

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era modern saat ini, terdapat perubahan signifikan dalam dunia kerja, di mana berbagai jenis pekerjaan atau profesi yang sebelumnya identik dengan laki-laki, kini mulai banyak dijalankan oleh perempuan. Perempuan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai sosok yang hanya bertugas mengurus anak, suami, dan rumah tangga. Perubahan pandangan ini dipengaruhi oleh berkembangnya kesadaran bahwa pekerjaan di luar rumah bagi perempuan bukan sekadar pilihan, melainkan bagian dari aktualisasi potensi diri. Seperti yang disampaikan oleh Irfan Abdurrahman dan Harlina Nurtjahjanti (2017), karier dan pekerjaan bagi ibu rumah tangga kini dipandang bukan lagi sebagai pilihan, melainkan sebagai bentuk aktualisasi diri.

Fenomena ini menunjukkan bahwa perempuan saat ini telah memperoleh kesempatan yang setara dengan laki-laki, khususnya dalam bidang pendidikan dan karier. Perkembangan zaman telah membuka akses yang lebih luas bagi perempuan untuk menempuh pendidikan tinggi dan berpartisipasi dalam dunia kerja. Selain karena keinginan untuk berkembang secara pribadi, partisipasi perempuan dalam dunia kerja juga didorong oleh meningkatnya kebutuhan ekonomi keluarga. Agustina dan Sudibya (2018) menyatakan bahwa selain tuntutan ekonomi, pandangan bahwa pekerjaan perempuan tidak kalah penting dibandingkan pria juga turut mendorong peningkatan partisipasi mereka dalam dunia kerja.

Riduan (2018) menambahkan bahwa bagi perempuan yang telah menikah, bekerja tidak hanya menjadi sarana pengembangan diri, tetapi juga merupakan kontribusi nyata dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Dalam konteks ini, mencari nafkah tidak lagi menjadi tanggung jawab tunggal suami; perempuan, khususnya istri, juga dapat bekerja guna membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.

Salah satu sektor pekerjaan yang saat ini banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia adalah sektor tenaga medis (Bella, 2018). Seiring dengan meningkatnya akses terhadap layanan kesehatan di berbagai daerah, seperti klinik, puskesmas, hingga rumah sakit, kebutuhan akan tenaga medis pun ikut meningkat. Berdasarkan Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, rumah sakit didefinisikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan secara paripurna, termasuk rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Dalam bidang tenaga medis, terdapat beragam profesi seperti dokter, perawat, bidan, ahli gizi, dan lainnya. Di antara profesi-profesi tersebut, perawat merupakan tenaga medis dengan jumlah sumber daya manusia (SDM) terbanyak yang didayagunakan di fasilitas layanan kesehatan. Gambar berikut ini menunjukkan jumlah perawat dibandingkan tenaga medis lainnya di berbagai fasilitas layanan kesehatan.

Gambar berikut ini menunjukkan perbandingan jumlah perawat dengan tenaga medis lainnya di berbagai fasilitas layanan kesehatan, yang memperlihatkan bagaimana dominasi jumlah perawat menjadi kekuatan utama dalam mendukung sistem pelayanan kesehatan nasional.



Gambar 1.1 Data Jumlah Tenaga Kesehatan di Indonesia Tahun 2024
Dikutip dari Laporan BPS (KEMENKES RI)
yang dapat di akses pada Juli 2024

Gambar di atas menunjukkan data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2024, bahwa jumlah tenaga kesehatan terbanyak di Indonesia adalah perawat, yakni mencapai 582.023 orang dan diproyeksikan meningkat menjadi 695.000 orang pada tahun 2025. Ini menunjukkan bahwa profesi perawat memiliki peran sentral dalam pelayanan kesehatan nasional. Salah satu contohnya adalah di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu, yang memiliki lebih dari 300 perawat aktif. Jumlah ini mencerminkan besarnya kebutuhan terhadap tenaga perawat dalam menjalankan fungsi pelayanan kesehatan di berbagai unit rumah sakit, baik yang bersifat umum maupun spesialisasi.

