

## **Konflik Peran Perawat Perempuan pada RSUD Dr. Agoesdjat Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat**

**Rupita**

*Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura*

*rupita\_iin@yahoo.com*

### **Abstrak:**

Manajemen waktu diperlukan bagi perempuan yang bekerja sebagai perawat dalam menjalankan peran dan statusnya di keluarga dan di rumah sakit. Perempuan yang bekerja menjadi perawat sekaligus sebagai ibu rumah tangga harus melayani kebutuhan keluarga sehingga menimbulkan konflik peran. Konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan disebut konflik keluarga terhadap pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian ini di RSUD dr. Agoesdjat Ketapang. Temuan penelitian ini bahwa manajemen waktu perempuan yang bekerja sebagai perawat dalam menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga di-*setting* sedemikian rupa agar tidak ada pekerjaan dan tanggung jawab yang tidak mereka selesaikan, baik itu tanggung jawab di rumah tangga maupun tanggung jawab di rumah sakit. Strategi dalam menyeimbangkan peran di dalam rumah tangga dan pekerjaan yaitu adanya pertukaran peran di dalam rumah tangga antara suami dan istri, bantuan dari orang tua atau mertua dalam pengasuhan anak, dan menggunakan alat dan fasilitas yang memudahkan dan mengefisienkan waktu perempuan dalam mengerjakan pekerjaan rumah. Temuan penelitian ini adalah adanya manajemen waktu yang baik pada perempuan yang bekerja sebagai perawat dalam menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga, istri sekaligus sebagai perawat di rumah sakit.

(Time management is needed for women who work as nurses in carrying out their roles and status in the family and in the hospital. Women who work as nurses as well as housewives must serve the needs of their families, causing role conflict. Conflicts that arise because of responsibility for the family disrupting responsibility for work are called family conflicts against work. The research method used qualitative approach. The location of this study was at the RSUD dr. Agoesdjat Ketapang. The findings of this research that time management of women who work as nurses in carrying out their roles as housewives is in such a way that there is no work and responsibility that they do not complete, both in the household and in the hospital. Strategies in balancing roles in the household and work, namely the exchange of roles in the household between husband and wife, assistance from parents or in-laws in parenting, and using tools and facilities that facilitate and streamline women's time in doing homework. The findings of this study are that there is good time management for women who work as nurses in carrying out their roles as housewives, wives as well as nurses in hospitals.)

### **Kata Kunci:**

Konflik Peran; Perempuan; Perawat

## **Pendahuluan**

Keadaan ekonomi acapkali menuntut para perempuan untuk berperan serta dalam bekerja kebutuhan ekonomi keluarganya. Perempuan menjadi memiliki peran ganda (*double burden*) yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah. Partini berpendapat bahwa meskipun perempuan telah menghabiskan waktu untuk ikut mencari nafkah, laki-laki tetap dianggap sebagai pencari nafkah utama sehingga sudah sepantasnya perempuan memperoleh upah yang lebih rendah.<sup>1</sup> Padahal hakikat pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan adalah setara.<sup>2</sup>

Namun realitas masyarakat sekarang seringkali membedakan bidang pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Terdapat konstruksi bahwa perempuan mengerjakan pekerjaan yang ringan karena sifat perempuan lemah lembut.<sup>3</sup> Begitu pula dengan laki-laki mengerjakan pekerjaan berat karena sifat laki-laki perkasa dan maskulin. Namun, pembagian kerja gender bukan berdasarkan pensifatan, bahwasannya gender bukan terletak pada perbedaan biologis laki-laki (perkasa) dan perempuan (lemah lembut) melainkan peran-peran yang dapat dipertukarkan.<sup>4</sup>

Pada sisi lain, Rudie<sup>5</sup> mengungkapkan bahwa perempuan kehilangan kontrol atas proses total perolehan komoditas dan uang, yang pada akhirnya perempuan tidak disebut sebagai pencari nafkah dalam keluarga. Pengaruh perempuan bekerja dapat menimbulkan konflik peran ganda bagi perempuan itu sendiri.<sup>6</sup>

Peran produktif yang acapkali disebut sebagai peran di sektor publik yang dilakukan perempuan terdapat di sektor formal atau informal. Pekerja sektor formal adalah sektor dimana pekerjaan didasarkan atas kontrak kerja yang jelas dan pengupahan diberikan secara tetap atau kurang lebih permanen. Dan lagi, pekerja pada sektor formal dapat digolongkan terampil dan berpendidikan, sedangkan pada sektor informal dapat dikerjakan tidak dengan keterampilan dan tidak memerlukan pendidikan khusus.

Persoalan pada perempuan bekerja yaitu mereka harus mengatur waktu sedemikian rupa sehingga semua peran yang disandangnya dapat dilaksanakan dengan seimbang. Meski demikian pasti ada kendala yang akan dialami dalam melaksanakan peran ganda tersebut, salah satu masalah penting saat perempuan memasuki pekerjaan sektor publik atau bekerja diluar rumah tangga adalah pembinaan keluarga cenderung akan terbengkalai dan terabaikan. Oleh sebab itu, meskipun perempuan memiliki kebebasan untuk memilih bekerja di sektor publik, dia tidak juga meninggalkan sektor domestik seperti pengasuhan anak, sebab anak-anak ini adalah tanggung jawab suami dan istri.

Konflik peran yang dialami perempuan bekerja, berkeluarga sekaligus memiliki anak terjadi disebabkan karena perempuan tersebut memegang dua peran sekaligus yang harus dijalankan, sementara tuntutan kedua peran tersebut bisa tidak selaras bahkan kadang-kadang bertentangan. Bahkan menimbulkan kebingungan pada perempuan bagaimana seharusnya melakukan kedua peran tersebut dengan sebaik mungkin agar keduanya seimbang dan harmonis. Hal ini menimbulkan kesulitan bagi perempuan bekerja, berkeluarga dan mempunyai anak, bahkan mengakibatkan ketegangan pikiran dan ketidakstabilan emosional.

---

<sup>1</sup> Yulianti dan Poernomo, Mangku. *Sosiologi Pedesaan*. Yogyakarta: Lappera Pustaka Utama, 2003.

<sup>2</sup> Fakih, Mansour. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.

<sup>3</sup> *Ibid*.

<sup>4</sup> Saptari, Ratna., dan Holzner, Brigitte. *Perempuan, Kerja dan Perubahan Sosial*. Jakarta: Kalyanamitra, 2016.

<sup>5</sup> King, Victor. T., dan Wilder, William D. *Antropologi Modern Asia Tenggara: Sebuah Pengantar*. Bantul: Kreasi Wacana, 2003.

