

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

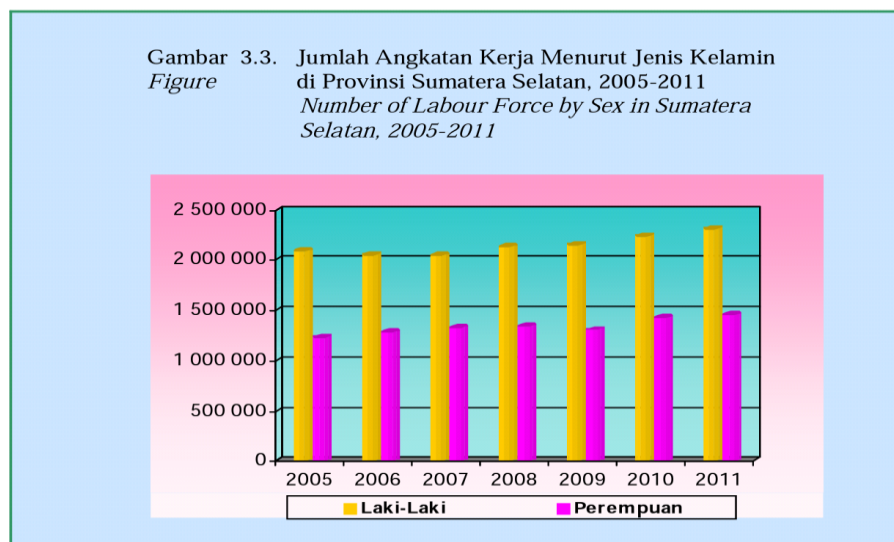
Bekerja untuk mencari uang pada zaman sekarang bukan hanya menjadi tanggung jawab laki-laki atau kepala keluarga saja, namun juga melibatkan tanggung jawab seorang wanita atau ibu rumah tangga. Pesatnya perkembangan ekonomi dan perkembangan zaman juga meningkatkan kebutuhan hidup dari tahun ketahun yang menyebabkan wanita dituntut juga untuk bekerja sehingga memberikan tambahan penghasilan keluarga. Wanita yang bekerja juga bertanggung jawab dan memiliki peran sebagai ibu rumah tangga yang harus mengasuh anak dan mengurus pekerjaan rumah. Keterlibatan tinggi wanita pada pekerjaan terlihat dari laporan ILO pada tahun 2010 yang berjudul *Women in Labour Markets : Measuring Progress and Identifying challenges*, bahwa terdapat peningkatan partisipasi tenaga kerja wanita pada kurun waktu 1980 dan 2008 dari 50,2% menjadi 51,7% (ILO,2011).

**Gambar 1.1**  
**Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Sumatera Selatan, 2005-2011**

**PENDUDUK DAN KETENAGAKERJAAN**

*POPULATION AND MANPOWER*

---



Sumber : BPS Provinsi Sumatera Selatan

Dari gambar diatas diketahui bahwa jumlah angkatan kerja wanita jumlahnya lebih dari setengah jumlah angkatan kerja laki-laki. Dari tahun 2005 sampai 2008 meningkat dan jumlah tertinggi pada tahun 2011.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Sumatera Selatan, 2005-2010**

**PENDUDUK DAN KETENAGAKERJAAN**

*POPULATION AND MANPOWER*

Tabel 3.2.4 Jumlah Angkatan Kerja, Bukan Angkatan Kerja, Penduduk 15 Tahun Keatas dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menurut Jenis Kelamin di Provinsi Sumatera Selatan, 2005 - 2011  
*Number of Economically Active, Non Economically Active Population, Population Aged 15 Years and Over and Labour Force Participation Rate by Sex in Sumatera Selatan Province, 2005 - 2011*

[ Diolah dari Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus, BPS Provinsi Sumatera Selatan /  
*Based on Labour Force Survey on August, Statistics Sumatera Selatan* ]