Perawat umum merupakan tenaga kesehatan profesional yang memiliki peran dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada pasien di berbagai tingkat fasilitas pelayanan kesehatan. Menurut jurnal yang ditulis oleh Sari dan Wulandari (2021), perawat umum bertugas melakukan pengkajian, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengasuhan terhadap individu, keluarga, dan komunitas yang

membutuhkan perawatan. Tugas perawat meliputi pemeriksaan tanda-tanda vital, pemberian obat sesuai instruksi medis, pemantauan kondisi pasien, serta edukasi dasar mengenai perawatan lanjutan di rumah. Selain itu, perawat umum juga menjalankan peran sebagai penghubung antara pasien dan tim medis lainnya, serta memastikan bahwa lingkungan perawatan tetap aman, bersih, dan mendukung proses penyembuhan pasien.

Berbeda dengan perawat umum, perawat yang bertugas di Wilayah Kerja rumah sakit memiliki peran yang lebih kompleks karena beroperasi di unit atau divisi yang bersifat khusus, seperti Unit Gawat Darurat (UGD), ruang *Intensive Care Unit* (ICU), *Neonatal Intensive Care Unit* (NICU), ruang perawatan anak, ruang bersalin, kamar operasi, dan unit rawat inap khusus penyakit tertentu. Di masing-masing divisi ini, perawat diharapkan memiliki kompetensi klinis spesifik sesuai dengan kebutuhan pasien di unit tersebut, serta mampu bekerja dalam tekanan yang tinggi dan seringkali dalam situasi kritis. Tidak hanya itu, perawat juga menjalankan fungsi administratif dan koordinatif, seperti menyusun jadwal *shift* kerja, memantau kinerja waktu pemakaman, memastikan terlaksananya prosedur operasional standar (SOP), serta melakukan intensifikasi komunikasi dengan dokter, ahli gizi, fisioterapis, dan tenaga medis lainnya. Menurut Fitriani dan Fitria (2022), perawat yang bekerja di unit-unit khusus membutuhkan keterampilan tambahan dalam manajemen pelayanan dan pengambilan keputusan klinis yang cepat, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika dan beban kerja tinggi. Oleh karena itu, perawat tidak hanya dituntut unggul secara teknis,

tetapi juga secara mental, emosional, dan manajerial, karena mereka menjadi penggerak utama dalam menyalurkan pelayanan kesehatan kritis di rumah sakit.

Dalam konteks pekerjaan perawat, baik yang bekerja di pelayanan umum maupun di unit-unit khusus, muncul potensi terjadinya *Work-Family Conflict* (WFC). WFC adalah bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga menjadi saling tidak kompatibel dalam satu atau beberapa aspek. Menurut Greenhaus dan Beutell WFC merupakan konflik yang muncul ketika tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga secara simultan tidak dapat terpenuhi, sehingga pelaksanaan salah satu peran terganggu oleh pelaksanaan peran yang lain. Pada profesi keracunan, kondisi ini sering kali muncul akibat jadwal kerja yang bergilir, beban kerja tinggi, tanggung jawab multidimensi, serta keterbatasan waktu luang untuk keluarga (Salam, dkk (2025))

Menurut Greenhaus dan Beutell WFC memiliki tiga dimensi utama yang saling berkaitan dan menjelaskan bagaimana konflik antara peran pekerjaan dan keluarga dapat terjadi. Pertama adalah konflik berbasis waktu , konflik yaitu yang terjadi karena waktu yang diperlukan untuk menjalankan peran di pekerjaan mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk peran di keluarga (Salam, dkk (2025)) Contohnya, perawat yang harus menjalani *shift* malam atau lembur secara terus-menerus dapat kehilangan waktu berharga bersama keluarga. Kedua, konflik berbasis ketegangan, konflik yaitu yang terjadi karena tekanan atau stres dari pekerjaan yang berpindah ke lingkungan keluarga. Seorang perawat yang mengalami kelelahan fisik dan emosional setelah bekerja di ruang rawat intensif, misalnya, mungkin mengalami kesulitan untuk menjaga kesabaran atau perhatian

di rumah. Ketiga, konflik berbasis perilaku, yaitu ketika perilaku yang efektif di satu peran tidak sesuai atau berbeda dengan perilaku yang diharapkan di peran lainnya. Misalnya, sikap tegas dan otoritatif yang diperlukan di lingkungan kerja rumah sakit bisa saja tidak sesuai ketika berinteraksi dalam suasana emosional bersama anak atau pasangan di rumah. Dimensi ketiga ini menggambarkan kompleksitas tekanan yang dihadapi oleh perawat, terutama dalam konteks sistem kerja rumah sakit yang menuntut profesionalisme tinggi tanpa memperhatikan secara memadai aspek keseimbangan kehidupan pribadi.

