

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Indonesia dengan jumlah penduduk yang padat memiliki sumber daya yang tinggi. Dengan adanya sumber daya yang tinggi tersebut banyak pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja manusia yang produktif. Pemanfaatan tenaga kerja manusia merupakan upaya dalam mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Salah satu bentuk dari tenaga kerja manusia yaitu jasa. Jasa terdiri dari aksi dan reaksi yang merupakan kontak sosial antara produsen dan konsumen. Misalnya jasa profesional seperti kedokteran, hukum, pendidikan dan lain-lain (Waluyo, 2018).

Banyak pekerja yang menekuni pekerjaannya di bidang jasa demi meningkatkan sumber daya manusia dan mendapatkan profit yang tinggi. Banyaknya kebutuhan dan salah satu upaya dalam memenuhi kebutuhan tersebut yaitu mengembangkan *skill* yang ia miliki sehingga menghasilkan jasa yang dapat memenuhi kebutuhannya. Pada saat melakukan pelayanan, dalam situasi apapun seorang individu harus tetap kompeten dalam memberikan pelayanan sehingga dapat meningkatkan kualitas jasa yang diberikan.

Salah satu bentuk dari jasa yang dapat ditekuni dalam pekerjaan yaitu di bidang kesehatan. Pada masa *pandemic Covid-19* ini banyak tenaga kesehatan yang harus bekerja lebih intensif. Pada masa *pandemic Covid-19* banyak melumpuhkan kegiatan diberbagai sektor seperti pendidikan dan ekonomi, sehingga hal tersebut sangat meresahkan masyarakat. Keresahan juga dirasakan

oleh tenaga kesehatan yang menjadi garis terdepan dalam menangani kasus *Covid-19*, semua tenaga kesehatan baik yang menangani kasus *Covid-19* maupun tidak mereka dapat mengalami tekanan fisik maupun mental. Dalam menangani kasus *Covid-19* tenaga keperawatan juga memegang peran yang cukup penting. Di Kabupaten Pasuruan terdapat 100 unit tenaga keperawatan yang dikutip dari Informasi SDM Kesehatan Nasional. Angka tersebut merupakan jumlah yang banyak dan memungkinkan kesiapan dalam menangani kasus *Covid-19* dan ada kemungkinan juga mereka mengalami tekanan yang berdampak pada kondisi fisik, psikis dan perilaku. Pada awal terjadinya krisis kesehatan *pandemic Covid-19* banyak yang melaporkan bahwa masalah gangguan psikologis seperti kecemasan, kebingungan dan stres telah terjadi dimasyarakat maupun tenaga kesehatan.

Banyak diantara para perawat yang terdiri dari pria maupun wanita, sudah berkeluarga maupun belum dan memiliki lebih dari satu pekerjaan sehingga semakin banyaknya pekerjaan dan tuntutan tersebut dapat mempengaruhi perilakunya, seperti menganggap pekerjaan terlalu rumit dan memberatkan serta dampak akibat *pandemic Covid-19* yang menambah beban fisik dan psikis tenaga kesehatan. Oleh karena itu jika perilaku tersebut tidak dimanajemen dengan baik seringkali menimbulkan stres pada pekerjaan. Secara lebih khusus manajemen stres bertujuan mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis (Hambali, 2015). Maksudnya, stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dihadapi tanpa menimbulkan dampak yang negatif dan perlu adanya manajemen yang baik dalam menurunkan tingkat stres.

Menurut Wijiono (dalam Asih, dkk. 2018), Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, stres muncul karena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya. Segala bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmampuan individu dalam memahami keterbatasannya. Ketidakmampuan inilah yang menimbulkan respon atau jawaban yang berdampak pada emosi, fisiologis, dan perilaku. Meskipun demikian, stres tidak selalu berdampak negatif, stres juga dapat berdampak positif. Stres akan menjadi peluang dalam mengukur ketahanan potensial individu. Sebaliknya, stres akan membahayakan individu jika suatu pekerjaan dapat mengancam keselamatan dirinya.

Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa gangguan mental dari suatu bencana memiliki dampak yang lebih luas dan lebih lama dibandingkan dengan cedera fisik. Sehubungan dengan hal tersebut, pada kondisi pandemic Covid-19 saat ini juga menimbulkan dampak stres yang terjadi pada masyarakat terutama pada tenaga kesehatan. Menurut Cox (dalam Kasmarani, 2012), yang mengutip laporan studi yang dilakukan oleh Dewe terhadap 1800 perawat pada 29 rumah sakit di Selandia Baru, mengidentifikasi lima sumber stres kerja, yaitu: beban kerja, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan menjadi perawat di unit perawatan kritis, ketentuan pengobatan pasien, dan ketentuan pengobatan pasien yang tidak ada harapan. Dalam hal ini, stres kerja juga dapat terjadi pada perawat di masa pandemic Covid-19 akibat beban kerja yang berlebih dan kondisi diluar pekerjaan yang dialami.

Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, salah satunya yaitu konflik peran ganda. Fenomena wanita karir telah terjadi baik di Negara maju maupun di Negara berkembang (Yang *et. al.*, 2000). Konsekuensinya bagi wanita karir yaitu adanya dua peran yang harus dijalankan secara bersamaan. Dengan adanya dua peran tersebut sering menimbulkan konflik. Konflik peran ganda dapat timbul dari tekanan pekerjaan maupun tekanan keluarga yang bersumber dari ketidakselarasan antara kebutuhan dalam keluarga dengan lingkungan kerja yang dihadapi. Dengan demikian, apabila tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga tidak selaras dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu, biasanya tuntutan tersebut akan menyebabkan tekanan pada individu.

Di Indonesia semakin banyak perempuan yang bekerja diluar rumah, dengan alasan (59%) adalah alasan ekonomi untuk menambah penghasilan, juga untuk aktualisasi diri bagi perempuan yang berpendidikan tinggi (Dwiatmaja dan Kustumaningrum dalam Utaminingsih, 2019). Dengan demikian semakin banyak pula potensi wanita yang mengalami konflik peran ganda. Konflik mungkin juga akan terjadi apabila pekerjaan melibatkan kerjasama antar individu yang mempunyai pekerjaan yang saling tergantung satu sama lain, akan tetapi memiliki substansi sasaran yang berbeda-beda. Hal tersebut akan menimbulkan adanya *miscommunication* yang akan memicu konflik. Selain itu, wanita yang bekerja secara otomatis mempunyai dua peran yang harus di jalankan secara bersamaan. Dengan demikian wanita mempunyai beban ganda baik dilingkungan kerja maupun lingkungan keluarga.

Peran ganda yang dialami oleh wanita karir salah satunya yaitu bekerja sebagai perawat yang banyak menimbulkan disfungsi peran jika tidak dibantu oleh orang lain. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Alamsitoh (2011), yang

menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda dan semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh perawat. Pada studi eksplorasi yang dilakukan terhadap 10 orang perawat wanita di RSUD Dr. R. Soerarsono Pasuruan 7 diantaranya menyatakan bahwa tugas pekerjaan pada saat ini lebih meningkatkan ketegangan emosi, mereka juga harus berperan sebagai ibu dan istri sehingga stres kerja yang dialami juga meningkat. Rata – rata konflik peran ganda lebih banyak dialami oleh wanita yang mempunyai anak – anak usia dini. Sedangkan wanita yang mempunyai anak – anak usia sekolah konflik peran tidak menjadi masalah. Oleh karena itu perlu adanya pengukuran tingkat konflik peran ganda yang berpengaruh pada stres yang dialami oleh perawat di RSUD Dr. R. Soedarsono Pasuruan.

Mengingat bahwa seorang perawat dituntut harus selalu produktif dan selalu siap dalam memberikan pelayanan yang baik untuk para pasiennya, apalagi pada kondisi saat ini yang mengharuskan para perawat bekerja lebih intensif dan harus selalu waspada. Disisi lain secara bersamaan dituntut sebagai ibu dan istri. Tuntutan di kedua ranah tersebut harus dijalankan dalam waktu yang sama dan perhatian wanita akan terbagi sehingga akan muncul konflik peran ganda. Situasi yang seperti ini membuat seorang perawat wanita yang berkeluarga mengalami kesulitan dalam mengatur peran yang dijalankan. Kesulitan ini yang menjadi awal dari timbulnya stres pada pekerjaan.

Banyak studi yang berfokus pada pekerjaan yang memiliki peran dan beban lebih, karena tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, sehingga konflik peran ganda merupakan salah satu faktor yang menimbulkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Konflik ini seringkali terjadi pada wanita yang bekerja sehingga rentan terhadap faktor terjadinya stres kerja. Umam (2012),

meyebutkan bahwa peran yang dijalankan oleh individu dapat mempengaruhi *stressor* dalam pekerjaan. Peran yang dimaksud tersebut seperti adanya bias dalam menjalankan peran gender dan adanya *stereotype* terhadap peran gender. Seorang wanita dalam menjalankan peran jika tidak ada dukungan dan hanya menerima *stereotype* dan beban kerja yang berlebih maka akan lebih rentan terhadap stres kerja.

