

BAB I

PENDAHULIAN

A. Latar Belakang

Saat ini banyak perempuan yang memiliki kesadaran untuk mengembangkan potensinya dengan meraih pendidikan setinggi mungkin. Ketika perempuan dapat mencapai pendidikan yang tinggi, memiliki ketrampilan, dan kemampuan yang baik, perempuan mendapatkan kesempatan yang besar untuk terjun atau terlibat dalam dunia kerja bahkan perempuan sanggup menduduki berbagai posisi atau jabatan. Maka tak sedikit perempuan di Indonesia yang memilih untuk memperhatikan pendidikan agar memiliki nilai jual di dunia kerja.

Cable News Network (CNN) Indonesia menyatakan bahwa di Indonesia cukup banyak perempuan yang memilih untuk bekerja. Hal ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini (Priherdityo, 2016):

Tabel 1. Jumlah Perempuan Bekerja Tahun 2016

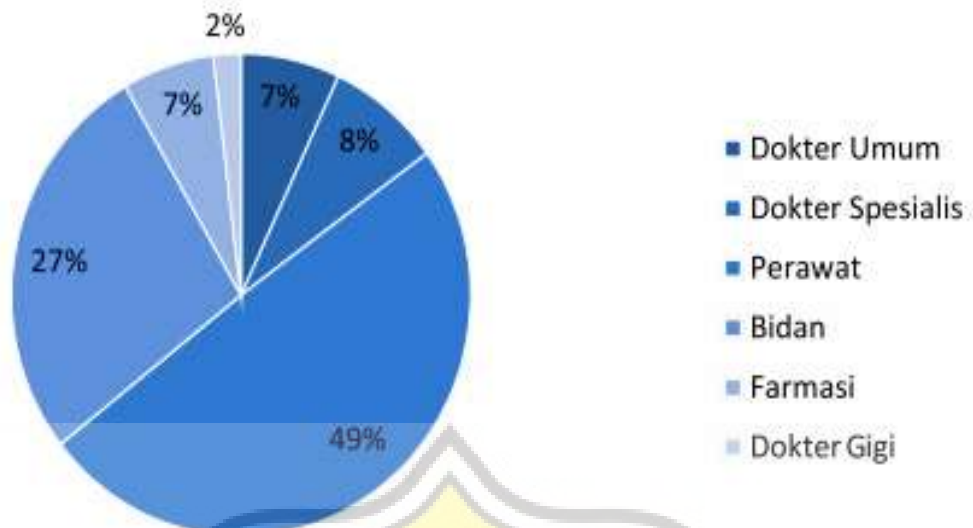
Negara	Jumlah (%)
Rusia	45%
Filipina	39%
Lithuania	39%
Thailand	37%
Estonia	37%
Indonesia	36%

Sumber : <https://www.cnnindonesia.com> (2016)

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2016 Indonesia menempati urutan ke enam dengan jumlah perempuan bekerja terbesar setelah Rusia, Filipina, Lithuania, Estonia dan Thailand. Jumlah perempuan bekerja di Indonesia mencapai 36%. Pada tahun 2018 diperkirakan ada sekitar 16,4 juta perempuan memilih untuk bekerja dengan berbagai alasan, mulai dari tingkat pendidikan, emansipasi perempuan, aktualisasi diri, tuntutan ekonomi dan lain-lain (Riduan, 2018).

Riduan (2018) menjelaskan bahwa pada perempuan yang sudah menikah, selain untuk mengembangkan potensi diri, bekerja juga merupakan salah satu kegiatan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dalam membantu suami. Sehubungan dengan tuntutan ekonomi yang semakin tinggi, membuat para perempuan terfokus untuk yang sudah menikah memilih untuk bekerja. Memenuhi kebutuhan atau mencari nafkah tidak semata-mata tugas dari seorang suami, namun perempuan sebagai istri juga dapat bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan tersebut.