Kondisi ini tidak hanya bersifat teoritis, melainkan tercermin secara nyata dalam fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya pada perawat di berbagai rumah sakit yang menghadapi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga secara langsung. Fenomena ini menunjukkan bahwa WFC bukanlah isu yang bersifat individual semata, melainkan telah menjadi masalah sistemik yang perlu dicermati lebih lanjut, baik oleh pengelola institusi kesehatan maupun pembuat kebijakan. Dalam konteks tersebut, analisis terhadap pengalaman nyata perawat yang mengalami konflik peran menjadi sangat penting untuk memahami sejauh mana beban kerja dan struktur organisasi serta mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan sosial mereka. Informan pertama, MM, seorang perawat di RSUD Sekayu dan ibu dari dua anak, dalam wawancara pada 14 Juni 2025 pukul 15.30 WIB, mengungkapkan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama setelah menjalani *shift* malam. Ia mengaku sering kali tidak sempat beristirahat karena harus langsung mengurus anak-anak saat tiba di rumah. Ia berkata, "*Begitu sampai rumah, saya belum sempat ganti baju atau tidur, anak-anak sudah minta*

sarapan, minta ditemani belajar. Jadi mau gak mau saya masak sambil masih pake baju kerja, kadang juga saya harus nemenin anak saya belajar atau sekedar main bentar sebelum berangkat kerja kalo gak pas pulang kerja." MM merasa kelelahan fisik dan emosional karena tidak memiliki cukup waktu untuk dirinya sendiri. Ia juga merasa peran sebagai ibu dan pekerja sama-sama terganggu akibat tumpang tindihnya jadwal dan tanggung jawab.

Informan kedua, EP, seorang perawat di RSUD Sekayu dan ibu dari satu anak, dalam wawancara pada 13 Juni 2025 pukul 10.00 WIB, menyampaikan bahwa ia sering dihadapkan pada dilema antara tanggung jawab sebagai ibu dan tuntutan pekerjaan. Ia pernah harus absen dari rapat penting karena anaknya sakit dan tidak ada yang bisa menjaga. Ia berkata, "Saya tahu rapat itu penting, tapi anak saya sedang demam tinggi dan tidak ada yang bisa dititipi. Mau tidak mau saya harus izin rapat." Keputusan tersebut membuatnya merasa serba salah dan menimbulkan beban psikologis, karena merasa mengecewakan rekan kerja sekaligus khawatir tidak maksimal menjalankan peran sebagai ibu. EP merasa sulit membagi waktu ketika kedua peran membutuhkan perhatian penuh di saat yang bersamaan.

Dalam wawancara pada 14 Juni 2025 pukul 16.45 WIB dengan informan ketiga DR mengungkapkan bahwa tekanan kerja sering terbawa hingga ke rumah. Setelah menjalani jadwal padat dan beban kerja tinggi, suasana hati yang buruk membuatnya mudah terpancing emosi. Ia sering merasa marah pada hal-hal sepele di rumah, meskipun menyadari bahwa keluarga tidak seharusnya menjadi pelampiasan. "Kadang saya marah hanya karena hal kecil di rumah, padahal saya tahu itu bukan salah mereka. Tapi saya sudah capek banget sama urusan kerjaan di

Rumah Sakit,” ungkapnya. Tekanan emosional dari pekerjaan tersebut jelas berdampak pada kualitas interaksi dalam keluarga.