Grenhaus dan Beuthel (dalam Utaminingsih, 2019) menyatakan ada tiga dimensi peran ganda. Pertama, konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu. Dalam hal ini individu mempunyai peran yang bermacam-macam, sebagai pekerja, sebagai ibu dan sebagai istri. Dari masing-masing peran tersebut membutuhkan tuntutan waktu, energi dan komitmen. Dalam dua dimensi tersebut mengakibatkan ketidakmampuan untuk merelokasikan waktu dan energi yang akan mempengaruhi konflik pekerjaan dan konflik keluarga.

Selanjutnya, konflik yang disebabkan oleh ketegangan atau tekanan yang diakibatkan dari seharian bekerja. Perempuan cenderung mendapatkan tekanan pekerjaan yang lebih berat dibanding laki-laki, sehingga berakibat sering terjadi perempuan kurang mendapat suatu kesempatan yang lebih luas baik dalam perencanaan dan pengembangan karirnya. Ketidakbebasan inilah yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja.

Selanjutnya, konflik karena tekanan pola perilaku dari suatu perilaku pada peran yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran yang lainnya. Dalam hal ini seorang wanita dituntut untuk selalu bersikap positif dalam semua peran yang dijalankan, sedangkan untuk selalu bersikap positif tidak semua peran dapat dijalankan oleh wanita. Terkadang dengan kelelahan pada salah satu peran sudah membuat wanita sulit untuk bersikap positif pada

peran yang lainnya. Tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga ini yang sering menimbulkan stres yang berakibat pada pekerjaan.

Konflik peran banyak menimbulkan stres akibat ketidakmampuan individu dalam memajemen semua peran yang dijalankan. Stres timbul karena ketidakcakapan individu dalam memenuhi semua tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Van Sell dkk. dan Khan dkk. (dalam Munandar, 2014) menemukan bahwa tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak, memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi. Konflik peran juga berkaitan dengan stres fisiologikal. Miles dan Perreault (dalam Munandar, 2014), membedakan empat jenis konflik peran yang dilaporkan. Salah satunya yaitu konflik peran-pribadi, yaitu tenaga kerja ingin melakukan tugas berbeda dari yang disarankan dalam uraian pekerjaannya. Dalam hal ini ada keterkaitan dengan konflik peran ganda, yaitu adanya keinginan untuk menjalankan dua peran yang berbeda dan tugas yang berbeda-beda pula.

Wanita yang memiliki keinginan untuk bekerja dan berkeluarga kerap mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, peran yang banyak akan menimbulkan adanya stres yang berkaitan dengan resiko atas peran yang dijalankan dan bahaya pada pekerjaan yang dijalankan. Dengan demikian, jika peran yang dijalankan oleh individu semakin banyak, maka akan berpotensi menimbulkan stres yang dialami oleh individu.

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perawat wanita berdasarkan fenomena yang ada.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan permasalahan yang terjadi pada penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perawat wanita di RSUD Dr. R. Soedarsono Pasuruan?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perawat wanita di RSUD Dr. R. Soedarsono Pasuruan.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberi masukan pada teori yang sudah ada, membahas tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja serta memberi pandangan terhadap pekerja wanita yang mengalami stres agar bisa menurunkan tingkat stresnya.

b. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, mampu mempelajari bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja dan dapat meningkatkan kualitas penelitiannya.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan bisa menjadi inspirasi bagi yang membaca.
- c. Bagi subjek, penelitian ini diharapkan mampu memberi motivasi serta dapat menurunkan tingkat stres yang dialami.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian yang dilakukan oleh Revalicha & Sami'an (2012), yang meneliti tentang perbedaan stres kerja ditinjau dari shift kerja pada RSUD Dr. Soetomo Surabaya menunjukkan bahwa perbedaan rotasi shift pada perawat dapat meningkatkan stres yang dialami. Selain itu, faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja yaitu kondisi pasien, resiko tertular penyakit, tanggung jawab atas kondisi kesehatan pasien, dan kondisi ruangan tempat pasien bekerja. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan stres kerja pada perawat.

Dalam penelitian Almasitoh (2011), yang meneliti tentang stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda dan semakin rendah dukungan sosial yang dialami maka stres kerja semakin tinggi.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa kondisi pasien dapat mempengaruhi stress kerja pada perawat. Sehubungan dengan hal tersebut kondisi pasien pada masa *pandemic* ini juga sangat berpengaruh pada kondisi stres kerja yang dialami oleh perawat dan resiko tertular penyakit. Selain itu beban ganda yang harus dialami oleh perawat dalam penelitian ini juga sangat berpengaruh pada stres kerja yang dialami.