<sup>6</sup> Juliawati, Mita., dan Friadita, Karina. "Gambaran Umum Manajemen Waktu bagi Dokter Gigi Wanita sebagai Profesional dan Ibu Rumah Tangga." *Jurnal Persatuan Dokter Gigi Indonesia* 65, no. 3. (2016), hal. 90-99.

Adanya pandangan bahwa perempuan yang bekerja pada sektor publik tidak memiliki waktu yang banyak untuk mengurus suami dan anak di rumah.<sup>7</sup> Dalam hal ini, perempuan mempunyai strategi tersendiri untuk menanggulangi hal tersebut. Seperti contohnya perempuan pekerja menggunakan jasa asisten rumah tangga untuk membantu perannya di rumah. Selain itu, ada juga yang melibatkan keluarga luas seperti nenek atau ibunya untuk mengurus anak.

Oleh karena itu, perempuan bekerja yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak dalam persepsi dirinya untuk menjadi perempuan yang mantap di dalam rumah tangga dan sekaligus di tempat kerja, sehingga perlu mempertimbangkan secara matang tindakan-tindakan yang akan dilakukannya sehubungan untuk menjaga keseimbangan peran-perannya. Dalam hal ini bahwa perempuan memiliki strategi manajemen waktu dalam menjalankan perannya di rumah tangga dan di lingkungan kerja.

Peran perempuan kemudian mengalami perubahan sebagai reaksi atas perubahan struktur perekonomian yang lebih cenderung mengarah pada proses industrialisasi. Perempuan yang bekerja di sektor formal cenderung memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan, akses pada lembaga keuangan, produktivitas tenaga kerja serta tingkat upah yang juga relative lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan yang bekerja disektor informal. Kedudukan perempuan yang bekerja di sektor publik, pada masyarakat tertentu dinilai sebagai hal yang tabu.<sup>8</sup>

Perempuan yang bekerja pada sektor publik dituntut mampu mengalokasikan waktu mereka di lingkungan organisasi tempat bekerja maupun di rumah tangganya. Pada kenyataannya dalam mengalokasikan waktu, seorang perempuan acapkali mengalami masalah antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk mengurus rumah tangga (*work-family conflict*).<sup>9</sup> Peran ganda tersebut menimbulkan permasalahan bagi perempuan, yaitu bagaimana bisa menjaga keseimbangan dan memecahkan permasalahan yang timbul di rumah tangga serta permasalahan yang timbul pada pekerjaannya sebagai perempuan bekerja.<sup>10</sup>

Penelitian ini tentang konflik peran pada perempuan perawat di RSUD dr. Agoesdjani Ketapang. Pada dasarnya konflik peran terjadi pada pekerja perempuan di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini memfokuskan pada konflik peran pada perempuan perawat karena tugas perawat di rumah sakit sangat intensif terhadap pasien, disisi lain mereka juga intensif terhadap keluarga (anak dan suami). Penelitian ini menggunakan teori pendukung sebagai alat analisis yaitu teori motivasi dan strategi. Teori ini lebih melihat kepada bagaimana adanya konflik antara keluarga terhadap pekerjaan (*work-family conflict*) dan konflik pekerjaan terhadap keluarga (*family-work conflict*) sehingga dapat diketahui motivasi dan strategi perempuan dalam menyeimbangkan perannya.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diasumsikan bahwa konflik peran akan terjadi pada ibu yang bekerja. Kemudian, bagi perempuan, jika dapat memanajemen waktu dengan baik maka tidak terjadi konflik peran. Untuk memanajemen waktu antara pekerjaan dan keluarga, perempuan yang bekerja sudah melakukan strategi-strategi seperti menggunakan jasa asisten rumah tangga untuk

---

<sup>7</sup> Gonnelli, Claudia., & Raffagnino, Rosalba. "Work-Family Conflict in Nursing: An Integrative Review of Its Antecedents and Outcomes." *LAFOR Journal of Psychology & the Behavioral Sciences* 3, no. 1 (2017), hal. 61-84.

<sup>8</sup> Niko, Nikodemus. Perempuan Dayak Benawan: Kedudukan pada Struktur Domestik dan Publik. *Yogyakarta: Deepublish*, 2018.

<sup>9</sup> Kalendesang, Monique. P., Bidjuni, Hendro., & Malara, Reginus. T. Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *E-journal Keperawatan* 5, no. 1 (2017), hal. 1-9.

<sup>10</sup> Arlinda, Neneng Ngenda. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud RS. Konawe Selatan. *IDEA: Jurnal Humaniora* 2, no. 2 (2019), hal. 185-193.

membantu pekerjaan rumah dan meminta bantuan keluarga besar seperti ibu atau mertua dalam pengasuhan anak.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut maka dapat diambil Proposisi sebagai berikut: Perempuan yang bekerja sebagai perawat di RSUD dr. Agoesdjani Kabupaten Ketapang dapat mengalokasikan waktunya dengan baik untuk keluarga dan pekerjaan, sehingga mengurangi konflik peran yang dijalankan yaitu konflik keluarga terhadap pekerjaan (*work-family conflict*) dan konflik pekerjaan terhadap keluarga (*family-work conflict*).

Hasil kajian yang dilakukan oleh para peneliti lainnya. Seperti yang dilakukan oleh Rustiani<sup>11</sup> yang menyebutkan adanya istilah-istilah umum dalam wacana gender. Adapun peran-peran tersebut umumnya mengenai peran domestik, sebagai ibu rumah tangga, dan peran publik yang umumnya dalam pasar tenaga kerja. Pandangan tersebut didukung oleh kajian lain yang menjelaskan bahwa terjadinya kerancuan dalam wacana peran perempuan.<sup>12</sup> Adapun yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian Rustiani dan juga Wibowo yaitu penempatan perempuan yang cenderung “didomestifikasi”, artinya peran perempuan hanya dilihat pada peran domestik saja, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peran perempuan pada konteks peran publik (pekerja di sektor publik).

Lebih lanjut, penelitian lain juga mulai memperhatikan adanya konflik peran yang dialami oleh perempuan ketika perempuan mulai menjalankan peran publik. Penelitian tersebut seperti yang dilakukan oleh Sundari, dkk.,<sup>13</sup> dan Suryani<sup>14</sup>. Penelitian yang dilakukan oleh Pesik, dkk.,<sup>15</sup> menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja sebagai pedagang sayur di pasar menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja di pasar dibandingkan dengan mengurus rumah tangga. Kajian yang dilakukan oleh Nofianti<sup>16</sup> tentang perempuan di sektor publik menyebutkan bahwa perempuan yang bekerja di sektor publik umumnya sudah memperoleh pendidikan yang cenderung tinggi. Lubis dan Syahfitriani<sup>17</sup> mengkaji tentang adanya perbedaan konflik peran yang dialami oleh perempuan dengan konflik peran yang dialami laki-laki. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu objek pengkajian pada profesi tertentu yaitu perawat.