Berbeda halnya dengan informan keempat AD, perawat senior yang telah menikah lebih dari 10 tahun. Dalam wawancara yang dilakukan pada 20 Maret 2025 pukul 14.00 WIB, ia menceritakan bahwa posisinya sebagai kepala ruangan membuatnya terbiasa bersikap formal dan tegas dalam lingkungan kerja. Namun, pola komunikasi seperti itu secara tidak disadari terbawa ke dalam kehidupan rumah tangga. Ia merasa kesulitan membangun komunikasi hangat dengan suami karena terbiasa memberi instruksi di tempat kerja. "Saya kadang merasa seperti tidak tahu lagi caranya ngobrol santai dengan suami. Rasanya kaku" ujarinya. Ini menggambarkan konflik peran dari sisi perilaku yang berdampak pada keharmonisan relasi suami istri.

Dalam wawancara pada 25 Juni 2025 pukul 09.45 WIB, dengan informan kelima YN menceritakan betapa sulitnya menghadiri kegiatan sekolah anak karena jadwal kerja *shift* yang tidak menentu. Ia bahkan mendapat teguran dari pihak sekolah karena tak pernah hadir dalam rapat orang tua murid. Momen paling menyentuh adalah ketika anaknya menangis karena tampil dalam pentas seni tanpa kehadiran ibunya. “Anak saya bilang, ‘Semua teman punya ibu yang datang, kok aku nggak?’ Itu membuat saya sedih dan merasa saya ibu yang buruk,” katanya. Fenomena ini memperlihatkan bentuk konflik waktu yang nyata, yang memengaruhi hubungan emosional antara ibu dan anak.

Informan keenam LR, dalam wawancara pada 26 Juni 2025 pukul 11.00 WIB, mengungkapkan dampak dari sistem kerja *shift* malam terhadap hubungan dengan

suami. Ia dan suaminya hampir tidak pernah memiliki waktu bersama karena jadwal kerja yang berlawanan. Ia sering pulang ketika suaminya sudah berangkat, dan tertidur saat suaminya pulang. Komunikasi pun sangat minim, bahkan nyaris tidak ada. “Kami tinggal serumah tapi seperti orang asing. Kalau ngobrol, paling hanya 5 menit saat saya siap berangkat kerja, udah ketemu jarang komunikasinya gak bagus sering ribut lagi.” keluhnya. LR menyadari bahwa kurangnya waktu bersama pasangan telah menyebabkan hubungan rumah tangga menjadi renggang dan berpotensi memicu konflik yang lebih besar di kemudian hari.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa subjek di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, kurangnya waktu istirahat yang di dapatkan, kesulitan membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan, beban kerja yang berat membuat sulit mengontrol emosi, komunikasi yang kurang baik kepada keluarga, keharmonisan dengan pasangan menjadi terganggu, serta mengakibatkan *parenting* yang kurang baik kepada anak menjadi keluhan yang sering dirasakan oleh para perawat. Namun di balik berbagai tantangan tersebut, pengalaman yang dialami para perawat juga mendorong munculnya kesadaran untuk lebih menghargai waktu bersama keluarga, meningkatkan kemampuan mengatur waktu dan prioritas, serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap peran ganda yang dijalani. Beberapa subjek mengungkapkan bahwa kondisi tersebut membuat mereka belajar untuk menjadi lebih sabar, lebih terbuka dalam berkomunikasi dengan pasangan, serta lebih selektif dalam membagi energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga, sehingga secara bertahap mampu membangun strategi penyesuaian diri yang lebih adaptif.

Berdasarkan angket awal yang di buat oleh peneliti pada tanggal 12 Juni 2025 yang diberikan kepada 50 responden perawat wanita yang sudah menikah yang bekerja di RS Umum Daerah Sekayu. Angket tersebut di sesuaikan dengan dimensi *work family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, konflik berbasis perilaku.

Pada pernyataan angket awal yang sudah di sebarakan mendapatkan hasil 72,5% perawat mengaku sulitnya mengatur waktu antara pekerjaan dan juga urusan rumah, 55% perawat lainnya mengaku urusan pekerjaan yang mengganggu aktivitas di dalam rumah 34,2% mengaku perubahan perilaku antara di pekerjaan dan di rumah cukup menggu perawat tersebut.

