

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dokter merupakan salah satu profesi yang bergerak di bidang kesehatan. Dokter memiliki tugas untuk melayani pasien yang sedang mengidap suatu penyakit. Dalam Kode Etik Kedokteran Indonesia (2012) dijelaskan bahwa dokter harus menggunakan semua pikiran, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya untuk kepentingan pasien yang ia rawat. Dalam Standar Pendidikan Profesi Dokter Indonesia (SPPD) (2012), sistem pendidikan dokter di Indonesia bermula dari tahap pendidikan kedokteran akademik. Setelah menyelesaikan proses pendidikan kedokteran akademik, dilanjutkan dengan pendidikan profesi dokter. Setelah mendapatkan gelar dokter, dokter bisa melanjutkan pendidikan ke tahap spesialis dimana mereka akan mempelajari ilmu kedokteran yang sudah menjurus ke satu bidang. Selama menempuh pendidikan spesialis, dokter akan menuntut ilmu sambil bekerja dengan keahlian yang mereka pelajari. Selama menempuh pendidikan spesialis, mereka akan disebut sebagai dokter residen.

Dokter residen merupakan dokter umum yang sedang menempuh pendidikan untuk menjadi dokter spesialis (Permenkes, no 9 tahun 2013). Secara umum, dokter residen biasanya disebut dengan peserta pendidikan dokter spesialis (PPDS). Dokter residen memiliki tugas untuk menuntut ilmu sesuai dengan spesialisasinya dengan tujuan agar bisa menyelesaikan menangani pasien dengan permasalahan yang lebih spesifik serta kompleks.

Dokter residen memiliki kesibukan dalam pekerjaan yaitu melayani pasien sesuai dengan tugas yang dijalankan oleh dokter spesialis (Sufarnap & Sudarto, 2011). Seorang dokter residen melayani pasien secara bergantian di rumah sakit pendidikan di bawah supervisi dari konsulen. Dokter residen akan menempuh berbagai stase pendidikan sesuai dengan spesialisasi mereka masing-masing. Dalam periode tertentu, akan terjadi pergantian stase dimana dokter residen akan berpindah jaga dari satu stase ke stase berikutnya. Pergantian jaga berpengaruh kepada pergantian waktu bekerja dari dokter residen dimana waktu jaga yang biasanya dilakukan di siang hari bisa saja berpindah ke malam hari dalam periode tertentu. Jika ditambah dengan pekerjaan yang mengikat Hal tersebut bisa menimbulkan permasalahan jadwal kerja dimana jam kerja tidak menentu.

Jam kerja yang tidak menentu merupakan salah satu sumber konflik dari pekerjaan terutama bagi individu yang memiliki anak (Greenhaus & Beutell 1985). Waktu bekerja yang tidak menentu membuat dokter residen yang berkeluarga kesulitan dalam mengurus anak terutama jika dokter residen tidak memiliki pembantu rumah tangga untuk membantu mengurus anak mereka di rumah (Bruening & Dixon, 2007) . Dalam survey awal terhadap lima orang dokter residen di Kota Padang diketahui empat dari lima dokter residen melaporkan bahwa mereka mengalami kesulitan dari segi waktu dalam mengurus anak. Mereka melaporkan bahwa waktu mereka untuk mengurus anak tersita akibat kesibukan dalam pendidikan dokter spesialis yang sedang mereka jalani. hasil survei yang dilakukan oleh peneliti terhadap lima orang dokter residen di Kota

Padang juga menunjukkan hasil dokter residen mengalami beberapa permasalahan di tempat kerjanya yaitu masalah manajemen waktu, tekanan dari senioritas, dan masalah adaptasi. Masalah-masalah tersebut menimbulkan tekanan dari tempat kerja yang berpengaruh terhadap urusan keluarga atau yang biasa disebut dengan *Strain-based work interference with family* yang merupakan salah satu aspek dari *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell 1985) *Work-family conflict* dapat terjadi disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu penyebab terjadinya *work-family conflict* adalah beban kerja yang tinggi (Mache, 2015). Selain beban kerja yang tinggi, *work family conflict* juga bisa disebabkan oleh jumlah gaji atau pendapatan (Li dkk, 2021). Penyebab lain nya dari *work family conflict* adalah *role overload* dan kelemahan emosional (Ahmad, 2010).

*Work-family conflict* sering terjadi pada dokter dan tenaga kesehatan lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2010) yang dilakukan pada dokter yang menjalani pendidikan spesialis di Malaysia menunjukkan bahwa dokter-dokter tersebut mengalami *work-family conflict* yang diikuti dengan *role overload* dan kelelahan emosional. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yang dkk (2017) terhadap 1382 tenaga kesehatan salah satunya dokter residen menunjukkan tingkat *work-family conflict* yang tinggi diatas rata rata.

