memiliki pembantu rumah tangga ataupun pengasuh yang ada tidak dapat diandalkan/dipercaya, sementara tidak ada anggota keluarga yang dapat membantu. Hal ini akan menimbulkan tekanan sebagai akibat dari pelaksanaan peran ganda itu. Mereka menyadari bahwa mereka harus bisa menjadi ibu yang melindungi dan mengasahi anak-anaknya, menjadi istri yang baik bagi suami serta menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan rumah tangga. Di tempat kerja pun seharusnya mereka

mempunyai komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan pada mereka dengan memperlihatkan kesungguhannya dalam bekerja, dan hal tersebut membebaskan mereka, di mana mereka harus dapat membagi perannya sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Dalam pelaksanaannya sering kali mereka mengorbankan salah satu dari peranan yang ia emban sebagai akibat dari ketidakmampuannya itu.

Perawat wanita RS. Al-Islam Bandung yang telah menikah memiliki tingkat ketidakhadiran lebih tinggi dibanding perawat yang belum menikah, kebanyakan dikarenakan anak mereka yang berusia dini sakit. Selain itu, mereka pun sering kali tidak menghadiri kegiatan-kegiatan di luar jam kerja, seperti pelatihan ataupun tambahan jam kerja (lembur). Pelatihan tersebut penting untuk peningkatan pengetahuan dan kompetensi yang mereka miliki dan lembur itu sendiri pun termasuk dalam pengembangan organisasi. Ada pula beberapa di antara mereka yang benar-benar menggunakan seluruh 'jatah' ketidakhadiran, dan tidak mengindahkan teguran-teguran yang diberikan atasan atas akibat seringnya ketidakterlibatan yang ia lakukan. Mereka berpendapat bahwa kemampuannya hanya dapat sampai di situ saja.

Dari fenomena di atas, terlihat bahwa adanya indikasi komitmen kerja yang kurang pada perawat wanita yang berkeluarga dan akan berdampak buruk pada organisasi, karena komitmen meliputi sikap yang positif atau sikap yang menyenangkan yang ditujukan pekerja kepada atasannya dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar tujuan. Apabila mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap

organisasi di mana mereka terlibat, mereka akan menyumbang banyak bagi pencapaian tujuan organisasi sehingga terjadi peningkatan kehadiran, adanya kebetahan bekerja, adanya keterlibatan diri pada pekerjaannya serta adanya peningkatan usaha demi kepentingan organisasi.

Masalah posisi dan peranan wanita ini, dalam lingkungan kerja dan keluarga harus kita jadikan perhatian. Peran ganda yang dijalankan wanita baik sebagai wanita karir maupun ibu rumah tangga dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal. Konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya respon fisiologis, psikologis dan tingkah laku sebagai bentuk adaptasi dan penyesuaian diri terhadap kondisi yang dipersepsikan mengancam dan dapat berdampak buruk pada sifat hubungan seorang individu dengan organisasi. Oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan adalah mengenai hubungan antara konflik peran dengan komitmen kerja perawat berperan ganda bagian rawat inap di RS. AL-Islam Bandung.

B. Rumusan Masalah

Perawat wanita bagian Rawat Inap yang telah berkeluarga pada kenyataannya memiliki konflik terhadap perannya sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Mereka seringkali merasa dilema, ketika di waktu yang bersamaan mereka dibutuhkan di lingkungan kerja dan juga keluarganya. Sebagai akibat dari peran gandanya itu, di mungkinkan mereka menggunakan waktu diluar jam kerja seperti pelatihan ataupun lembur untuk tinggal dirumah (menjaga anak-anaknya)

dan tidak menghadiri ataupun mengambil kegiatan tersebut, serta menggunakan waktu cuti kerja sepenuhnya.

Dari uraian di atas, maka penelitian ini berusaha menjawab permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah derajat konflik peran pada perawat berperan ganda bagian Rawat Inap di RS. AL-Islam Bandung?
2. Bagaimanakah komitmen kerja yang dimiliki oleh perawat berperan ganda bagian Rawat Inap di RS. AL-Islam Bandung?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan komitmen kerja perawat berperan ganda bagian Rawat Inap di RS. AL-Islam Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan komitmen kerja perawat rawat inap terhadap Rumah Sakit di RS. Al-Islam, Bandung.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui derajat konflik peran yang dialami perawat berperan ganda bagian Rawat Inap di RS. Al-Islam Bandung.
- b. Untuk mengetahui komitmen kerja yang dimiliki oleh perawat berperan ganda bagian Rawat Inap di RS. Al-Islam Bandung.

