

KONFLIK PERAN GANDA PADA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA LANGSA

Khansa Zayyana¹ khansaazayyana@gmail.com

Risana Rachmatan²

Eka Dian Aprilia³

Zaujatul Amna⁴

^{1, 2, 3, 4} Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi Universitas Syiah Kuala

Abstrak. Individu yang bekerja sebagai tenaga kesehatan menghadapi banyak tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga memberikan dampak pada kehidupan pribadi, seperti keluarga. Salah satu dampak yang dihasilkan yaitu adanya konflik peran ganda karena ketidakseimbangan dalam memenuhi tuntutan tugas pekerjaan (profesional) dan juga dalam kehidupan berumah tangga. Adapun tujuan penelitian adalah untuk melihat gambaran konflik peran ganda pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif. Sebanyak 160 tenaga kesehatan RSUD Langsa terlibat sebagai sampel penelitian yang dipilih dengan menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik insidental sampling dengan kriteria menikah, memiliki anak, dan bekerja dengan sistem shift. Pengumpulan data penelitian menggunakan alat ukur yang telah diterjemahkan ke bahasa Indonesia melalui proses expert review sehingga instrumen penelitian tervalidasi dan reliabel. Hasil analisis data menunjukkan berdasarkan profesinya, diketahui bahwa perawat lebih dominan memiliki konflik dibandingkan profesi tenaga kesehatan lainnya, yaitu dominan mengalami konflik FWC yang berbasis waktu dilihat dari rentang usia, maka tenaga kesehatan dengan rentang usia 26-35 tahun dominan mengalami konflik WFC, usia 36-45 tahun dominan mengalami konflik FWC. Selanjutnya berdasarkan jumlah anak yang dimiliki di dapatkan hasil bahwa tenaga kesehatan dengan jumlah anak 3 dominan mengalami WFC, sedangkan tenaga kesehatan dengan jumlah anak 4 dominan mengalami FWC

Kata Kunci: Konflik peran ganda, tenaga Kesehatan, work-family conflict, family-work conflict.

Abstrak. Individuals who work as health workers deal with many high work demands that impact their personal lives, such as family. One of the resulting impacts is a work-family conflict due to an imbalance in fulfilling the work (professional) duties and also in home life. The research aims to describe work-family conflict to the health workers at the Langsa General Hospital, which was carried out using a quantitative approach with descriptive techniques. All 160 Langsa General Hospital health workers involved as research samples were selected using a non-probability sampling method with an incidental sampling technique with the criteria married, having a child, and working on a shift system. The research data collection used the work-family conflict scale translated into Indonesian through an expert review process so that the research instrument was validated and reliable. The research result according to profession, it is known that nurses were more dominant in conflict than other health worker professions, namely in experiencing time-based FWC conflict from the age range, health workers with an age range of 26-35 years predominantly experience WFC conflict, age 36-45 years predominantly experience FWC conflict. Furthermore, based on the number of children owned, the results show that health workers with three children predominantly experience WFC, while health workers with four children predominantly experience FWC

Keyword: Role conflict, health workers, work-family conflict, family-work conflict

Pendahuluan

Rumah sakit sebagai sebuah organisasi mencakup berbagai macam profesi yang disebut dengan tenaga kesehatan (Kemenkes RI, 2020). Menurut Keputusan Menteri Kesehatan (2022) Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan selama 24 jam sehingga perlu diberlakukan adanya sistem *shift* kerja bagi tenaga kesehatan terkait. Arlinda (2019) menjelaskan kondisi tersebut menuntut tenaga kesehatan meninggalkan keluarga pada saat dimana keluarga biasa berkumpul seperti malam hari yang berdampak pada keadaan stres kerja dan penurunan kinerja pada tenaga kesehatan. Silva dan

Costa (2021) mengatakan bahwa bekerja dengan pembagian *shift* kerja dapat memicu munculnya masalah terhadap pekerjaan dan keluarga.

Menurut Hidayanti (2021) dalam menjalankan pekerjaan, para tenaga kesehatan menghadapi banyak tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga memberikan dampak bagi kehidupan pribadi terutama bagi tenaga kesehatan yang telah berkeluarga dan dapat memicu munculnya konflik dalam keluarga maupun pekerjaan yang biasa disebut dengan konflik peran ganda. Disamping itu, lingkungan kerja dan ketidakseimbangan peran antara keluarga dengan pekerjaan akan memicu timbulnya konflik peran ganda (Siahaan, 2018). Konflik peran ganda apabila terus dibiarkan terjadi dapat memberikan beberapa dampak negatif bagi individu yang bekerja, seperti memengaruhi kesehatan mental (Thania dkk., 2021).