Dalam mendukung pandangan tersebut, Grzywacz dan Marks (dalam Cinamon, 2020) juga menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga kerap dipicu oleh stres yang berkaitan dengan jumlah jam kerja yang tinggi, kurangnya fleksibilitas waktu kerja, serta tekanan internal di tempat kerja itu sendiri. Ketika individu merasa tidak memiliki cukup waktu dan ruang untuk beralih dari satu peran ke peran lainnya, maka mereka akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab di kedua ranah tersebut. Oleh karena itu, untuk dapat menjalankan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga secara seimbang, dibutuhkan sumber daya pribadi seperti waktu, energi fisik dan emosional, serta komitmen yang tinggi. Tanpa adanya dukungan, baik dari lingkungan kerja maupun dari keluarga, konflik ini dapat berlangsung terus-

menerus dan berdampak pada kesehatan mental serta kualitas hidup individu secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, tampak jelas bahwa perawat perempuan yang telah menikah menghadapi berbagai bentuk konflik peran yang kompleks dan saling bertautan, baik dalam bentuk konflik waktu, emosional, maupun perilaku. Berbagai kesaksian menunjukkan bahwa tuntutan dari dunia kerja kerap kali mengintervensi kehidupan pribadi mereka di ranah domestik. Ketika energi fisik dan mental telah terkuras di tempat kerja, masih ada ekspektasi yang harus mereka penuhi di rumah, seperti mengurus anak, menjalankan peran sebagai istri, hingga menjaga keharmonisan keluarga. Dalam kondisi seperti ini, kemampuan untuk mengatur dan menyeimbangkan waktu menjadi krusial agar peran ganda tersebut tidak saling berbenturan.

Salah satu faktor penting yang secara nyata turut memperparah terjadinya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga adalah lemahnya kemampuan manajemen waktu pada individu. Menurut Macan (1994) manajemen waktu yang baik pada dasarnya berperan sebagai fondasi dalam mengatur keseimbangan hidup, terutama bagi individu yang menjalankan lebih dari satu peran penting dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks perempuan bekerja yang juga memiliki tanggung jawab keluarga, penguasaan keterampilan manajemen waktu bukan hanya menjadi pelengkap, melainkan kebutuhan utama. Claessens, van Eerde, Rutte, & Roe (2007) menyatakan bahwa manajemen waktu merupakan serangkaian perilaku yang berorientasi pada efisiensi dan efektivitas, yang diwujudkan melalui

perencanaan dan pengendalian aktivitas harian agar sesuai dengan tujuan dan prioritas hidup.

Menurut Macan serta Britton dan Tesser menjelaskan bahwa ciri- ciri manajemen waktu yang baik mencakup beberapa ciri penting, yaitu: (1) kemampuan untuk menyusun perencanaan dan penjadwalan kegiatan secara terstruktur; (2) kemampuan menetapkan prioritas yang jelas antara hal yang penting dan mendesak; (3) konsistensi dan disiplin dalam menjalankan jadwal yang telah ditentukan; (4) kemampuan mengendalikan distraksi atau gangguan yang dapat mengganggu alokasi waktu; serta (5) melakukan evaluasi rutin terhadap cara penggunaan waktu agar dapat dilakukan penyesuaian bila diperlukan, Meilyana (2021)

Seperti pengakuan dari informan pertama, MM, yang merupakan ibu dari dua orang anak, dalam wawancara pada 14 Juni 2025, Ia berkata *“Kemarin saya terjadwal shif pagi di jam 07.30- 14.00 padahal jam 14.00 saya ada kegiatan lain di sekolah anak saya, seharusnya bisa aja sih berangkat langsung ke sekolahnya tapi di praktiknya tetep aja saya telat karna harus menyelesaikan pekerjaan dulu baru bisa berangkat ke kegiatan di sekolah anak saya, dan hal seperti itu sering terjadi lagi-lagi karena harus mementingkan pekerjaan dulu.”* MM mengungkapkan sulitnya menjalankan kegiatan meskipun jadwal sudah tertera jelas, tetapi dalam praktiknya MM mengaku masih kesulitan menjalankannya.