Tahun dan Jenis Kelamin / <i>Year and Sex</i>	Angkatan Kerja/ <i>Economically Active</i> <i>(orang/person)</i>	Bukan Angkatan Kerja/ <i>Non Economically Active</i> <i>(orang/person)</i>	Penduduk 15 Tahun Keatas/ <i>Population Aged 15 Years and Over</i> <i>(orang/person)</i>	TPAK/ <i>Labour Force Participation Rate</i> <i>(%)</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
01. 2005				
Laki-Laki / <i>Male</i>	2 087 238	300 810	2 388 048	90,30
Perempuan / <i>Female</i>	1 231 630	1 012 822	2 244 452	54,87
Jumlah / <i>Total</i>	3 318 868	1 313 632	4 632 500	71,64
02. 2006				
Laki-Laki / <i>Male</i>	2 050 777	361 934	2 412 711	85,00
Perempuan / <i>Female</i>	1 282 012	1 090 947	2 372 959	54,03
Jumlah / <i>Total</i>	3 332 789	1 452 881	4 785 670	69,64
03. 2007				
Laki-Laki / <i>Male</i>	2 048 073	385 808	2 433 881	84,15
Perempuan / <i>Female</i>	1 324 259	1 127 008	2 451 267	54,02
Jumlah / <i>Total</i>	3 372 332	1 512 816	4 885 148	69,03
04. 2008				
Laki-Laki / <i>Male</i>	2 134 134	366 267	2 500 401	85,35
Perempuan / <i>Female</i>	1 337 878	1 136 940	2 474 818	54,06
Jumlah / <i>Total</i>	3 472 012	1 503 207	4 975 219	69,79
05. 2009				
Laki-Laki / <i>Male</i>	2 152 515	392 350	2 544 865	84,58
Perempuan / <i>Female</i>	1 307 850	1 213 027	2 520 877	51,88
Jumlah / <i>Total</i>	3 460 365	1 605 377	5 065 742	68,31
06. 2010				
Laki-Laki / <i>Male</i>	2 238 638	405 582	2 644 220	84,66
Perempuan / <i>Female</i>	1 426 406	1 147 974	2 574 380	55,41
Jumlah / <i>Total</i>	3 665 044	1 553 556	5 218 600	70,23
06. 2011				
Laki-Laki / <i>Male</i>	2 313 769	372 402	2 686 171	86,14
Perempuan / <i>Female</i>	1 456 904	1 156 882	2 613 786	55,74
Jumlah / <i>Total</i>	3 770 673	1 529 284	5 299 957	71,15

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Selatan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah angkatan kerja wanita pada tahun 2005 sampai 2008 terus meningkat dan tahun selanjutnya hingga 2011. Jumlah tertinggi pada tahun 2011.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Angkatan Kerja Kota Palembang**  
 Jumlah Angkatan Kerja  
 Periode Desember Tahun 2013 dan Desember Tahun 2014

Tingkat Pendidikan	Tahun 2013			Tahun 2014		
	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
SD/SMP/SMA	4.038	2.467	6.505	1.671	1.209	2.880
DI/Akta I sampai dengan DIV/Akta IV	666	1.552	2.218	404	1.014	1.418
S1-S2	1784	2.798	4.582	1.229	1.928	3.157
S3	1	1	2	-	-	-
<b>Total</b>	<b>6.489</b>	<b>6.818</b>	<b>13.307</b>	<b>3.304</b>	<b>4.152</b>	<b>7.456</b>

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang 2014

Dari data diatas dapat kita lihat juga bahwa jumlah angkatan kerja wanita semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa memang benar tuntutan wanita untuk bekerja semakin dibutuhkan untuk masa saat ini.

Kedua peran tersebut menuntut wanita untuk berkiprah dalam lingkup pekerjaan dan keluarga. Dalam kiprahnya tersebut mereka banyak dituntut untuk mengambil keputusan. Dengan peliknya peran ganda ini wanita butuh diyakinkan bahwa dirinya mampu menjalankan kedua profesi tersebut dengan baik (dalam rumah sebagai ibu rumah tangga maupun dikantor) (Ismanto & Suhartini, 2014). Kecenderungan wanita yang merupakan ibu rumah tangga untuk bekerja sering menimbulkan beberapa dampak, misalkan merenggangnya hubungan antara keluarga yaitu anak dan pasangan. Kesulitan yang dihadapi wanita dalam memenuhi tanggung jawab dan tuntutan keluarga dan pekerjaan sering menjadi

pertentangan yang menimbulkan terjadinya konflik antara keluarga dan pekerjaan yang disebut dengan konflik peran ganda atau *work family conflict*.