Pekerjaan yang banyak dibutuhkan saat ini di Indonesia salah satunya adalah pekerjaan dibidang tenaga medis (Bella, 2018) . Pada Bidang tenaga medis terdapat beberapa profesi yaitu seperti dokter, perawat, bidan, ahli gizi dan lain-lain. Profesi yang memiliki sumber daya manusia (SDM) terbanyak dalam tenaga medis adalah profesi perawat. Berikut merupakan gambar yang menunjukkan jumlah perawat di antara tenaga medis lainnya yang didayagunakan di Fasilitas Layanan Kesehatan :



Gambar 1. Info Datin Perawat Tahun 2016

(KEMENKES RI, 2017)

Pada gambar 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2016, profesi perawat menduduki jumlah terbanyak pada tenaga medis, yaitu sebesar 49%, jumlah tenaga medis terbesar kedua diduduki oleh bidan yaitu 27%. Kemudian 8% untuk dokter spesialis, 7% untuk dokter umum dan farmasi, dan yang terakhir 2% untuk dokter gigi. Maka dapat disimpulkan jumlah perawat di Indonesia hampir setengah dari jumlah seluruh tenaga medis.

Berdasarkan data tahun 2017 yang diperoleh dari Organisasi Profesi Perawat yaitu Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), terkait dengan informasi jumlah perawat di Indonesia yaitu sebesar 359.339 orang, yang terdiri dari 29% perawat laki-laki dan 71% perawat perempuan (KEMENKES RI, 2017). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa lebih banyak jumlah perawat perempuan dibanding laki-laki. Hal ini dikarenakan tugas dari perawat cenderung membutuhkan sifat yang feminin, contohnya

seperti memelihara, peduli, dan empati, namun banyak pandangan mengenai laki-laki kurang sesuai untuk persyaratan pekerjaan ini (Barrett-landau dan Henle, 2014).

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang memberikan kontribusi yang cukup besar untuk meningkatkan pelayanan di rumah sakit. Rumah sakit khusus Duren Sawit Provinsi DKI Jakarta (2014) menyebutkan tugas dari perawat yaitu memperlakukan dan mendidik pasien maupun masyarakat tentang berbagai kondisi medis. Kemudian memberikan saran dan dukungan emosional bagi pasien dan anggota keluarga. Selain itu perawat juga merekam sejarah medis dan gejala yang dialami pasien, membantu melakukan tes diagnostik dan menganalisis hasil, mengoperasikan mesin medis, mengelola pengobatan dan obat-obatan, dan membantu pada kasus tindak lanjut dan rehabilitasi pada pasien.

Melalui penjelasan di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian pada perawat perempuan. Peneliti ingin melihat sejauh mana perawat dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, seperti peran perawat di dalam keluarga dan lingkungan sosial. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, pada enam belas perawat perempuan yang terdiri dari sepuluh perawat yang sudah menikah dan enam perawat yang belum menikah pada hari Kamis, 28 Juni 2018 di RSUD Williambooth Semarang dan hari Sabtu, 14 Juli 2018 di RSUD Pantiwiloso Citarum.

Melalui hasil wawancara pada perawat perempuan yang sudah menikah mengemukakan bahwa terkadang mengatur perannya dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan menjadi hal yang tidak mudah bagi seorang perawat. Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh seorang perawat, salah satunya adalah masalah waktu, hal ini dikarenakan perawat memiliki jam kerja yang terbagi menjadi tiga *shift*, yaitu *shift* pagi pukul 07.00-14.00, *shift* siang pukul 14.00-21.00, dan *shift* malam pukul 21.00-07.00.

Hasil wawancara yang dilakukan pada hari yang sama oleh perawat perempuan yang belum menikah mengemukakan bahwa, dengan adanya jam kerja yang tidak menentu ini membuat jam tidur menjadi berubah, sering merasa lebih lelah setelah melakukan *shift* malam, sulit menahan kantuk ketika jaga malam. Pada perawat terdapat hari libur setelah melakukan *shift* malam yang disebut dengan istilah “urun jaga”, hal ini sangat membantu perawat dalam menangani kelelahan.