Berangkat dari kajian-kajian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa akar dari persoalan perempuan yang bekerja adalah karena adanya ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan. Selain itu, alokasi waktu dipandang sebagai salah satu solusi dalam mengatasi konflik peran dan status yang dihadapi oleh perempuan. Selain itu, pada pekerjaan tertentu perempuan yang bekerja juga tidak diperhitungkan sebagai pencari nafkah. Beranjak dari studi penelitian terdahulu, masih terbuka ruang untuk melakukan kajian mengenai konflik peran pada perempuan perawat. Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Agoesdjani di Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang motivasi perempuan bekerja sebagai perawat, alokasi waktunya dan

<sup>11</sup> Rustiani F. *Istilah-Istilah Umum dalam Wacana Gender*, Edited by Showalter. Routledge, New York & London, 1996.

<sup>12</sup> Wibowo, Dwi Edi. “Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender.” *Jurnal Muwazab* 3, no.1 (Juli 2011) hal. 356-364.

<sup>13</sup> Sundari, dkk. “Alokasi Waktu Kerja Wanita dan Sumbangannya Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Petani di Kecamatan Baturraden, Kabupaten Banyumas.” *Jurnal Pembangunan Pedesaan*. 1, no. 3 (2005), hal. 153-158.

<sup>14</sup> Suryani, Erfu. *Alokasi Waktu Kerja Wanita Pedesaan dan Pendapatan Keluarga Petani Peserta SUPRA INSUS*. Bogor: Tesis Institut Pertanian Bogor, 1998.

<sup>15</sup> Pesik, Angelina., dkk. “Pola Alokasi Waktu dan Kontribusi Pendapatan Perempuan Pedagang Sayuran di Pasar Pinasungkulon Karombasan Manado.” *Jurnal Agri-Sosio Ekonomi* 12, no. 3 (2016), hal. 65-76.

<sup>16</sup> Nofianti, Leny. “Perempuan di Sektor Publik.” *Jurnal Marwah XV*, no. 1 (2016), hal. 51-61.

<sup>17</sup> Lubis, Namora Lumongga. Syahfitriani, Emy. “Perbedaan Konflik Peran Ganda Suami Ditinjau dari Motivasi Kerja, Kebutuhan Ekonomi, dan Aktualisasi Diri Pada Istri.” *Jurnal Majalah Kedokteran Nusantara* 40, no. 1 (Maret 2007).

strategi yang digunakan untuk menghindari konflik status dan peran. Teknik pengumpulan data penelitian kualitatif yaitu dilakukan dengan cara wawancara, observasi, kajian dokumen-dokumen dan pengumpulan atau pembuatan material audio visual. Informan penelitian ini adalah perempuan perawat di RSUD dr. Agoesdjarm Ketapang yang dipilih secara bertujuan (*purposive*). Data yang sudah dikumpulkan dan dikategorikan, kemudian dikonfirmasi kembali kepada informan.

Penentuan Informan terpilih dalam penelitian ini berdasarkan *purposive* (bertujuan), dengan kriteria: 1) Perawat yang sudah menikah/pernah menikah dan bekerja sebagai perawat RSUD dr. Agoesdjarm Kabupaten Ketapang; 2) Perawat yang sudah memiliki anak. Kriteria informan ini dengan pertimbangan untuk mengetahui bagaimana perbedaan alokasi waktu pada perempuan yang berstatus menikah dan perempuan yang pernah menikah dan mempunyai anak, kemudian adanya perbedaan emosional pada perawat yang baru bekerja sebagai perawat dengan perawat yang memang sudah lama bekerja menjadi perawat.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terjadi konflik peran perempuan yang bekerja sebagai perawat sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Konflik peran yang terjadi adalah *work-family conflict* sekaligus *family-work conflict*, dimana perawat perempuan dituntut untuk menyeimbangkan perannya di dalam keluarga sebagai ibu, sebagai istri dan sebagai pekerja rumah tangga<sup>18</sup>, dan disisi lain perawat perempuan di rumah sakit dituntut untuk bekerja dengan profesional sebagai perawat, sebagai karyawan rumah sakit dan patuh pada peraturan di rumah sakit.<sup>19</sup>

*Work-family conflict* terjadi ketika perempuan meninggalkan rumah dan bekerja sebagai perawat di rumah sakit, dimana anggota keluarga (suami) juga menuntut agar perawat perempuan dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang dianggap wajib di rumah tangga.<sup>20</sup> Perawat perempuan juga harus meninggalkan anak-anak mereka yang masih kecil yang butuh penjagaan dan perhatian khusus seorang ibu. Hal ini terjadi pada perawat di RSUD dr Agoesdjarm Ketapang, dimana adanya tuntutan suami agar perawat perempuan mampu membagi waktu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa perempuan yang kemudian memilih untuk bekerja, lebih banyak berasal dari tingkat pendidikan perguruan tinggi. Dengan bekal pendidikan yang tinggi maka keinginan perempuan untuk mengembangkan kemampuan diri semakin besar. Hal tersebut dapat dilihat dengan munculnya perempuan yang memilih berkarier yang sukses dalam dunia kerja yang mereka geluti. Bahkan mungkin lebih sukses dari suami sehingga terkadang istri yang menjadi penopang keluarga walaupun suami tetap bekerja.

Disamping itu, ketika suami memiliki penghasilan yang cukup besar, tetapi kenyataannya istri tetap memutuskan untuk bekerja. Alasan perempuan untuk tetap bekerja pada kasus tersebut adalah untuk aktualisasi diri sehingga kemampuan yang diperoleh saat menempuh pendidikan dapat diterapkan di masyarakat. Beberapa alasan lainnya yang diutarakan informan saat wawancara yaitu karena tuntutan ekonomi, mengembangkan kemampuan diri dan ilmu pengetahuan, dan menghilangkan rasa bosan.

Sebagai perempuan yang bekerja di rumah sakit umum milik pemerintah daerah, maka tingkat partisipasi perempuan perawat di sektor publik tidaklah mudah tercapai begitu saja. Mereka harus

---

<sup>18</sup> Sabil, Faezah. et al. "Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study." *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences* 46 (2016). Doi: <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.11>

<sup>19</sup> Gonnelli, Claudia., Agus, Mirian., & Raffagnin, Rosalba. "Work-Family Conflict in Nursing: The Role of Work Schedules, Familial Antecedents and Emotional Regulation." *Open Journal of Medical Psychology* 7 (2018), hal. 123-147.