Lain halnya dengan Informan kedua, EP seorang perawat di RSUD Sekayu dan ibu dari satu anak, dalam wawancara pada 13 Juni 2024 pukul 10.00 WIB, Ep

menyampaikan sulitnya menempatkan prioritas dan hal mendesak dalam pekerjaan dan keluarga. Ia berkata “Pernah waktu itu saya lupa kapannya, saya lagi terjadwal *shift* malam tetapi saat itu ternyata suami saya harus dinas keluar kota sedangkan anak saya di rumah sendiri pada saat itu tidak ada yang bisa di ajak bertukar jadwal, sehingga mengharuskan saya menitipkan anak saya ke rumah teman dekat saya untuk malam itu sebenarnya gak tega tapi ya gimana ya tuntutan pekerjaan bikin saya gak bisa milih.” hal tersebut membuat dilema dalam hati EP tuntutan pekerjaan dan hal mendesak tersebut membebani pikiran EP sehingga dalam bekerja malam itu ia menjadi tidak fokus dan terus merasa cemas.

Informan selanjutnya AD menerangkan dalam wawancara yang dilakukan pada 20 Juni 2025. Ia berkata “Saya sudah bekerja jadi perawat sudah hampir 10 tahun tapi saya masih sering kerepotan mengatur jadwal yang ada dan membagi dengan kehidupan berumah tangga, kadang sudah di jadwalkan ya tapi tetep aja kalau hal-hal mendesak tiba-tiba itu pasti ada yang anak sakit lah, yang suami sakit, pasti ada. Ribut sama suami karna waktu yang tabrakan juga sering”. Hal ini membuktikan bahwa kesulitan mengatur manajemen waktu dapat mempengaruhi kehidupan berumah tangga.

Lain halnya informan RM seorang perawat Asosiate menerangkan sulitnya membagi waktu antara anak dan pekerjaan sejalan dengan pengakuan RM “Saya kan LDM sama suami, jadi anak saya kalo sekolah sering pake ojek langganan kalo saya kerja tp selagi saya bisa pasti saya anter walaupun seringnya emang naik gojek. Tapi yang bikin saya sedih anak saya sering protes pengennya saya yang anter jemput, udah besar bisa protes kalo naik ojek melulu” tuntutan pekerjaan yang

mengharuskan RM memperlakukan anak nya seperti itu yang membuat gejolak emosi RM sempat tidak stabil dan mengganggu pikirannya.

Sementara SR selaku perawat primer menjelaskan terkadang jadwal *shift* malam bertabrakan dengan jadwal pulang kerja suaminya, sehingga berkurangnya waktu berdua dengan suaminya “ Saya kan pengantin baru ya mba hitungannya belum setahun jadi masih pengen pengennya berduaan, tapi pas jadwal suami saya pulang kerja ternyata saya *shift* malam jadi tabrakan mba, kadang jadi galau sendiri karna masih pengen berduaan sama suami”. Hal tersebut membuat dilema dalam hati SR, yang mana SR seringkali mengorbankan waktu berduanya dengan suami demi pekerjaan yang mendesak.

Sayangnya, dalam temuan wawancara yang telah dijabarkan sebelumnya, terlihat bahwa sebagian besar informan belum sepenuhnya menguasai keterampilan ini. Ketidakteraturan dalam menyusun skala prioritas, keterbatasan waktu istirahat, serta akumulasi beban emosional akibat minimnya ruang personal merupakan indikator lemahnya pengelolaan waktu secara menyeluruh. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan mengalami kesulitan dalam mengendalikan distraksi atau gangguan yang menghambat pengalokasian waktu secara efektif, yang menunjukkan belum terpenuhinya salah satu ciri manajemen waktu yang baik, yaitu kemampuan mengontrol gangguan, sebagaimana dikemukakan oleh Macan serta Britton dan Tesser (2022). Kondisi ini menyebabkan perawat perempuan menjadi lebih rentan terhadap tekanan psikologis dan fisik, serta memperburuk ketegangan antara peran profesional dan peran keluarga yang mereka jalani. Namun demikian, kondisi tersebut juga mendorong perawat perempuan untuk

meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengelolaan waktu, menetapkan prioritas secara lebih tepat, serta mengembangkan strategi adaptif dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga.