Hal yang serupa juga dikemukakan pada perawat yang sudah menikah terkait jam kerja *shift*, namun banyak juga yang mengalami kesulitan dalam mengatur waktunya bersama keluarga terutama waktu untuk anak. Hal lain yang dirasakan adalah tidak dapat aktif mengikuti kegiatan di lingkungan rumah, jarang mengikuti rapat orang tua di sekolah anak dan lain-lain. Selain itu, tuntutan dari keluarga seperti mertua, suami, atau anak terkadang berdampak pada pekerjaan. Perawat yang sudah menikah harus dapat melakukan berbagai tanggung jawab di dalam

pekerjaan maupun di dalam rumah tangga. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perawat perempuan yang sudah menikah, karena banyaknya tuntutan yang harus dihadapi dan harus menyelaraskan semua peran yang dijalani.

Pada kondisi ini perawat dituntut untuk melakukan berbagai peran dalam kehidupannya yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perawat, maka dari itu perawat harus mampu menangani dan mengatur tanggung jawab pada kedua peran tersebut. Perawat harus membagi dengan adil waktunya untuk bekerja, berkumpul dengan anak dan suami, dan menyelesaikan pekerjaan rumah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abraham yang mengemukakan bahwa perempuan yang memilih untuk bekerja, membawa beban ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga (Mani, 2013). Maka dari itu perawat yang sudah menikah, terkadang merasa kesulitan untuk menyeimbangkan komitmennya terhadap pekerja maupun di dalam kehidupan pribadi secara adil.

Penjelasan di atas juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang, Pan, dan Yang (dalam Fang, Fang, Chung, & Fang, 2014) yang mengemukakan bahwa perawat perempuan yang sudah menikah harus menghadapi pekerjaan di rumah sakit maupun melakukan pekerjaan rumah tangga. Beban kerja ganda dapat menyebabkan stres pada pekerja. Maka perawat perempuan yang sudah menikah harus bisa menjaga komitmen dalam berbagai peran. Kemampuan individu dalam menyeimbangkan komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan, dan juga tanggung jawab dan

kegiatan lainnya dikenal dengan istilah *work-life balance* (Linda & Fitria, 2016).

Work life balance di tempat kerja telah menjadi hal yang penting karena cenderung menunjukkan hasil yang positif, seperti rendahnya absensi, adanya keterlibatan kerja, mempengaruhi perilaku pada individu, kinerja individu, peningkatan produktivitas perusahaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Dev & Raj, 2017).

Melalui hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti pada hari Kamis, 28 Juni 2018 di RSUD Williambooth Semarang dan hari Sabtu, 14 Juli 2018 di RSUD Pantiwilasa Citarum., menunjukkan dampak permasalahan yang dialami perawat perempuan yang sudah menikah, yakni dampak di dalam pekerjaan seperti ketika terdapat permasalahan di luar pekerjaan membuat perawat menjadi sulit konsentrasi atau fokus terhadap pekerjaannya. Produktivitas kerja menjadi menurun bahkan mempengaruhi pelayanan perawat terhadap pasien.

Dampak ke dua yaitu terhadap keluarga, terkadang kesibukan pada pekerjaan menimbulkan hubungan yang tidak baik dengan keluarga, karena adanya tuntutan yang tidak terpenuhi. Sering mengalami kesalah pahaman komunikasi, karena kurangnya komunikasi yang terjalin. Anak menjadi kurang memiliki kedekatan karena keseharian anak-anak lebih sering bersama pengasuh atau mertua/ ibu mereka.

Dampak lain di dalam kehidupan sosial yaitu jarang dilibatkan kegiatan di lingkungan rumah karena kesulitan menyesuaikan waktu, dan

yang terakhir dampak fisik maupun psikis yang sering dirasakan adalah lelah ketika sudah sampai di rumah sehingga waktu bersama keluarga tidak optimal. Emosi menjadi kurang stabil karena adanya tuntutan yang tidak terselesaikan dengan baik.

Hasil wawancara di atas sejalan dengan pendapat Pahuja (2017) pada penelitiannya yang mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *work life balance* yang rendah dapat menyebabkan terjadinya absensi, memicu terjadinya stres dan kurangnya konsentrasi di tempat kerja. Stres dan konflik lainnya semakin meningkat karena tuntutan organisasi dan tanggung jawab keluarga yang terus meningkat dan berubah.