<sup>20</sup> Namdari, Sommaye. et al. "Exploring the Effect of Nurses' Family-Work Conflict on Patient Care Quality: A Qualitative Study." *Modern Care Journal* 16, no. 1 (2019), hal. 1-6.

memiliki serangkaian tes dan psikotes untuk dapat bekerja sebagai perawat di RSUD ini. Selain karena didasari oleh berbagai alasan yang melatarbelakangi dirinya bekerja, juga dipengaruhi oleh suatu proses pengambilan keputusan dan pertimbangan untuk memasuki dunia kerja tersebut. Hal ini diungkapkan oleh informan 1, sebagai berikut:

“Tidak mudah lah menjadi perawat apalagi itu di rumah sakit umum daerah, persaingannya banyak dan untuk masuk ke sana kita butuh perjuangan yang berdarah-darah. Mulai dari persiapan daftar sampai tes ini dan itu, banyaklah. Pokoknya perlu perjuangan, selain perjuangan menempuh pendidikan ya. Kalau tidak mampu dan tidak tahan berjuang, ya jadi ibu rumah tangga saja.”<sup>21</sup>

Berdasarkan wawancara dengan informan tersebut dapat dilihat bahwa pola pemikiran sebagian besar perempuan di Kabupaten Ketapang sudah semakin maju dan mengalami internalisasi perubahan sosial masa kini mengenai persamaan hak dan kewajiban seperti laki-laki dalam ruang publik. Informan yang mengungkapkan bahwa jika mereka tidak mampu bersaing untuk mendapatkan posisi sebagai perawat di rumah sakit, maka mereka akan selalu dianggap akan bekerja di rumah tangga. Mereka mempunyai kesempatan yang sama dalam kesetaraan gender, meskipun memang tidak sepenuhnya berada pada posisi atau jabatan yang tinggi seperti laki-laki, namun mereka tetap memperjuangkan dan menikmati pekerjaannya di publik seperti menjadi guru, perawat, pegawai PNS, pedagang dan juga buruh.

Kemudian, *family-work conflict* terjadi ketika perawat perempuan meninggalkan tugas-tugas mereka di rumah sakit, misalnya lalai dalam mengawasi pasien karena kelelahan bekerja di rumah.<sup>22</sup> Hal tersebut berakibat pada rendahnya kinerja mereka di rumah sakit<sup>23</sup>, sehingga hal tersebut akan berimbas pada kepuasan pasien pada pelayanan rumah sakit. Sementara pihak rumah sakit menuntut mereka bekerja profesional.

Pada interaksi antara suami dan istri saling mendukung satu sama lain dalam melakukan tugas di rumah tangga. Suami kemudian ikut membantu istri dalam menyelesaikan tugasnya di rumah tangga seperti mencuci piring, membersihkan rumah dan juga mengasuh anak saat istrinya sedang bekerja di rumah sakit pada *shift* tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan mengenai konflik peran perempuan khususnya perempuan yang bekerja sebagai perawat di RSUD Dr. Agoesdjani Kabupaten Ketapang, mengalami konflik peran sebagai perempuan bekerja dengan perempuan yang berperan di keluarga. Peran perempuan secara tradisional masih dialamatkan pada kegiatan non-ekonomi, namun perkembangan saat ini peran perempuan bergeser, tidak hanya kegiatan non-ekonomi tetapi juga kegiatan ekonomi sebagai mencari nafkah.

Hubungan laki-laki dan perempuan seringkali amat penting dalam menentukan posisi keduanya. Pekerjaan laki-laki dan perempuan dalam masyarakat tertentu ditetapkan oleh kelas, gender dan suku. Sebagian besar perempuan hidup dalam keluarga, dan hubungan gender di dalam keluarga itu mewakili aspek yang amat penting tentang cara bagaimana perempuan menghadapi dunia. Pembuatan keputusan, akses terhadap sumber daya, pembagian kerja dan hubungan di luar keluarga, bisa jadi semuanya diputuskan oleh hubungan gender di dalam unit keluarga itu sendiri.

---

<sup>21</sup> Hasil wawancara dengan Informan perempuan perawat di RSUD dr. Agoesdjani Ketapang.

<sup>22</sup> Ekici, Dilek., & Cerit, Kamuran., & Mert, Tugba. “Factors That Influence Nurses’ Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Intention to Leave in a Private Hospital in Turkey.” *Hospital Practices and Research* 2, no. 4 (2017), hal. 102-108.

<sup>23</sup> Fang, Yaxuan. “Burnout and work-family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade at a tertiary hospital.” *Chinese Nurses Research* 4 (2017), hal. 51-55.

Konflik peran terjadi karena alokasi waktu yang sudah bergeser, waktu begeser karena adanya tuntutan peran ganda.<sup>24</sup> Secara potensial perempuan akan mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang terjadi karena tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga tidak dapat terpenuhi secara seimbang.<sup>25</sup>

Penyebab dari terjadinya konflik peran perawat perempuan di RSUD DR. Agoesdjam Kabupaten Ketapang adalah jumlah jam kerja yang dihabiskan individu selama di tempat kerja dalam setiap minggunya, seberapa sering individu melakukan kerja lembur serta adanya giliran pekerjaan atau shift kerja yang dilakukan individu. Dengan demikian seorang perempuan akan mengalami *work-family conflict* apabila dia harus melakukan berbagai kegiatan atau peran dalam waktu yang sama dimana kegiatan tersebut berupa tugas pekerjaan atau tugas rumah tangga.<sup>26</sup>

Kemudian, dari hasil penelitian juga diketahui mengenai alokasi waktu perempuan bekerja sebagai perawat dan sebagai ibu rumah tangga. Alokasi waktu perempuan dalam menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai perawat di-*setting* sedemikian rupa agar tidak ada pekerjaan dan tanggung jawab yang tidak mereka selesaikan, baik itu tanggung jawab di rumah tangga maupun tanggung jawab di rumah sakit. Alokasi waktu yang baik ini memengaruhi kinerja perawat perempuan di rumah sakit.<sup>27</sup>

Pada beberapa kasus seperti peran-peran perempuan dalam mengasuh anak, yang mana peran ini tidak dapat ditanggihkan. Perawat perempuan berupaya mencari solusi seperti menitipkan anak-anak mereka kepada neneknya. Ada pula yang menyewa pengasuh untuk menjaga anaknya. Selain itu, kebijaksanaan suami sangat dibutuhkan untuk berbagi peran dalam pengasuhan anak-anak. Beberapa informan mengaku bahwa perawat perempuan, suami dan juga keluarganya ikut ambil bagian dalam pengasuhan anak-anak.

Hasil penelitian juga mengungkapkan upaya manajemen waktu yang ada perempuan yang bekerja sebagai perawat sekaligus ibu rumah tangga dapat menyeimbangkan peran-perannya. Berangkat dari hal ini maka dapat dilihat strategi yang dilakukan oleh perempuan yang bekerja sebagai perawat menyeimbangkan peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan.

Seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja.<sup>28</sup> Pada perempuan yang bekerja dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat. Perempuan yang bekerja harus menjalani dua peran sekaligus, yaitu bekerja sebagai seorang perawat dan bertanggung jawab dalam peran keluarga.<sup>29</sup> *Burden* yang dihadapi oleh perempuan yang bekerja sebagai perawat adalah tuntutan adanya alokasi waktu yang diatur agar pekerjaan di rumah tangga tidak mengganggu waktu bekerja, demikian pula sebaliknya pekerjaan di rumah sakit tidak mengganggu waktu bersama keluarga.

<sup>24</sup> Churiyah, Madziatul. "Pengaruh Konflik Peran (Role Conflict) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Komitmen Pada Organisasi." *MODERNISASI* 3, no. 1 (2007), hal. 43-53.

<sup>25</sup> Fita, Ella Dona. "Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada RSUD. A. Wahab Sjahranie Samarinda." *Psikoborneo* 5, no. 2 (2017), hal. 346-352.

<sup>26</sup> Alhani, Fatemah., & Mahmoodi-Shan, Gholam Reza. "Work-family conflict as a stressor in the lifestyle of nurses: A content analysis." *Journal of Nursing and Midwifery Sciences* 5 (2018), hal. 79-88.

<sup>27</sup> Hera., Rasyidin., & Hasmin. "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur." *Jurnal Mirai Manajemen* 1, no. 1 (2016), hal. 119-135.

<sup>28</sup> Greenhaus, Jeffrey H., & Beutell, Nicholas J. "Sources of conflict between work and family roles." *Academy of Management Review* 10 (1985), hal. 76-88.

<sup>29</sup> Maher, JaneMare., Lindsay. Jo and Badroel, E Anna. "Freeing Time? The 'Family Time Economies' of Nurses." *Sociology* 44, iss. 2 (2010), hal. 269-287.

Pekerjaan perawat juga memiliki jenjang karier yang berbeda-beda berdasarkan tingkatan pendidikan. Pada dasarnya perempuan yang memiliki orientasi karier yang berbeda dengan suaminya akan merasakan tingkatan konflik antar peran yang lebih tinggi.<sup>30</sup> Menjalankan dua peran dalam waktu bersamaan secara tidak langsung berdampak bagi perempuan itu sendiri, maupun bagi keluarganya.<sup>31</sup> Kemudian, terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah perempuan bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya “konflik peran” antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (*work-family conflict*).<sup>32</sup>

Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan.<sup>33</sup> Selanjutnya, perempuan yang bekerja lebih banyak mengalami konflik peran antara peran di keluarga dan kerja dengan intensitas yang berbeda-beda.<sup>34</sup> Dengan arti lain bahwa frekuensi kerja perawat perempuan lebih tinggi daripada perawat laki-laki seperti harus bekerja di hari libur dan kerja *shift* yang berisiko pada kesehatan.

Pada RSUD dr. Agoesdjat pelayanan yang disediakan antara lain pelayanan IGD, rawat jalan, rawat inap, ICU dan ICCU.<sup>35</sup> Perawat perempuan dituntut selalu siap berjaga pada *shift* yang telah dijadwalkan yaitu *shift* pagi, sore dan malam, yang kemudian muncul ketidakteraturan waktu dalam pekerjaan dan keluarga.<sup>36</sup> Pada peraturan kerja perawat di Rumah Sakit dr. Agoesdjat Kabupaten Ketapang menerapkan waktu kerja yaitu *non-shift* dan *shift*.<sup>37</sup>

Adanya sistem *shift* kerja kemudian menimbulkan benturan antara peran-peran perempuan seperti peran di dalam keluarga. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya.<sup>38</sup> Lebih lanjut, konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini antara lain adalah rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan, frustrasi dan stress kerja. Konflik peran pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.<sup>39</sup>

Konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan disebut konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-work conflict*).<sup>40</sup> Oleh karena itu, penting adanya waktu bersama untuk bernegosiasi kepada suami untuk ikut merawat anak dan bekerja di ranah domestik (rumah tangga). Artinya, bahwa kegiatan mengasuh anak dan manajemen rumah tangga umumnya berasal dari *sense* identitas dan prestasi yang dapat dilakukan perempuan dan laki-laki.<sup>41</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Suryadi, Denrich., & Wirawan, Henny E. “Gambaran Konflik Emosional Perempuan dalam Menentukan Prioritas Peran Ganda.” *Jurnal Psikologi “ARKHE”* 9, no. 1 (2004), hal. 11-22.

<sup>32</sup> Judge, T. A., et. al. “*Job and Life Attitudes of Male Executives.*” *Journal of Applied Psychology* 79, no. 5 (1994). Hal. 762-782.

<sup>33</sup> Greenhaus, Jeffrey., Collins, Karen M., and Shaw, Jason D. “The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life.” *Journal of Vocational Behavior* 63, no.3 (2003), hal. 510-531.

<sup>34</sup> Ahmad, Aminah. “Consequences of Work-family Conflict among Married Professional Women in Malaysia.” *Paper presented at the seminar on Extension and Communication, Serdang, Selangor Malaysia, 1999.*

<sup>35</sup> *Data Sekunder RSUD dr. Agoesdjat Kabupaten Ketapang, 2016 (tidak dipublikasikan).*

<sup>36</sup> Kurumatani, Norio., dkk. “*The Effects of Frequently Rotating Shiftwork on Sleep and the Family Life of Hospital Nurses.*” *Journal Ergonomics* 37, iss. 6 (2007), hal. 995-1007.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> Multiningrum, Afina. “*Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderenisasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal).*” Semarang: *Jurnal Ilmiah Universitas Diponegoro*, 2005.

<sup>40</sup> *Ibid.*

<sup>41</sup> Gilbert, Neil. *A Mother's Work: How Feminism, the Market, and Policy Shape Family Life.* Michigan: Yale University Press, 2008.

## **Strategi Manajemen Waktu dalam Mengatasi Konflik Peran Perawat Perempuan di RSUD. Dr. Agoesdjam**

Pada perawat perempuan di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang, mereka bekerja di rumah sakit selain merawat orang sakit, juga dibebankan oleh tugas-tugas administrasi. Beban-beban lain seperti beban administrasi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelayanan rumah sakit dan juga konflik peran antara pekerjaan di rumah sakit dan rumah tangga.<sup>42</sup> Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan perawat di rumah sakit cukup padat dan membutuhkan konsentrasi.

Perempuan yang bekerja sebagai perawat di RSUD dr. Agoesdjam pada dasarnya sudah memiliki alokasi atau jadwal masing-masing untuk tugas kerja berdasarkan shift. Waktu bekerja pada shift siang antara jam 07.00 sampai jam 16.00 dan shift malam antara jam 18.00 sampai jam 04.00. Dengan adanya waktu kerja shift ini tidak terlalu menyulitkan perempuan perawat dalam mengatur waktunya bersama dengan keluarga. Hal ini diakui oleh informan 3 yang mengatakan:

“Adanya sistem kerja shift ini tidak begitu menyulitkan saya untuk beradaptasi. Biasanya waktu kerja kita dalam sebulan, 2 minggu shift siang dan 2 minggu shift malam. Itu sudah di atur sama manajemen di rumah sakit, jadi kita tinggal menyesuaikan jadwal yang ada.”<sup>43</sup>

Berdasarkan wawancara dengan informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa waktu kerja shift untuk perawat perempuan tidak begitu menyulitkan mereka untuk memanajemen waktu antara pekerjaan dengan rumah tangga. Alokasi waktu yang mereka miliki untuk bersama dengan keluarga adalah di luar dari jam kerja pada masing-masing shift tersebut.

Alokasi waktu perempuan yang bekerja pada shift siang dapat diketahui yaitu mulai dari jam 07.00 sampai dengan 14.00, atau sekitar 9 jam bekerja di rumah sakit. Artinya adalah di luar itu merupakan waktu mereka bersama keluarga. Namun, sepenuhnya waktu tersebut tidak untuk bersama keluarga, dikurangi dengan jam istirahat atau tidur mulai dari pukul 22.00 sampai dengan pukul 05.00. Ini menunjukkan berarti waktu perempuan perawat bersama dengan keluarganya mulai pukul 17.00 sampai dengan pukul 22.00, atau sekitar 5 jam.

Kemudian, dapat diketahui bahwa perempuan yang bekerja sebagai perawat mengalokasikan waktunya untuk pekerjaan pada shift malam mulai dari jam 18.00 sampai dengan jam 04.00, berarti bahwa mereka bekerja sebanyak 10 jam untuk pekerjaan di rumah sakit. Artinya bahwa pada shift malam, perempuan lebih memiliki waktu yang cukup banyak untuk bersama keluarganya, yaitu mulai dari jam 05.00 sampai dengan jam 17.00, atau sekitar 12 jam. Hal ini dikarenakan pada siang hari mereka biasanya akan tidur pada saat anak mereka berada di sekolah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mereka lebih banyak memiliki waktu bersama keluarga saat shift malam.

Pekerjaan rumah tangga dilakukan lazimnya oleh pasangan istri/suami dalam keluarga berupa serangkaian tugas-tugas fisik dan non fisik seperti perawatan anak, dengan asumsi setiap anggota keluarga menegosiasikan siapa yang akan melaksanakan tugas dan berapa lama waktu yang diperlukan. Pekerjaan rumah tangga yang mencakup pekerjaan berbelanja, pengolahan masakan, penataan meja dan hidangan, pencucian peralatan makan, penataan rumah, pencucian dan setrika pakaian, dan perawatan anak dalam setiap keluarga akan dialokasikan berbeda-beda. Hal ini diungkapkan oleh informan 2 yang mengatakan bahwa:

“Kalau pas hari libur kami kerjain bareng kerjain di rumah. Biasanya papanya ngurus bak mandi, anak saya biasanya bantu nyapu dan ngepel juga, saya memasak dan nyuci pakaian,

---

<sup>42</sup> Nayeri, Nahid Dehghan., Forooshani, Zahra Sadat Dibaji., & Arabloo, Jalal. “The study of work-family conflict and job satisfaction among nurses' state hospitals in Tehran city.” *Electronic Physician* 10, no. 5 (2018), hal. 6864-6867.

<sup>43</sup> Hasil wawancara dengan informan perempuan perawat di RSUD dr. Agoesdjam Ketapang.

nyetrika juga. Jadi, kalau hari libur kerjanya bareng-bareng. Kalau pas lagi nggak libur, biasanya saya semua yang ngerjain kerjaan di rumah.”<sup>44</sup>

Keluarga, selain sebagai sumber dukungan sosial bagi setiap individu di dalamnya, juga berkewajiban mempertahankan keseimbangan dan harmoni agar keberlangsungan hidup keluarga tetap terjaga, dan karenanya diperlukan peran dan fungsi yang harus dijalankan suami maupun istri. Berdasarkan wawancara di atas dapat dilihat bahwa laki-laki dan perempuan secara bersama-sama mengerjakan pekerjaan di sektor domestik pada saat laki-laki sedang libur kerja. Sementara pada saat hari kerja, perempuan menjadi satu-satunya pekerja di sektor domestik, meski pada saat yang bersamaan pula perempuan bekerja di sektor publik.

Pada umumnya perempuan bekerja lebih lama jumlah jam kerjanya daripada suami mereka. Keadaan ini ditunjukkan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari jumlah jam kerja yang dicurahkan perempuan untuk kegiatan mencari nafkah (pekerjaan sektor publik, sebagai perawat) dan pekerjaan pada rumah tangga dapat dikatakan bahwa perempuan bekerja berlebih (*overworked*). Dimana pekerjaan perempuan di rumah sakit yang sudah terjadwal oleh manajemen rumah sakit, kemudian ditambah dengan waktu kerja mereka di rumah tangga. Disamping itu, perempuan sebagai perawat mendapatkan sistem kerja shift, sehingga antara siang dan malam waktunya benar-benar di manajemen dengan baik.

Salah satu upaya perempuan dalam menghadapi waktu kerja shifting terutama pada saat shift malam adalah dengan memanfaatkan waktu siang hari untuk beristirahat. Kemudian, beberapa informan mengaku ketika mendapatkan shift malam mereka berkompromi dengan rekan sejawat mereka untuk bertukar shift. Namun hal ini tidak dapat dilakukan terus menerus. Pertukaran shift apabila mereka (perempuan) memiliki keperluan yang mendesak, misalnya anak mereka tidak sehat atau ada keluarga mereka yang mengalami musibah.

Strategi yang dilakukan oleh perawat perempuan di RSUD Dr. Agoesdjat dalam menyeimbangkan peran di dalam rumah tangga dan di pekerjaan sebagai perawat yaitu dengan membangun komunikasi antara suami dan istri untuk saling pengertian dalam pertukaran peran-peran di dalam rumah tangga, seperti memberi pengertian kepada suami untuk ikut dalam pengasuhan anak. Selain itu, bantuan dari orang tua atau mertua diperlukan dalam pengasuhan anak. Strategi komunikasi ini merupakan tahap implementasi dari strategi itu sendiri, hal ini sesuai pendapat Wahyudi<sup>45</sup> yang menyebutkan bahwa implementasi merupakan langkah penting yang harus dilakukan seseorang dalam rangka penerapan metode/cara pemecahan masalah.

Selain dalam hal pengasuhan anak, dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga perempuan menggunakan alat dan fasilitas yang memudahkan mereka dalam bekerja, selain itu juga dapat mengefisienkan waktu dan tidak membuang banyak tenaga. Seperti menggunakan alat-alat elektronik yang dapat memudahkan dan membantu pekerjaan di rumah tangga, hal ini juga termasuk ke dalam strategi yang direncanakan.<sup>46</sup>

Adanya manajemen waktu membuat perempuan perawat di RSUD dr. Agoesdjat Ketapang menjadi lebih mampu untuk mengatur dan mengontrol waktu yang dimilikinya agar menjadi lebih bermanfaat. Adanya pengelolaan waktu yang baik diharapkan perempuan tersebut akan mampu mengatur antara tugas pekerjaan dengan tugas rumah tangga sehingga terhindar dari konflik.

Apabila terjadi konflik maka yang terjadi adalah kepuasan kerja perempuan tersebut menjadi berkurang, tanggung jawab dan tujuan terhadap pekerjaan menjadi menurun, muncul gejala-gejala

---

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> Napis, Ahmad Durul. “Peran Keluarga Dalam Pendidikan.” *Jurnal Buah Hati* 4, no. 2 (2017), hal. 96-103.

<sup>46</sup> Winardi, J. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.

psikosomatis, serta kondisi kesehatan wanita tersebut menjadi terganggu. Hal ini apabila terjadi dapat merugikan diri perempuan itu sendiri, keluarga maupun rumah sakit. Oleh karena itu, perlu diperhatikan mengenai cara-cara yang dapat dilakukan untuk meminimalisir terjadinya konflik tersebut. Hal ini diakui oleh informan 2 yang mengungkapkan bahwa:

“Kalau manajemen waktu diri saya sendiri sih saya kira sudah maksimal ya saya lakukan. Karena kita harus mengikuti jadwal dari rumah sakit, dan rumah sakit juga betul-betul memanaje waktu dengan baik pula. Jadi, sejauh ini memang tidak ada yang bermasalah dengan manajemen waktu yang ada”<sup>47</sup>

Berdasarkan temuan mengenai alokasi waktu perawat dalam mengalokasikan waktu antara keluarga dan pekerjaan, ditemukan bahwa adanya alokasi waktu yang baik pada perempuan yang bekerja sebagai perawat di RSUD Dr. Agoesdjam Ketapang dalam menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga, istri sekaligus sebagai perawat di rumah sakit. Sehingga strategi dalam menyeimbangkan peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perawat dapat menjadi resolusi dalam penyelesaian konflik peran yang terjadi pada tanggung jawab di rumah tangga maupun tanggung jawab di rumah sakit.

## Penutup

Penelitian ini menggambarkan konflik status dan peran perawat perempuan yang bekerja di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang. Berdasarkan uraian pada pembahasan penelitian ini, dapat dilihat bahwa keterlibatan perempuan yang bekerja di ranah publik memiliki kontribusi penting dalam memenuhi sumber daya ekonomi keluarga. Kemudian, peran istri di ranah publik dan suami di ranah domestik ini merupakan sebuah perubahan peran yang terjadi antara suami dan istri dalam keluarga. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa perempuan yang bekerja sebagai perawat merupakan perempuan yang rentan mengalami konflik peran sebagai akibat dari statusnya sebagai perawat (publik) sekaligus statusnya sebagai ibu rumah tangga (domestik). Konflik peran yang ditemukan dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* sekaligus *famiy-work conflict*. Konflik peran tipe ini menjelaskan tentang kondisi dimana perawat perempuan dituntut untuk menyeimbangkan perannya di dalam keluarga sebagai ibu, istri, sekaligus juga sebagai pekerja rumah tangga. Dan di sisi lain perempuan juga bekerja sebagai perawat di rumah sakit, yang dituntut untuk bekerja dengan profesional sebagai perawat, sebagai karyawan rumah sakit dan patuh pada peraturan di rumah sakit. Konflik peran akan muncul ketika kedua peran tersebut (peran domestik dan peran publik) muncul dalam waktu yang bersamaan. Oleh karena itu, alokasi waktu menjadi kunci dalam menghindari terjadinya konflik peran yang dialami oleh perawat perempuan.

Kemudian, alokasi waktu perempuan dalam menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai perawat di *setting* sedemikian rupa agar tidak ada pekerjaan dan tanggung jawab yang tidak mereka selesaikan, baik itu tanggung jawab di rumah tangga maupun tanggung jawab di rumah sakit. Profesi sebagai perawat yang memiliki jam kerja dengan sistem *shift*/pembagian membuat perawat perempuan harus bisa mengalokasikan waktu dengan baik. Adakalanya mereka bekerja pada *shift* pagi, maka mereka akan mengalokasikan waktu untuk pekerjaan domestik yang disesuaikan dengan jadwal mereka di rumah sakit. Adapun strategi yang dilakukan oleh perawat perempuan dalam menyeimbangkan peran di dalam rumah tangga dan di pekerjaan sebagai perawat yaitu dengan membangun komunikasi antara suami dan istri untuk saling pengertian dalam pertukaran peran-peran di dalam rumah tangga, bantuan dari orang tua atau mertua dalam

---

<sup>47</sup> Hasil wawancara dengan informan perempuan perawat di RSUD dr. Agoesdjam Ketapang.

pengasuhan anak, dan menggunakan alat dan fasilitas yang memudahkan dan mengefisienkan waktu perempuan dalam mengerjakan pekerjaan rumah.