Konflik peran ganda bisa terjadi baik pada pekerja perempuan ataupun laki laki karena keduanya sama-sama mengalami konflik dan dituntut untuk dapat bekerja dengan optimal. (Wongpy dan Setiawan, 2019). Darwis dkk. (2021), Karomah (2020) dan Pamintjaningtiyas & Soetjiningasih (2020) mengatakan individu yang mengalami konflik peran ganda akan berpengaruh pada penurunan kinerja. Menurut Hayati & Armida (2020) konflik peran ganda berpotensi mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Di Amerika Serikat maupun di negara maju lainnya sering terjadi konflik peran ganda pada pekerja dewasa, dimana konflik peran ganda merupakan salah satu sumber stres yang kuat bagi pekerja Amerika dan penyumbang utama biaya perawatan kesehatan (Chandler, 2021). Menurut Wongpy & Setiawan (2019) konflik peran ganda dapat terjadi pada wanita dan pria karena keduanya sama-sama dituntut untuk dapat bekerja optimal dan juga tidak ada toleransi terkait keluarga. Salah satu indikator terjadinya konflik peran ganda adalah tekanan sebagai orang tua karena menanggung beban pekerjaan dan rumah tangga (Frone dkk. 1992).

Penelitian yang dilakukan oleh Afnina & Nehra (2019) terhadap perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Langsa menunjukkan bahwa terdapat kelelahan dan beban kerja yang berat yang dialami perawat, dimana faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berdampak pada terabaikannya tanggung jawab terhadap keluarga dan kemudian dapat memicu munculnya konflik peran ganda (Hidayanti, 2021). Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian deskriptif dengan tentang konflik peran ganda pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa

Landasan Teori

Konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antar dua peran dalam diri individu yang muncul karena adanya tekanan peran dari keluarga dan tekanan peran dari pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain. Konflik peran ganda dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Work-Family Conflict Scale* yang dikembangkan oleh Carlson dkk., (2000) berdasarkan 3 dimensi

yang diungkapkan oleh Greenhaus & Beutell (1985) yaitu yang pertama konflik berbasis waktu (*time-based conflict*) konflik ini muncul karena waktu yang dibutuhkan untuk satu peran membuat sulit untuk melaksanakan peran lain dimana individu yang mengalami konflik peran ganda secara bersamaan tidak dapat memenuhi dua peran atau lebih sekaligus. Dimensi kedua yaitu konflik berbasis ketegangan (*stress-based conflict*), Konflik terjadi ketika ketegangan yang dialami individu dalam salah satu peran mengganggu aktivitas peran yang lainnya. Dimensi ketiga yaitu konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*), konflik dapat terjadi ketika perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran bertentangan dengan perilaku yang diharapkan dalam peran lain.

Gutek dkk. (1991) berpendapat bahwa masing-masing dari tiga dimensi konflik peran ganda memiliki dua arah, yaitu konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga (*WFC*) dan konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan (*FWC*). Konflik pekerjaan-keluarga (*WFC*) menurut Komari (2021) dapat diartikan sebagai pekerjaan mengganggu keluarga dimana sebagian waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Beberapa indikator konflik pekerjaan-keluarga yaitu tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, dan kurangnya kebersamaan keluarga. Sebaliknya konflik pekerjaan-keluarga (*FWC*) atau konflik keluarga-pekerjaan yaitu sebagian besar waktu dan perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai pasangan, dan kurangnya keterlibatan sebagai orang tua (Baral, 2019).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari populasi tenaga kesehatan yang bekerja dengan shift, sudah menikah dan memiliki anak. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling jenis sampling incidental. Peneliti menyebar kuesioner kepada tenaga Kesehatan dan setelah kuesioner diisi oleh tenaga kesehatan, dikumpulkan dan di analisa dengan bantuan software aplikasi SPSS versi 25.0 *for Windows*. Alat ukur konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur skala multidimensional yang di kembangkan oleh Carlson dkk (2000) berdasarkan teori Greenhaus & Beutell (1985). yang telah diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia. Sebelum digunakan alat ukur ini diuji validitas dan reliabilitasnya.

Skala *Work-Family Conflict Scale* merupakan skala multidimensi yang terdiri dari aitem *favorable*. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka akan menunjukkan semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami seseorang, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka menunjukkan semakin rendah tingkat konflik peran ganda yang dialami.