Untuk mendukung dan membuktikan adanya hubungan antara manajemen waktu dengan konflik peran kerja-keluarga, peneliti menyusun dan menyebarkan angket awal pada tanggal 12 Juni 2025. Angket tersebut diberikan kepada lima puluh perawat perempuan yang telah menikah dan bekerja di RSUD Sekayu sebagai responden. Angket tersebut di sesuaikan dengan ciri-ciri manajemen waktu yang baik menurut Menurut Macan (1994) serta Britton & Tesser (1991) yaitu: (1) kemampuan untuk menyusun perencanaan dan penjadwalan kegiatan secara terstruktur; (2) kemampuan menetapkan prioritas yang jelas antara hal yang penting dan mendesak; (3) konsistensi dan disiplin dalam menjalankan jadwal yang telah ditentukan; (4) kemampuan mengendalikan distraksi atau gangguan yang dapat mengganggu alokasi waktu; serta (5) melakukan evaluasi rutin terhadap cara penggunaan waktu agar dapat dilakukan penyesuaian bila diperlukan.

Hasil dari angket yang sudah disebarkan menunjukkan bahwa 78% responden menyatakan sulitnya mengendalikan distraksi yang mengganggu alokasi waktu yang sudah di tentukan 66% lainnya mengaku sulit menetapkan prioritas yang jelas antara hal penting dan mendesak. Selain itu, 60% responden mengaku sulit. Sebanyak 72% responden juga mengalami kesulitan dalam menetapkan prioritas antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan rumah tangga, terutama dalam hal pengasuhan anak dan dukungan emosional terhadap pasangan. Sementara itu,

hanya 18% yang menyatakan mampu menyeimbangkan kedua peran tersebut tanpa mengalami konflik yang berarti.

Kondisi ini semakin mempertegas urgensi adanya dukungan institusional dan intervensi terstruktur, baik dalam bentuk pelatihan keterampilan manajemen waktu, kebijakan kerja yang lebih fleksibel, hingga program pendampingan psikologis. Dengan penguatan kemampuan manajemen waktu, individu diharapkan dapat mengurangi konflik peran yang mereka alami, serta meningkatkan kesejahteraan pribadi dan kualitas relasi interpersonal, baik di lingkungan kerja maupun dalam keluarga. Manajemen waktu yang baik tidak hanya berfungsi sebagai keterampilan teknis dalam mengatur aktivitas, tetapi juga menjadi strategi penting yang membantu individu mencapai keseimbangan hidup yang lebih sehat sekaligus meningkatkan produktivitas.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini dilakukan oleh Arlia, Tandiallo, Jannah, dan Puspitasari (2023) dengan judul “*Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work family conflict) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.*” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis pada perawat wanita di RS Islam Faisal Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* (WFC) memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap stres kerja, serta berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui variabel mediasi stres kerja. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi memberikan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda, maka semakin tinggi pula tingkat stres

kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara manajemen waktu dan *work family conflict*, di mana keterampilan mengatur waktu yang baik berpotensi mengurangi stres kerja akibat konflik peran, serta meningkatkan kinerja perawat.

Penelitian oleh Peykar, Vahedparast, Gharibi, & Bagherzadeh (2023) dengan judul “*Examining the impact of time management and resilience training on Work-Family Conflict among Iranian female nurses: a randomized controlled trial*” mengadopsi pendekatan *randomized controlled trial* (RCT) yang terbagi dalam tiga kelompok: pelatihan manajemen waktu, pelatihan resiliensi, dan kelompok kontrol dengan desain pengukuran *pre-test*, *post-test*, dan *follow-up BioMed Central*. Hasilnya menunjukkan bahwa kelompok yang mendapatkan pelatihan manajemen waktu maupun pelatihan resiliensi mengalami penurunan signifikan pada tingkat konflik pekerjaan–keluarga (WFC) pada *post-test* ($p < 0,001$). Meskipun demikian, efektivitas intervensi tersebut sedikit menurun pada *follow-up*, tetapi tetap lebih rendah dibanding kelompok kontrol yang tidak mengalami perubahan signifikan dalam rentang waktu pengukuran *BioMed Central*. Penelitian ini mempertegas bahwa manajemen waktu tidak hanya penting sebagai keterampilan kerja, namun juga berpotensi menurunkan konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga, yang sangat relevan dengan dinamika beban kerja dan tuntutan peran ganda yang dialami oleh perawat.