Dokter residen memiliki rata-rata usia 30 tahun dimana mereka rata-rata menyelesaikan studi pendidikan dokter pada usia rata-rata 26 tahun dan selesai menyelesaikan pendidikan dokter spesialis pada usia sekitar 36 tahun. (Muksalmina, 2018). Pada usia tersebut, rata-rata dokter residen sudah menikah bahkan ada yang sudah memiliki anak. Pada usia tersebut, individu memiliki tugas

perkembangan membangun *intimate relationship* atau mencari pasangan serta memiliki anak dan menjadi orang tua (Papalia, 2021). Dokter residen memiliki keseharian bekerja sekaligus berkuliah di rumah sakit pendidikan untuk menjadi dokter spesialis. Hal ini menunjukkan bahwa dokter residen memiliki tanggung jawab untuk mengurus rumah tangga sekaligus pekerjaannya. Didukung hasil wawancara awal, dalam lingkungan keluarga, dokter residen yang berkeluarga akan melakukan beberapa tugas rumah tangga seperti menjadi pemimpin keluarga, mengurus keamanan rumah, dan menafkahi istri dan anaknya bagi laki-laki atau melayani suami, mengurus anak-anak, dan melakukan tugas rumah tangga lainnya seperti membersihkan rumah, mengelola keuangan, memasak, dan urusan rumah tangga lainnya bagi perempuan. Jika individu tidak memiliki cukup waktu untuk mengurus rumah tangga, maka akan timbul konflik antara pekerjaan dengan rumah tangganya atau biasa disebut *work-family conflict* (Halslam, 2014).

*Work-family conflict* dapat terjadi disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu penyebab terjadinya *work-family conflict* adalah beban kerja yang tinggi (Mache, 2015). Selain beban kerja yang tinggi, *work family conflict* juga bisa disebabkan oleh jumlah gaji atau pendapatan (Li dkk, 2021). Penyebab lain nya dari *work family conflict* adalah *role overload* dan kelemahan emosional (Ahmad, 2010)

*Work family conflict* menimbulkan berbagai dampak negatif bagi individu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ajet dkk (2019) terhadap tenaga kesehatan di Nigeria, *work-family conflict* bisa mengakibatkan *burnout* pada individu. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yang dkk

(2017) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu *work-family conflict* dapat mengakibatkan terjadinya *burnout*. Dampak lainnya dari *work-family conflict* adalah munculnya *turnover intention* atau munculnya keinginan untuk mengganti pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Li dkk (2021) dimana penelitian tersebut dilakukan di Tiongkok. Hasilnya menunjukkan baik konflik yang terjadi di rumah dan berpengaruh ke pekerjaan (*family to work conflict*) maupun konflik yang terjadi di tempat kerja dan berpengaruh ke keluarga (*work to family conflict*) yang merupakan aspek dari *work family conflict* keduanya berkorelasi positif dengan *turnover intention*.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *Work family conflict* adalah konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga tidak cocok satu dengan yang lainnya. Menurut Haslam (2014), terdapat dua jenis konflik antara pekerjaan dengan keluarga yaitu *work to family conflict* (Konflik pekerjaan ke keluarga) dan *family to work conflict* (konflik keluarga ke pekerjaan). *Work to family conflict* adalah konflik atau permasalahan di tempat kerja yang menghambat individu dalam mengurus urusan keluarganya. Misalnya pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu bekerja yang padat membuat individu mendapatkan waktu yang sedikit untuk mengurus urusan keluarganya. Sedangkan *family to work conflict* adalah konflik atau permasalahan keluarga yang menghambat individu dalam mengurus urusan pekerjaannya. Misalnya banyaknya anak yang diurus membuat individu tidak fokus dalam bekerja dan hal tersebut mengganggu pekerjaannya.

*Work family conflict* menjadi pemicu beberapa masalah di tempat kerja seperti stress kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja (Tu dkk, 2022).

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Tu dkk (2022) menunjukkan bagaimana work-family conflict dapat menimbulkan terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa work-family conflict berkorelasi positif dengan stres kerja yang artinya work-family conflict dapat menimbulkan stres kerja. Dalam penelitian tersebut juga ditemukan bahwa stres kerja adalah variabel mediator yang bersifat menguatkan hubungan antara work-family conflict dengan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Pluut dkk (2018) Menjelaskan bagaimana dinamika terjadinya *work family conflict*. Dalam penelitiannya mereka mencoba meneliti bagaimana dinamika dan apa saja yang mempengaruhi terjadinya *work family conflict*. Hasil dari penelitian yang dilakukan Pluut (2018) menjelaskan bahwa asal mula dari *work-family conflict* adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi menyebabkan terjadinya kelelahan. Karena kelelahan tersebut yang nantinya menimbulkan *work family conflict*. Dalam penelitian tersebut juga ditemukan bahwa dukungan sosial menjadi variabel mediator atau variabel penghubung antara ketiga variabel tersebut.