*Work family conflict* atau konflik peran ganda menurut Bedeian, Burke, dan Mofflett, 1998; Burden dan Googins, 1987; Greenhaus dan Parasuraman, 1987; Pleck, 1989; dan Shinn, 1989 yaitu terdapat bukti bahwa ketegangan antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara psikologis dan fisik dari kesejahteraan karyawan (Maherani : 2008). *Work family conflict* menurut Steven Robbins (2005), merupakan sebuah bentuk konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang secara mutual tidak dapat disejajarkan dengan beberapa hal dan terjadi pada saat seseorang memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Tingkat konflik peran ganda yang tinggi akan mengakibatkan wanita yang bekerja mengalami penurunan pada kinerjanya, karena mengalami stres yang meningkat, depresi, dan tingkat energi dan fisik yang menurun. Walaupun demikian karyawan mengalami konflik peran ganda mereka dituntut tetap harus memiliki kinerja yang baik diperusahaan.

Banyak pekerjaan yang bisa dipilih oleh wanita ibu rumah tangga untuk bekerja, salah satunya adalah dengan menjadi seorang perawat. Perawat adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan kepada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas-batas kewenangan yang dimilikinya (PPNI, 1999). Seorang perawat yang mempunyai peran ganda merupakan tantangan yang cukup



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa jumlah perawat yang ada di Sumatera Selatan maupun kota Palembang. Perawat di Sumatera Selatan sebanyak 2.677 orang.

**Tabel 1.3**  
**Kunjungan RS Sumatera Selatan**

Report Kunjungan RS di Propinsi SUMATERA SELATAN								
Rumah Sakit (Sumber:Data RS Online)								
No	Propinsi	Jumlah RS	RS Lapor Kunjungan	Jumlah Kunjungan			Total	Rata2 Kunjungan
				Rajal	Ranap	IGD		
1	Ogan Komering Ulu	3	2	40,150	14,714	12,217	67,081	33,541
2	Ogan Komering Ilir	1	1	30,701	66,209	18,417	115,327	115,327
3	Muara Enim	3	3	127,770	22,328	39,839	189,937	63,312
4	Lahat	2	2	72,852	12,389	17,780	103,021	51,511
5	Musi Rawas	2	1	5,197	2,184	1,522	8,903	8,903
6	Musi Banyuasin	3	3	84,400	17,837	25,641	127,878	42,626
7	Banyuasin	1	1	18,777	3,406	3,193	25,376	25,376
8	Ogan Komering Ulu Selatan	1	0	0	0	0	0	0
9	Ogan Komering Ulu Timur	4	3	32,982	7,342	11,130	51,454	17,151
10	Ogan Ilir	2	2	15,034	1,771	5,036	21,841	10,921
11	Empat Lawang	1	1	15,986	2,458	4,265	22,709	22,709
12	KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR	0	0	0	0	0	0	0
13	KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA	0	0	0	0	0	0	0
14	Kota Palembang	34	19	694,024	86,152	124,277	904,453	47,603
15	Kota Prabumulih	4	4	119,357	21,152	14,715	155,224	38,806
16	Kota Pagar Alam	1	1	48,836	10,737	14,539	74,112	74,112
17	Kota Lubuk Linggau	3	2	87,912	18,537	13,872	120,321	60,161
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>45</b>	<b>1,393,978</b>	<b>287,216</b>	<b>306,443</b>	<b>1,987,637</b>	<b>44,170</b>

\* Rata2 Kunjungan didapat dari Total Kunjungan dibagi Total RS Yang Melapor

Sumber : Depkes, 2015

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa jumlah rumah sakit di Kota Palembang adalah sebanyak 34 rumah sakit. Diketahui juga bahwa total kunjungan yang terdiri dari rawat rawat jalan, rawat inap, dan IGD dikota Palembang adalah 904.453 orang, merupakan kunjungan pasien terbesar di Sumatera Selatan.

Kunjungan pasien yang sangat besar menuntut kinerja perawat kota Palembang untuk lebih maksimal, termasuk juga bagi perawat yang merupakan ibu rumah tangga dengan konflik peran ganda yang dialaminya.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa perawat yang bekerja di beberapa rumah sakit di kota Palembang. Perawat-perawat tersebut

mengatakan bahwa mereka cukup lelah dengan pekerjaannya sebagai perawat terlebih ketika mereka sudah berumah tangga. Bukan hanya bekerja di rumah sakit mengurus pasien tetapi harus mengurus rumah, anak, dan suami. Sebagian juga mengatakan bahwa mereka merasa sangat lelah dan kurang fokus saat bekerja di shift malam karena mereka tidak tidur dimalam hari untuk bertugas. Hal yang lebih membuat tidak fokus ketika anak dirumah sedang sakit dan mereka mendapat shift malam, mereka mengatakan bahwa sebisa mungkin untuk bertukar shift dengan rekan jika ada yang bisa diajak untuk bertukar shift kerja atau mereka berusaha untuk mendapatkan izin tidak masuk kerja.