- c. Untuk mengetahui hubungan antara konflik peran dengan komitmen kerja perawat berperan ganda bagian Rawat Inap di RS.Al-Islam Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu Psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam bidang industri dan organisasi mengenai konflik peran yang sangat mungkin terjadi pada perawat wanita yang berperan ganda serta kaitannya dengan komitmen kerja terhadap Rumah Sakit sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk menanggulangnya.

E. Asumsi

Penelitian ini didasarkan atas beberapa asumsi, sebagai berikut:

1. Setiap individu memiliki peranan dalam sistem sosial, yang ditampilkan pada perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi sosial yang diberikan.
2. Setiap individu dalam sistem sosial, baik itu keluarga maupun organisasi dalam melaksanakan kehidupannya tidak luput dari konflik.

3. Konflik peran ialah keadaan yang timbul bila dua harapan atau lebih muncul sekaligus pada waktu yang bersamaan.

F. Hipotesis

1. H_1 : Ada hubungan antara konflik peran dengan komitmen kerja perawat berperan ganda bagian Rawat Inap di RS. Al-Islam Bandung.

$H_1; \rho \neq 0$, dimana hipotesis akan di uji pada $\alpha = 0.05$

2. H_0 : Tidak terdapat hubungan antara konflik peran dengan komitmen kerja perawat berperan ganda bagian Rawat Inap di RS. Al-Islam Bandung.

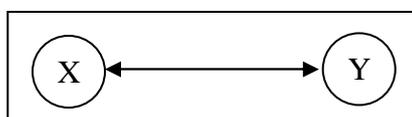
$H_0; \rho = 0$, dimana hipotesis akan di uji pada $\alpha = 0.05$

Maka, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah “Ada hubungan antara konflik peran dengan komitmen kerja perawat berperan ganda bagian Rawat Inap di RS. Al-Islam Bandung”.

G. Metodologi Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metoda statistika. Dengan ini akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok variabel yang akan diteliti (Azwar, 2004:5). Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan non-eksperimen, di mana dilakukan penelitian korelasi yang bersifat deskriptif. Dengan menggunakan metode angket.

Adapun desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: Skema Rancangan Penelitian

Ket: X = Konflik Peran Perawat

Y = Komitmen Perawat

H. Lokasi dan Sampel Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di Rumah Sakit Al-Islam Bandung yang bertempat di Jl. Soekarno-Hatta No. 644 Bandung, Jawa Barat.

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, di mana responden yang diambil bukan berdasarkan strata, random, atau daerah tetapi di dasarkan atas adanya tujuan tertentu, dengan karakteristik populasi sebagai berikut:

1. Pekerja *shift* (pola kerja bergilir), untuk menyamakan tuntutan peran dari organisasi.
2. Wanita, menikah dan mempunyai anak minimal 1 (satu) usia prasekolah, untuk menyamakan tuntutan peran dari luar organisasi.
3. Telah bekerja, minimal 1 tahun pada Rumah Sakit. Diharapkan telah mengenal Rumah Sakit tersebut dan lebih menghayati pekerjaannya.
4. Pendidikan minimal D3, agar diperoleh tingkat kemampuan yang sama sehingga memudahkan dalam pengisian kuesioner.
5. Suami bekerja di luar rumah, untuk menyamakan tuntutan peran dari luar organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dengan tipe *Self Administrated Questioner*, di mana responden sebagai subjek penelitian mengisi sendiri kuesioner tersebut dan dianalisis melalui teknik korelasi *Product Moment*, di mana jenis data yang dikorelasikan adalah interval dan data dari kedua variabel berdistribusi normal.

Adapun rumus korelasi *Product Moment*:

$$r = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan: r = koefisien korelasi *product moment* Pearson

(Umar, 2008: 112):