Pluut (2018) membagi dukungan sosial yang mempengaruhi *work family conflict* menjadi dua yaitu dukungan kerja di tempat kerja (*social support at work*) dan dukungan sosial di rumah (*social support at home*). Dukungan sosial di tempat kerja terdiri dari dukungan sosial dari supervisor (*supervisor support*) dan dukungan sosial dari rekan kerja (*coworker support*). Sedangkan dukungan sosial di rumah terdiri dari dukungan sosial dari pasangan (*spousal support*)

Dukungan sosial merupakan hubungan yang melibatkan pertukaran sumber daya yang terjadi antara dua individu atau lebih dari pemberi ke penerima dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penerima (Zimmet, 2016). Menurut Zimmet, dkk (1988), Dukungan sosial diterima dari tiga pihak yaitu dukungan sosial dari keluarga, dukungan sosial dari teman, dan dukungan sosial dari *significant others* (pasangan, suami, istri, kekasih, dll).

Menurut Fadhila & Rozana (2020) individu bekerja yg mendapatkan dukungan sosial yang tinggi maka akan memiliki rasa tenang, disayangi, dipedulikan, serta muncul rasa dapat diandalkan dalam melaksanakan tanggung jawab. Cinta, perhatian, dan waktu yang diluangkan oleh pasangan dapat menurunkan tingkat *work family conflict*. Sebaliknya, jika dukungan sosial rendah, maka individu akan merasakan kesepian, tidak dipedulikan, dan merasa tidak berharga. Jika ditambah dengan ketidak pedulian dan kesibukan dari pasangan yang padat sehingga tidak ada waktu untuk dirinya, maka hal ini akan meningkatkan tingkat *work family conflict*.

Penelitian sebelumnya banyak membahas tentang dukungan sosial dengan *work-family conflict* pada wanita karir. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Hermaleni (2019) yang meneliti kontribusi dukungan sosial terhadap *work family conflict* pada karyawan bank. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Hermaleni (2019) menunjukkan kontribusi Dukungan sosial terhadap *Work family conflict* pada karyawan bank sebesar 43%. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Fadhila dan Rozana (2020) dilakukan kepada polwan menunjukkan pengaruh negatif dari dukungan sosial terhadap *work-family conflict*

sebesar 54,3%. Belum ada penelitian tentang dukungan sosial dan *work-family conflict* yang dilakukan pada dokter residen di Indonesia mengingat kesibukan dalam keseharian dokter residen yang memungkinkan terjadinya *work family conflict*. Selain itu penelitian sebelumnya banyak berfokus kepada gender wanita. Penelitian ini akan dilakukan secara umum tanpa memandang gender dan akan berfokus pada hubungan dukungan sosial dengan *work-family conflict* yang dialami oleh dokter residen. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti adakah hubungan dukungan sosial dengan *work-family conflict* pada dokter residen yang berkeluarga.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan *work-family conflict* pada dokter residen yang berkeluarga?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara dukungan sosial dengan *work-family conflict* pada dokter residen yang berkeluarga.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan informasi bagi ilmu pengetahuan di bidang kesehatan mental dan perilaku kerja dan psikologi sosial, khususnya mengenai hubungan antara dukungan sosial dan *work-family conflict*. Serta memberikan informasi tambahan

kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang hubungan dukungan sosial dan *work-family conflict* pada dokter residen yang berkeluarga.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi kepada dokter residen yang berkeluarga mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan *work-family conflict*, diharapkan dapat membantu dokter residen dalam mengantisipasi masalah *work-family conflict* di kemudian hari.

2. Memberikan informasi tambahan kepada berbagai pihak seperti keluarga dan pihak supervisor seperti konsulen, pihak rumah sakit, dan pihak universitas mengenai hubungan dukungan sosial dan *work-family conflict*, sehingga dapat dicarikan solusi terbaik untuk mengatasi masalah *work-family conflict* pada dokter residen.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan berisikan uraian singkat mengenai latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, hipotesis, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan pustaka berisi teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, dan kerangka pemikiran.

Bab III: Metode penelitian, berisi uraian mengenai metode yang digunakan peneliti.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan Bab ini berisikan uraian hasil penelitian, interpretasi data, dan pembahasan

BAB V : Penutup Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian