

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini seorang wanita yang bekerja sudah menjadi hal lumrah dan dianggap sebagai suatu pemandangan yang biasa di masyarakat. Budaya Indonesia yang juga menganut budaya timur melihat peran wanita hanya sebatas hal-hal yang berkaitan dengan rumah tangga, sehingga muncul stereotip bahwa wanita tidak perlu berpendidikan tinggi (Munthe, 2013). Namun seiring perkembangan zaman, peran wanita pun juga ikut mengalami perubahan. Hal ini membuka kesempatan bagi wanita untuk bekerja. Wanita memiliki peluang yang sama dengan lelaki untuk dapat hadir pada dunia pekerjaan (Rahmayati, 2021)

Jumlah pekerja wanita mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik, persentase tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia pada tahun 2021 sebesar 53,34% dan mengalami peningkatan pada 2022 yaitu sebesar 53,41%. Data tersebut diperbarui pada tanggal 1 Agustus 2023. Didapatkan juga data dari Badan Pusat Statistik yang menyebutkan bahwa jumlah wanita bekerja yang telah berumah tangga di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 56,45% (Badan Pusat Statistik, 2023). Hal tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% wanita di Indonesia merupakan pekerja. Angka di atas pun tidak hanya menunjukkan banyaknya peminat kerja wanita, tetapi juga memperlihatkan bahwa tempat kerja sudah tidak

lagi mempermasalahkan jenis kelamin dan status perkawinan dalam menerima pekerja.

Wanita yang bekerja tentunya memberikan banyak dampak. Dampak secara positif ataupun negatif. Dampak positif dari wanita yang bekerja yaitu dapat meningkatkan harga diri dan meningkatkan pendapatan keluarga. Selain itu bekerja juga dapat digunakan sebagai sarana ekspresi dan aktualisasi diri bagi wanita (Laela, 2015). Walaupun ditemukan banyak keuntungan dari bekerja namun tetap ada resiko yang harus dihadapi, terkhususnya untuk wanita yang telah menikah menjadi suatu tantangan dikarenakan harus melakukan tugasnya di rumah dan di kantor (Rahmayati, 2021).

Salah satu profesi yang banyak dipilih oleh wanita ialah sebagai perawat dengan berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan yang diolah oleh BPS pada tahun 2021, jumlah perawat di Indonesia terdapat sebanyak 511.191 orang dan 71% diantaranya adalah wanita. Perawat merupakan salah satu komponen di rumah sakit yang sangat diharapkan untuk memiliki keterikatan kerja tinggi dikarenakan perawat menggunakan mutu pelayanan sebagai modal utama dalam menjalankan pekerjaannya (Khoiriyah dkk, 2020). Perawat tidak hanya menjalankan tugasnya melakukan perawatan saja akan tetapi juga mampu untuk menjadi pendidik dan komunikator (Agustina & Sudibya, 2018).

Perawat di unit instalasi gawat darurat memiliki beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan perawat unit lainnya (Aprilia, 2019).

Instalasi gawat darurat merupakan gerbang utama jalan masuknya pasien gawat darurat dan juga dilengkapi dengan sarana penerimaan perawatan pasien dengan kondisi yang membutuhkan pertolongan pertama. Hal ini menuntut perawat yang bekerja di instalasi gawat darurat bertindak dengan benar-benar cepat, tepat, cekatan dan akurat dikarenakan unit instalasi gawat darurat merupakan pelayanan yang bersifat segera dan membutuhkan pertolongan pertama untuk diberikan kepada pasien (Breuklin, 2012)

Perawat yang bekerja di unit instalasi gawat darurat dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang professional dalam memberikan asuhan keperawatan yang bermutu kepada pasiennya (Breuklin, 2012). Di samping itu, perawat yang sudah menikah akan memiliki tambahan peran dalam hidupnya, mereka bertanggung jawab atas pasien dan juga mereka memiliki tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus suami dan anaknya (Patrice, 2004). Adanya berbagai peran yang dijalani ini, menunjukkan bahwa wanita tersebut mengalami beban ganda dalam kehidupannya (Samsidar, 2020). Di mana wanita yang bekerja sebagai perawat dituntut dapat menjalankan perannya dengan baik sebagai ibu rumah tangga dan tetap bertanggung jawab atas profesi yang dijalannya. Dalam menghadapi beban ganda yang dialami, perawat memerlukan *work-life balance* dalam menjalankan kehidupannya.

Menurut Greenhaus (2003) *work-life balance* adalah kondisi seseorang mendapatkan kepuasan terhadap peran yang dijalankannya

pada kedua bidang yaitu keluarga dan pekerjaan. Menurut Fisher (2002) *work-life balance* adalah tercapainya upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai keseimbangan dua peran. Fisher dkk (2009) juga menambahkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terlaksana jika dengan konflik peran yang minimal dan saat seseorang berupaya menyeimbangkan energi serta waktunya untuk melaksanakan berbagai peran, maka ketegangan seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan adanya keluhan kesehatan akan timbul. Sehingga dapat diketahui bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (*work-life balance*) adalah suatu hal penting (Rahmayati, 2021).

Terdapat beberapa aspek yang dapat mengukur *work-life balance* seseorang menurut Fisher (2009) yaitu *work interference personal life*, *personal life work interference*, *personal life enhancement of work*, dan terakhir *work enhancement personal life*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Helaly dkk. (2022) menunjukkan bahwa sekitar 67% perawat melaporkan bahwa mereka mengalami *work-interference personal life*, di mana kehidupan kerja mengganggu kehidupan pribadi mereka, 52% perawat lainnya melaporkan bahwa mereka mengalami *personal life interference work*, dimana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan mereka, sedangkan 41% perawat lainnya melaporkan bahwa mereka mengalami *personal life enhancement of work* dan *work enhancement personal life*, di mana pekerjaan atau kehidupan pribadi

mereka mengalami peningkatan.

Perawat instalasi gawat darurat menggunakan sistem *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam. Perawat instalasi gawat darurat bekerja dengan adanya *shift* yang berubah-ubah sehingga perlu adanya adaptasi dengan jadwal kerjanya. Semakin sering pekerja melakukan pekerjaan dengan sistem *shift* maka semakin berat tingkat kelelahan dalam bekerja yang dialami (Vilia dkk, 2014). *Shift* perawat instalasi gawat darurat tersebut juga berlaku pada hari libur sehingga pada hari libur perawat akan tetap bekerja dikarenakan tetap adanya pasien di rumah sakit. *Shift* kerja pada perawat tersebut akan mengakibatkan gangguan tidur, gangguan saluran pencernaan, kurangnya istirahat, dan akan menyebabkan kelelahan (Vilia dkk, 2014).

Beban yang dihadapi perawat juga berat dikarenakan dihadapkan dengan tangisan, kematian, duka cita, dan bau setiap harinya (Agustina & Sudibya, 2018). Setiap hari perawat instalasi gawat darurat melakukan penanganannya kepada pasien dengan memberikan pertolongan pertama secara sigap melakukan pengecekan rutin kepada pasien termasuk berupa obat, temperatur, kebersihan pasien, dan melakukan tensi darah. Semakin banyak jumlah pasien yang dirawat, semakin beragam penyakitnya sehingga tingkat kebutuhan pasien juga meningkat (Breuklin, 2012). Kondisi lainnya juga perawat harus menghadapi keluarganya di rumah yang juga tidak jarang kurang mendapat perhatian dikarenakan kewajiban bekerja dan menangani pasien.

Kondisi pekerjaan pada profesi perawat instalasi gawat darurat yang mengharuskan mereka untuk menghadapi pasien sekaligus keluarga pasien, teman pasien, dokter, dan peraturan-peraturan ditempat kerja membuat fisik, pikis, dan emosional perawat menjadi terganggu (Surtini & Saputri, 2020). Hal tersebut berkemungkinan dapat mengganggu konsentrasi perawat instalasi gawat darurat dikarenakan pertanyaan berulang terkait keadaan pasien dan waktu kerja perawat juga akan menjadi tidak efektif. Hal-hal tersebut yang menjadi perhatian perawat seperti tindakan keperawatan, kondisi pasien, keluarga pasien, dan hal lainnya dapat mempengaruhi beban yang diterima oleh perawat instalasi gawat darurat.

Konflik keluarga berhubungan juga dengan jam kerja (Dewi, 2018). Hal tersebut terjadi pada perawat instalasi gawat darurat wanita yang telah menikah dimana mereka menjalankan tugasnya di rumah sakit dengan jadwal yang tidak fleksibel sehingga berdampak untuk menimbulkan konflik dalam keluarganya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Insan (2019) bahwa faktor penyebab konflik keluarga dari perawat yang memiliki peran ganda yaitu memiliki waktu yang sedikit untuk berinteraksi dengan keluarganya dan konflik tersebut dapat menghambat pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukannya tidak maksimal.

Permasalahan yang dihadapkan oleh perawat instalasi gawat darurat dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya tersebut dapat mengganggu (*interference*) salah satu dari keduanya (Aprilia,

2019). Hal tersebut merupakan bagian dari aspek *work-life balance* yaitu *work-interference personal life* dan *personal life interference work* pada *work-life balance*. Tidak hanya mengganggu kehidupan pribadi atau pekerjaan, keduanya juga dapat saling meningkatkan (*enhancement*) yang juga termasuk dalam aspek *work-life balance* yaitu *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work*.

Aspek meningkatkan (*enhancement*) pada *work-life balance* mengacu pada sejauh mana pekerjaan meningkatkan performa kehidupan pribadi dan sebaliknya (Hariansyah, 2023). Dalam menjalankan pekerjaannya, perawat membutuhkan dukungan keluarga dari kehidupan pribadinya yang memberikan pengaruh positif terhadap perawat akan memberikan rasa berharga, semangat, dan ketenangan batin kepercayaan diri seorang perawat dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja (Pangastiti & Rahardjo, 2011). Keluarga yang merupakan bagian dari kehidupan pribadi dapat memberikan efek positif dan meningkatkan performa pekerjaan oleh perawat yang bekerja.

Keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang didapatkan dari pekerjaannya memungkinkan untuk individu tersebut gunakan dalam kehidupan sehari-harinya (Baihaqqi, 2021). Begitu juga pekerjaan sebagai perawat di rumah sakit. Mereka tidak hanya dapat memanfaatkan pekerjaannya di rumah sakit akan tetapi juga dapat dimanfaatkan di kehidupan individunya. Dapat diambil contoh ketika terdapat orang terdekat yang sakit maka perawat tersebut dapat bertindak sebagaimana

perawat yang bekerja di rumah sakit.

Apabila *work-life balance* tidak tercapai maka hal tersebut dapat dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan beresiko untuk mengalami stres kerja (Pradnyani & Rahyuda, 2022). *Work-life balance* didukung oleh keinginan individu tersebut dalam menjalani keseimbangan pada urusan pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya (Desnithalia & Purba, 2021). *Work-life balance* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seorang pekerja yang akan berdampak pada produktifitas pekerja tersebut (Lestari & Purba, 2019).

Work-life balance juga dipengaruhi oleh dukungan dari tempat kerja, seperti dukungan dari atasan, dukungan dari rekan kerja, dan dukungan dari manajemen (Hamid & Amin, 2014). Atasan memiliki peranan yang sangat penting dikarenakan merupakan seseorang yang akan mencontohkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan kepada bawahannya (Ayuningtyas dan Septarini, 2013). Perlakuan organisasi terhadap wanita yang bekerja, dalam hal ini sikap dari atasan yang mengayomi dan mendukung *work-life balance* yang dirasakan wanita atau dalam kata lain "*family supportive supervisor behavior*". *Family supportive supervisor behavior* adalah perilaku atasan yang menunjukkan dukungan kepada karyawannya agar karyawannya tersebut dapat mencapai keseimbangan antara tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan keluarga (Baihaqqi, 2021).

Atasan merupakan salah satu orang yang paling penting di tempat

kerja untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman saat bekerja. Dukungan yang diberikan untuk mengatasi masalah dan kesulitan dalam bidang pekerjaan yang berkaitan dengan keluarga yang dialami oleh karyawannya menjadi bagian yang penting dari atasan (Yuliana & Handoyo, 2020). Atasan dapat memberikan dukungan berupa rasa menghargai, simpati, mengkomunikasikan permasalahan keluarga, merespon kebutuhan karyawannya baik untuk kebutuhan pekerjaan maupun kebutuhan keluarga. Kebutuhan yang direspon tersebut merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan kebijakan dari perusahaan.

Keterlibatan atasan dalam menerapkan *family supportive supervisor behavior* sangat penting. *Family supportive supervisor behavior* dapat menciptakan iklim kerja yang lebih baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya dapat memberikan kontribusi untuk kesuksesan perusahaan (Ramadhanty & Emilisa, 2023). Atasan yang menerapkan *family supportive supervisor behavior* artinya ia mengakui atas pentingnya peran keluarga dalam membantu karyawannya sehingga karyawan percaya bahwa mereka bekerja dalam suasana yang aman dan terbuka dengan atasan untuk mengungkapkan keprihatinan tentang keluarga tanpa takut untuk dihakimi. Atasan dengan *family supportive supervisor behavior* yang tinggi di suatu perusahaan dapat mengurangi tekanan pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *family supportive supervisor behavior* memberikan karyawan lebih banyak sumber daya untuk mengambil bagian dalam peran keluarganya di luar peran pekerjaan

sehingga memberikan keseimbangan pada peran ganda yang dihadapi oleh karyawati yang telah menikah.

Atasan keperawatan memiliki peran penting dalam aturan klinik dengan tugas memberikan pengajaran, pengawasan, dan pembinaan terkait segala masalah keperawatan untuk menunjang pelayanan keperawatan yang berkualitas (Setiawan dkk, 2020). Rumah sakit dalam menjalankan fungsinya perlu penataan dan manajemen yang memberikan pelayanan terbaik sehingga jika manajemen keperawatan yang dilakukan oleh atasan baik maka dapat menghasilkan pelayanan yang terbaik. Atasan merupakan seseorang yang melakukan kegiatan pelayanan dibidang keperawatan berupa pengawasan perawat, pembinaan, dan mengatasi permasalahan untuk menunjang perawat memberikan pelayanan yang berkualitas dengan cara memberikan arahan, memberikan motivasi, memberikan dukungan, dan memperbaiki asuhan keperawatan agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Langingi dkk, 2015). Motivasi dan dukungan yang diberikan oleh atasan dapat membantu perawat dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa atasan tidak menunjukkan dukungannya kepada perawat sehingga mengakibatkan perawat tersebut merasa kurang nyaman dan tidak adanya tempat untuk perawat menceritakan permasalahannya (Yuliana & Handoyo, 2020; Pasaribu dkk, 2021). Fenomena pada perawat yang memegang peranan penting di rumah sakit yang memberikan pelayanan dalam waktu 24 jam

mengharuskan mereka untuk siap siaga dan melakukan pemeriksaan secara berkala selama bekerja dan jika terjadi permasalahan di kehidupan rumah tangga maka akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang kompleks dari perawat tersebut sehingga perawat membutuhkan dukungan dari atasan untuk melakukan pekerjaannya (Almasitoh,2011).

Penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya hubungan yang positif antara *family supportive supervisor behavior* dengan *work-family balance* di sektor perusahaan (Nur & Pretiana, 2019; Putri, 2019; Campo dkk, 2021). Akan tetapi peneliti menemukan permasalahan pada perawat instalasi gawat darurat dengan sektor kerja dan beban kerja yang tinggi dan berbeda dengan penelitian sebelumnya sehingga berdasarkan fenomena, urgensi, dan uraian penjelasan di atas, peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan *Family Supportive Supervisor Behavior* dengan *Work-Life Balance* pada Perawat Wanita Instalasi Gawat Darurat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan yang signifikan *Family Supportive Supervisor Behavior* dengan *Work Life Balance* pada Perawat Wanita Instalasi Gawat Darurat?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan *Family Supportive Supervisor Behavior* dengan *Work Life Balance* pada Perawat Wanita Instalasi Gawat Darurat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait hubungan antara *Family Supportive Supervisor Behavior* dengan *work-life balance* pada perawat wanita instalasi gawat darurat. Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian lebih lanjut terkait variabel *Family Supportive Supervisor Behavior* dan variabel *work-life balance*.

1.4.2 Manfaat praktis

- a. Bagi perawat wanita instalasi gawat darurat dapat membantu meningkatkan *work-life balance*.
- b. Bagi atasan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya *family supportive supervisor behavior* dan menerapkannya kepada perawat wanita instalasi gawat darurat.