Setiap perawat harus siap dirotasi ke bagian manapun untuk mengisi kekurangan jumlah perawat, hal ini juga berkaitan dengan perubahan jam kerja mereka. Jika perawat tidak dapat memanfaatkan waktu yang ada, perawat akan kehilangan banyak waktu untuk melakukan berbagai perannya di luar pekerjaan. Selain itu, keterbatasan waktu membuat perawat kesulitan meluangkan waktu yang intens dengan anggota keluarga maupun teman, hal ini sering kali membuat perawat tidak dapat mengeluarkan tekanan yang dirasakan dalam kehidupannya pada orang-orang yang terdekat.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial, dan faktor lain. Faktor individu terdiri dari kepribadian, kecerdasan emosional, dan kesejahteraan psikologi (Poulose & Sudarsan, 2014). Pada penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Wilkinson (2013) juga mengemukakan terdapat korelasi yang signifikan antara *work life balance* dan kesejahteraan psikologi. Ryff (1989) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologi merupakan pencapaian penuh dari potensi psikologis dalam individu dan situasi di mana individu dapat menerima kelebihan dan kekurangan, memiliki tujuan dalam hidup, dapat mengembangkan hubungan positif dengan orang lain, menjadi individu yang mandiri, mampu menguasai lingkungan hidup, dan secara pribadi memiliki kesadaran untuk terus berkembang.

Kesejahteraan psikologi digambarkan sebagai kualitas hidup individu, yang sering disebut dengan “kebahagiaan, kedamaian, pemenuhan dan kepuasan hidup” (Srimathi & Kumar, 2010). Maka dari itu kesejahteraan psikologi yang baik akan mendukung perawat perempuan melakukan pekerjaannya dengan baik. Sion (dalam Poulouse & Sudarsan, 2014) mengungkapkan bahwa perempuan yang bekerja cenderung memiliki tingkat stres yang relatif lebih tinggi sehingga tingkat kesejahteraan psikologi menjadi rendah.

Selain kesejahteraan psikologi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi terciptanya *work life balance*, yaitu faktor organisasi. Faktor organisasi terdiri peraturan kerja, dukungan organisasi, dukungan dari atasan, dukungan rekan kerja, stres kerja, konflik peran, peran berlebihan, teknologi (Poulouse & Sudarsan, 2014). Bagi perawat perempuan yang sudah menikah dukungan dari organisasi sangat penting dalam melaksanakan perannya di dalam pekerjaan maupun di dalam keluarga.

Dukungan organisasi sangat penting dalam menjaga *work life balance* pada individu. Organisasi yang tidak memahami pentingnya *work life balance* dapat menyalahgunakan kerja keras dan upaya yang telah diberikan individu untuk organisasi (Kumarasamy, Muthu, Pangil, dan Isa, 2015)

Eisenberger dkk (dalam Settoon, Bennett, dan Liden, 1996) mengemukakan keyakinan yang dirasakan individu bahwa organisasi menghargai kontribusi yang telah mereka berikan dan peduli tentang kesejahteraan mereka disebut dengan persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi yang diterima juga dihargai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi ketika diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan untuk menghadapi situasi yang menekan (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang tidak menentu senantiasa membuat perawat perempuan yang sudah menikah kesulitan dalam membagi waktu yang adil antara pekerjaan dan keluarga. Oleh sebab itu, perawat perempuan mengharapkan dukungan positif dari perusahaan yang dapat mendukungnya dalam menjalankan peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Linda dan Fitria (2016) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap *work life balance*.

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa individu dengan *work life balance* yang baik dapat

menyeimbangkan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan mereka. Pada kenyataannya individu yang bekerja masih cenderung memiliki *work life balance* yang rendah. Maka dari itu, peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologi dan persepsi dukungan organisasi dengan *work life balance* pada perawat perempuan yang sudah menikah.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara kesejahteraan psikologi dan persepsi dukungan organisasi dengan *work life balance* pada perawat perempuan .

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan di bidang psikologi industri dan organisasi terkait hubungan antara kesejahteraan psikologi dan persepsi dukungan organisasi dengan *work life balance* pada perawat perempuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kesejahteraan psikologi, persepsi dukungan organisasi, dan *work life balance* sehingga rumah sakit dapat menyusun program-program yang digunakan untuk pengembangan pada perawat perempuan.