Hasil dan Pembahasan

Sosiodemografi	Arah Konflik			Subdimensi					
	WFC		FWC	WFC			FWC		
				Time	Strain	Behavior	Time	Strain	Behavior
Jenis kelamin									
Laki-laki	23 (14,4%)	12 (7,5%)	21 (13,1%)	20 (12,5%)	17 (10,6%)	14 (8,75%)	15 (9,3%)	18 (11,2%)	
Perempuan	68 (42,5%)	57 (35,6%)	89 (55,6%)	64 (40%)	40 (25%)	36 (22,5%)	61 (38,1%)	85 (53,1%)	
Usia									
17-25 tahun	2 (1,3%)	2 (1,3%)	2 (1,2%)	2 (1,2%)	3 (1,8%)	2 (1,2%)	2 (1,2%)	1 (0,6%)	
26-35 tahun	39 (24,4%)	17 (10,6%)	20 (12,5%)	37 (23,1%)	21 (13,1%)	36 (22,5%)	19 (11,8%)	35 (21,8%)	
36-45 tahun	36 (22,5%)	40 (25%)	36 (22,5%)	33 (20,6%)	23 (14,3%)	45 (28,1%)	43 (26,8%)	53 (33,1%)	
46-55 tahun	14 (8,8%)	10 (6,3%)	55 (34,3%)	12 (7,5%)	10 (6,2%)	46 (28,7%)	12 (7,6%)	14 (8,7%)	
Profesi									
Dokter	10 (6,2%)	0 (0%)	1 (0,6%)	10 (6,2%)	10 (6,2%)	9 (5,6%)	9 (5,6%)	0 (0%)	
Perawat	40 (25%)	44 (27,6%)	24 (15%)	35 (21,6%)	24 (15%)	60 (37,5%)	49 (30,6%)	60 (37,5%)	
Fisioterapis	9 (5,6%)	9 (5,6%)	7 (4,4%)	9 (5,6%)	9 (5,6%)	11 (6,8%)	9 (5,6%)	9 (5,6%)	
Tenaga Farmasi	17 (10,6%)	1 (0,6%)	5 (3,1%)	16 (10%)	6 (3,8%)	13 (8,1%)	2 (1,2%)	12 (7,6%)	
Tenaga Radiologi	1 (0,6%)	9 (5,6%)	1 (0,6%)	1 (0,6%)	2 (1,2%)	9 (5,6%)	9 (5,6%)	8 (5%)	
Tenaga Laboratorium	6 (3,8%)	4 (2,5%)	5 (3,1%)	5 (3,1%)	9 (5,6%)	5 (3,1%)	5 (3,1%)	1 (0,6%)	
Tenaga Elektromedis	2 (1,3%)	1 (0,6%)	2 (1,2%)	2 (1,2%)	2 (1,2%)	1 (0,6%)	1 (0,6%)	1 (0,6%)	
Tenaga Gizi	6 (3,8%)	1 (0,6%)	5 (3,1%)	6 (3,7%)	5 (3,1%)	2 (1,2%)	1 (0,6%)	2 (1,2%)	
Jumlah Anak									
1	28 (17,6%)	20 (12,5%)	36 (22,5%)	24 (15%)	36 (22,5%)	15 (9,3%)	23 (14,3%)	28 (17,5%)	
2	29 (18,1%)	23 (14,4%)	33 (20,6%)	28 (17,5%)	16 (10%)	16 (10%)	25 (15,6%)	20 (12,5%)	
3	29 (18,1%)	16 (10%)	26 (16,2%)	26 (16,2%)	20 (12,5%)	19 (11,8%)	19 (11,8%)	25 (15,6%)	
4	4 (2,5%)	9 (5,6%)	0 (0%)	4 (2,5%)	1 (0,6%)	13 (8,1%)	9 (5,6%)	12 (7,6%)	
5	1 (0,6%)	1 (0,6%)	0 (0%)	1 (0,6%)	0 (0%)	2 (1,2%)	1 (0,6%)	2 (1,2%)	

Gambar 1. Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis *crosstab* tenaga Kesehatan laki-laki dan wanita lebih dominan mengalami konflik pada arah WFC dibandingkan dengan arah FWC. Menurut Shockley dkk. (2017) meskipun peran laki-laki dan perempuan semakin mirip dari waktu ke waktu, para ibu di Amerika Serikat masih menghabiskan waktu hampir dua kali lebih banyak dibandingkan ayah dalam aktivitas rumah tangga. Oleh karena itu perempuan cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam keluarga sehingga mengalami FWC yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Pada kelompok usia 36-45 tahun lebih banyak mengalami konflik perang ganda pada arah keluarga mengganggu pekerjaan (FWC) sebanyak 40 (25%) dan didapatkan bahwa lebih banyak mengalami konflik berbasis perilaku (*behavior-FWC*). Dengan bertambahnya usia, konflik pekerjaan-keluarga (WFC) semakin berkurang sementara itu konflik keluarga-pekerjaan (FWC) tidak dipengaruhi oleh usia (Torre dkk., 2021).