**Gambar 1.3**  
**Berita Kinerja Perawat**



Sumber : Kompas.com

Gambar diatas merupakan salah satu berita dari surat kabar yang menyatakan bahwa kinerja perawat di Indonesia belum optimal. Dikatakan belum optimal yaitu belum memenuhi semua standar perawat. Standar praktik keperawatan telah dijelaskan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) yaitu :



1. Standar I : Pengkajian Keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan.

2. Standar II : Diagnosis Keperawatan

Perawat menganalisis data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan.

3. Standar III : Perencanaan

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah kesehatan dan meningkatkan kesehatan klien.

4. Standar IV : Pelaksanaan Tindakan (Implementasi)

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan.

5. Standar V : Evaluasi

Perawat mengevaluasi perkembangan kesehatan klien terhadap tindakan dalam pencapaian tujuan, sesuai rencana yang telah ditetapkan dan direvisi data dasar dan perencanaan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu *work family conflict* terhadap *performance* :

**Tabel 1.4**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
<b>1</b>	Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar Nurul Priyatnasari, Indar, Balqis	Hasil penelitian yang diperoleh terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja khususnya pada perawat wanita

		yang bekerja di RSUD Daya Kota Makassar. Semakin tinggi konflik peran ganda seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya.
2	Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol.2 No.1 Maret 2014, Hal.450-456 Bernhard Tewal dan Florensia B. Tewal	Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir di Universitas Sam Ratulangi dengan nilai koefisien beta sebesar -0.239 pada tingkat signifikansi 0,008 dan nilai uji-t sebesar -2,707.
3	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear Of Success Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Jurnal Universitas Gunadarma Astrani Maherani	Dalam uji korelasi konflik peran ganda terhadap kinerja sebesar 0.100 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0.561 ( $p > 0.05$ ). Dengan demikian tidak terdapat korelasi positif konflik peran ganda terhadap kinerja. Berdasarkan uji linearitas dan uji korelasi hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja tidak signifikan. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara negatif terhadap kinerja ditolak.

Penelitian terdahulu diatas memiliki hasil yang berbeda dan peneliti sebelumnya menyarankan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan responden yang homogen untuk hasil yang lebih baik. Dari latar belakang dan penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Performance* Perawat Rumah Sakit di Kota Palembang"

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah :

Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap *performance* perawat rumah sakit di Kota Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah diatas, yaitu :

Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *performance* perawat rumah sakit di Kota Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

#### 1. Bagi Rumah Sakit di Kota Palembang

Sebagai informasi bagi rumah sakit mengenai hal yang berkaitan dengan *workfamily conflict* dan *performance* perawat.

#### 2. Bagi Penulis

Untuk menambah manfaat teoritis mengenai *work family conflict* terhadap *performance*.

#### 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk mendukung aspek pendidikan dan sebagai informasi yang akan menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh *work family conflict* terhadap *performance* perawat rumah sakit di Kota Palembang.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh *work family conflict* terhadap *performance* perawat rumah sakit di Kota Palembang. Peneliti selanjutnya dapat membandingkan hasil penelitian sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik kedepannya.

### E. Sistematika Penulisan

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dikemukakan secara singkat dan umum mengenai latar belakang permasalahan penelitian, fenomena yang terjadi, penelitian terdahulu, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini diuraikan teori-teori yang mendukung penelitian, hal-hal yang berhubungan dengan :

*Work family conflict* antara lain pengertian *work family conflict* dan aspek dalam *work family conflict*.

*Performance* karyawan antara lain pengertian *performance* atau kinerja, pengertian penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, kriteria penilai kinerja, faktor-faktor penghambat penilaian kinerja, jenis-jenis penilaian kinerja, aspek-aspek

penilaian kinerja, metode penilaian kinerja, proses penilaian kinerja.

Hipotesis dan kerangka konseptual.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan, yang berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data penelitian, teknik pengumpulan data, variabel dan pengukurannya, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan memaparkan hasil dari pengujian serta pembahasan pengujian, yang terdiri dari profil responden, analisis statistik deskriptif, analisis hasil uji validitas, analisis hasil uji reliabilitas, analisis hasil jawaban responden, analisis hasil uji asumsi klasik, analisis hasil uji regresi linear sederhana, dan analisis hasil uji hipotesis.

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan berisikan simpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.