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang konflik peran yang terjadi pada perempuan bekerja tidak hanya dilihat dari aspek pembagian kerja dan pengambilan keputusan dan alokasi waktu semata namun lebih mengkaji secara mendalam pada pola relasi suami istri. Sehingga dapat lebih terlihat kombinasi antar pola relasi yang terjadi antara suami dan istri sebagai penyebab konflik peran di dialami oleh perempuan yang bekerja. Temuan penelitian ini adalah adanya alokasi waktu yang baik pada perempuan yang bekerja sebagai perawat dalam menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga, istri sekaligus sebagai perawat di rumah sakit. Sehingga strategi dalam menyeimbangkan peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perawat dapat menjadi resolusi dalam penyelesaian konflik peran yang terjadi pada tanggung jawab di rumah tangga maupun tanggung jawab di rumah sakit.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Aminah. "Consequences of Work-family Conflict among Married Professional Women in Malaysia." *Paper presented at the seminar on Extension and Communication*, Serdang, Selangor Malaysia, 1999.
- Alhani, Fatemah., & Mahmoodi-Shan, Gholam Reza. "Work-family conflict as a stressor in the lifestyle of nurses: A content analysis." *Journal of Nursing and Midwifery Sciences* 5 (2018), hal. 79-88.
- Arlinda, Neneng Ngenda. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud RS. Konawe Selatan. *IDEA: Jurnal Humaniora* 2, no. 2 (2019), hal. 185-193.
- Churiyah, Madziatul. "Pengaruh Konflik Peran (Role Conflict) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Komitmen Pada Organisasi." *MODERNISASI* 3, no. 1 (2007), hal. 43-53.
- Data Sekunder RSUD dr. Agoesdjani Kabupaten Ketapang, 2016 (tidak dipublikasikan).
- Ekici, Dilek., & Cerit, Kamuran., & Mert, Tugba. "Factors That Influence Nurses' Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Intention to Leave in a Private Hospital in Turkey." *Hospital Practices and Research* 2, no. 4 (2017), hal. 102-108.
- Fakih, Mansour. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.
- Fang, Yaxuan. "Burnout and work-family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade a tertiary hospital." *Chinese Nurses Research* 4 (2017), hal. 51-55.
- Fita, Ella Dona. "Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada RSUD. A. Wahab Sjahrani Samarinda." *Psikoborneo* 5, no. 2 (2017), hal. 346-352.
- Gilbert, Neil. *A Mother's Work: How Feminism, the Market, and Policy Shape Family Life*. Michigan: Yale University Press, 2008.
- Gonnelli, Claudia., & Raffagnino, Rosalba. "Work-Family Conflict in Nursing: An Integrative Review of Its Antecedents and Outcomes." *LAFOR Journal of Psychology & the Behavioral Sciences* 3, no. 1 (2017), hal. 61-84.
- Gonnelli, Claudia., Agus, Mirian., & Raffagnin, Rosalba. "Work-Family Conflict in Nursing: The Role of Work Schedules, Familial Antecedents and Emotional Regulation." *Open Journal of Medical Psychology* 7 (2018), hal. 123-147.
- Greenhaus, Jeffrey H., & Beutell, Nicholas J. "Sources of conflict between work and family roles." *Academy of Management Review* 10 (1985), hal. 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey., Collins, Karen M., and Shaw, Jason D. "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life." *Journal of Vocational Behavior* 63, no.3 (2003), hal. 510-531.

- Hera., Rasyidin., & Hasmin. "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur." *Jurnal Mirai Managemen* 1, no. 1 (2016), hal. 119-135.
- Judge, T. A., et. al. "Job and Life Attitudes of Male Executives." *Journal of Applied Psychology* 79, no. 5 (1994). Hal. 762-782.
- Juliawati, Mita., dan Friadita, Karina. "Gambaran Umum Manajemen Waktu bagi Dokter Gigi Wanita sebagai Profesional dan Ibu Rumah Tangga." *Jurnal Persatuan Dokter Gigi Indonesia* 65, no. 3. (2016), hal. 90-99.
- Kalendesang, Monique. P., Bidjuni, Hendro., & Malara, Reginus. T. Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *E-journal Keperawatan* 5, no. 1 (2017), hal. 1-9.
- King, Victor. T., dan Wilder, William D. *Antropologi Modern Asia Tenggara: Sebuah Pengantar*. Bantul: Kreasi Wacana, 2003.
- Kurumatani, Norio., dkk. "The Effects of Frequently Rotating Shiftwork on Sleep and the Family Life of Hospital Nurses." *Journal Ergonomics* 37, iss. 6 (2007), hal. 995-1007.
- Lubis, Namora Lumongga. Syahfitriani, Emy. "Perbedaan Konflik Peran Ganda Suami Ditinjau dari Motivasi Kerja, Kebutuhan Ekonomi, dan Aktualisasi Diri Pada Istri." *Jurnal Majalah Kedokteran Nusantara* 40, no. 1 (Maret 2007).
- Maher, JaneMare., Lindsay. Jo and Badroel, E Anna. "Freeing Time? The 'Family Time Economies' of Nurses." *Sociology* 44, iss. 2 (2010), hal. 269-287.
- Multiningrum, Afina. "Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderenisasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal)." *Semarang: Jurnal Ilmiah Universitas Diponegoro*, 2005.
- Namdari, Sommaye. et al. "Exploring the Effects of Nurses' Family-Work Conflict on Patient Care Quality: A Qualitative Study." *Modern Care Journal* 16, no. 1 (2019), hal. 1-6.
- Napis, Aahmad Durul. "Peran Keluarga Dalam Pendidikan." *Jurnal Buah Hati* 4, no. 2 (2017), hal. 96-103.
- Nayeri, Nahid Dehghan., Forooshani, Zahra Sadat Dibaji., & Arabloo, Jalal. "The study of work-family conflict and job satisfaction among nurses' state hospitals in Tehran city." *Electronic Physician* 10, no. 5 (2018), hal. 6864-6867.
- Niko, Nikodemus. *Perempuan Dayak Benawan: Kedudukan pada Struktur Domestik dan Publik*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Nofianti, Leny. "Perempuan di Sektor Publik." *Jurnal Marwah XV*, no. 1 (2016), hal. 51-61.
- Pesik, Angelina., dkk. "Pola Alokasi Waktu dan Kontribusi Pendapatan Perempuan Pedagang Sayuran di Pasar Pinasungkulan Karombasan Manado." *Jurnal Agri-Sosio Ekonomi* 12, no. 3 (2016), hal. 65-76.
- Rustiani F. *Istilah-Istilah Umum dalam Wacana Gender*, Edited by Showalter. Routledge, New York & London, 1996.
- Sabil, Faezah. et al. "Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study." *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences* 46 (2016). Doi: <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.11>
- Saptari, Ratna., dan Holzner, Brigitte. *Perempuan, Kerja dan Perubahan Sosial*. Jakarta: Kalyanamitra, 2016.

- Sundari, dkk. "Alokasi Waktu Kerja Wanita dan Sumbangannya Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Petani di Kecamatan Baturraden, Kabupaten Banyumas." *Jurnal Pembangunan Pedesaan*. 1, no. 3 (2005), hal. 153-158.
- Suryadi, Denrich., & Wirawan, Henny E. "Gambaran Konflik Emosional Perempuan dalam Menentukan Prioritas Peran Ganda." *Jurnal Psikologi "ARKHE"* 9, no. 1 (2004), hal. 11-22.
- Suryani, Erfu. Alokasi Waktu Kerja Wanita Pedesaan dan Pendapatan Keluarga Petani Peserta SUPRA INSUS. Bogor: Tesis Institut Pertanian Bogor, 1998.
- Wibowo, Dwi Edi. Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender. *Jurnal Muwazab* 3, no.1 (Juli 2011).
- Winardi, J. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Yuliati dan Poernomo, Mangku. *Sosiologi Pedesaan*. Yogyakarta: Lappera Pustaka Utama, 2003.