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa profesi perawat merupakan profesi dengan konflik peran ganda terbanyak dengan dominan arah konflik FWC yaitu 27,5% berfokus pada konflik berbasis waktu, diikuti tenaga farmasi dengan dominan arah konflik WFC yaitu 10,6% berfokus pada konflik berbasis ketegangan dan dokter dengan arah konflik WFC sebanyak 6,2% berfokus pada konflik berbasis ketegangan. Menurut Wu dkk. (2021) perawat memiliki beban kerja yang tinggi seiring dengan meningkatnya tuntutan medis dan waktu kerja yang tidak teratur, sehingga menimbulkan tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Pada kelompok jumlah anak 1 dan 2 didapatkan dominan mengalami konflik berbasis waktu. Kossek dan Lee (2017) mengatakan bahwa semakin banyak jumlah anak cenderung meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik peran ganda pada arah FWC. Berdasarkan hasil analisis *chi-square*, terdapat hubungan antara profesi dengan konflik peran ganda. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Torre dkk. (2021) yang mendapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan profesi pada tenaga Kesehatan di Italy, dimana profesi dokter memiliki hubungan yang signifikan dengan konflik peran ganda pada arah WFC.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan secara deskriptif bahwa konflik peran ganda pada tenaga kesehatan RSUD Langsa berada pada dua arah secara hampir merata yaitu 56,8 % berada pada arah WFC (*work-family conflict*) dan 43,1% berada pada arah FWC (*family-work conflict*). Tenaga kesehatan laki-laki lebih dominan memiliki konflik pada arah WFC yaitu sebanyak 23% dibandingkan dengan FWC. Sedangkan tenaga kesehatan perempuan lebih dominan memiliki konflik pada arah WFC yaitu sebanyak 42,5% namun perbedaannya tidak begitu jauh dengan FWC. Tenaga kesehatan dengan rentang usia 26-35 tahun dominan mengalami konflik WFC, rentang usia 36-45 tahun dominan mengalami konflik FWC. Sedangkan menurut profesinya, diketahui bahwa perawat lebih dominan memiliki konflik dibandingkan profesi tenaga kesehatan lainnya, yaitu dominan mengalami konflik FWC yang berbasis waktu. Kelompok tenaga kesehatan dengan jumlah anak 2 merupakan kelompok dengan persentase tertinggi mengalami konflik peran ganda sebesar 32,5%.

Daftar Pustaka

- Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja paramedis wanita di blud Rs konawe selatan. *Idea : Jurnal Humaniora*, 185–193.
- Darwis, A. (2022). Hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja pada pekerja perempuan di kota makassar. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 8(2). doi:<http://dx.doi.org/10.20527/jpkmi.v8i2.11448>
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410.
- Hidayati, N. (2021). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja pada tenaga kesehatan rsu latersia binjai. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 103-117. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v3i1.760>
- Kemendes RI. (2020). Permenkes no 3 tahun 2020 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit. *tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit*. 3, 1–80. <Http://Bppsdmk.Kemkes.Go.Id/Web/Files/Peraturan/119.Pdf>
- Komari, N. (2021). Konflik peran ganda pekerja wanita yang bekerja dari rumah pada masa pandemi covid 19. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura
- Kosseck, E. E., & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford research encyclopedia of business and management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>

- La Torre, G., Grima, D., Romano, F., & Polimeni, A. (2021). Perceived work ability and work-family conflict in healthcare workers: an observational study in a teaching hospital in Italy. *Journal Of Occupational Health*, 63(1), E12271. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12271>
- Pamintaningtiyas, I. D., & Soetjiningasih, C. H. (2020). Hubungan antara work family conflict dengan psychological well-being pada ibu yang bekerja sebagai perawat di rumah sakit sumber kasih Cirebon. *Psikologi Konseling*, 16(1), 581–589.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: an integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Siahaan, E. (2018). Faktor pemicu stress kerja dan konflik peran ganda (studi kasus pada pekerja wanita di industri pengolahan karet). in talenta conference series: Local Wisdom, Social, And Arts (LWSA) (Vol. 1, No. 1, Pp. 015-021). <https://doi.org/10.32734/lwsa.v1i1.135>
- Silva, I., & Costa, D. (2023). Consequences of shift work and night work: a literature review. In *Healthcare* (Vol. 11, No. 10, p. 1410). MDPI. <https://doi.org/10.3390/healthcare11101410>
- Thania, I., Pritasari, S. P., Theresia, V., Suryaputra, A. F., & Yosua, I. (2021). Stres akibat konflik peran ganda dan coping stress pada ibu yang bekerja dari rumah selama pandemi. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 1(01), 25-50. <https://doi.org/10.35814/mind%20set.v1i01.2576>
- Wongpy, N., & Setiawan, J. L. (2019). Konflik pekerjaan dan keluarga pada pasangan dengan peran ganda.
- Wu, Y., Yin, X., & Lv, C. (2021). Work-family conflict of emergency nurses and its related factors: a national cross-sectional survey in China. *Frontiers in public health*, 9, 736625. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.736625>.