Hasil berbagai penelitian tersebut secara konsisten memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajemen waktu dengan tingkat *Work–Family Conflict* pada perempuan yang bekerja. Ketika kemampuan

manajemen waktu berada pada tingkat rendah, individu cenderung mengalami peningkatan konflik peran, ditandai dengan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Kurangnya perencanaan, ketidakmampuan menetapkan prioritas, serta lemahnya kontrol terhadap waktu dan gangguan eksternal menjadi faktor yang memperburuk tekanan dalam menjalankan peran ganda. Sebaliknya, penguasaan keterampilan manajemen waktu yang baik berpotensi menurunkan intensitas konflik peran, karena individu mampu mengalokasikan waktu secara lebih efisien untuk memenuhi tuntutan dari kedua domain kehidupan tersebut. Oleh karena itu, manajemen waktu berperan sebagai variabel penting yang memengaruhi munculnya *Work-Family Conflict* pada wanita yang menjalani peran sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga.

Dengan demikian, Sangat penting untuk dilakukannya penelitian mengenai hubungan antara manajemen waktu dengan work family conflict. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana keterampilan manajemen waktu dapat berkontribusi dalam mengurangi intensitas konflik tersebut. Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini mengangkat judul “Hubungan antara Manajemen Waktu dengan *Work-Family Conflict* pada Wanita yang Bekerja.” Waktu dengan *Work-Family Conflict* pada Wanita yang Bekerja.”

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen waktu dengan *Work-Family Conflict* pada wanita yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu?

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharap mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, terutama pada bidang psikologi keluarga serta psikologi industri dan organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan manajemen waktu dan konflik peran, serta memperjelas keterkaitan keduanya pada konteks wanita bekerja, terutama yang menjalani peran ganda sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharap bisa memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya pengelolaan waktu dalam menjalani peran ganda. Dengan mengenali faktor-faktor yang berkontribusi terhadap konflik peran, wanita yang bekerja dapat mulai mengembangkan strategi pengelolaan waktu yang kian efektif untuk menghasilkn keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

b. Bagi RSUD Sekayu

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi maupun institusi dalam megembangkan kebijakan kerja yang dapat menunjang keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga,

seperti fleksibilitas waktu kerja, pelatihan manajemen waktu, atau layanan dukungan psikologis bagi karyawan perempuan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menjadi referensi dan dasar guna penelitian lanjutan yang ingin mengeksplorasi variabel lain yang memengaruhi *Work-Family Conflict*, seperti dukungan sosial, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas populasi dan memperdalam pemahaman terhadap faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan antara manajemen waktu dan konflik peran.

d. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini merupakan sarana untuk meningkatkan kemampuan berpikir secara kritis, terperinci, rasional dan sistematis dalam memecahkan problematika psikologis di dunia kerja dan kehidupan keluarga. Selain itu, penelitian ini memperluas wawasan dan pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah secara komprehensif dan bertanggung jawab.

D. Keaslian Penelitian

Fenomena konflik peran wanita bekerja telah banyak dikaji, terutama terkait manajemen waktu dan *Work-Family Conflict*. Penelitian oleh Maulana (2017) menunjukkan bahwa wanita bekerja yang memiliki tingkat manajemen waktu yang rendah cenderung lebih rentan mengalami konflik dalam menjalankan peran ganda, terutama karena mereka kesulitan membagi waktu secara seimbang antara tuntutan

pekerjaan dan kebutuhan keluarga. Ketidakseimbangan ini berdampak pada kualitas interaksi dalam keluarga serta produktivitas di tempat kerja.

Penelitian oleh Qodariah menyatakan bahwa tingginya *Work-Family Conflict* secara signifikan berkorelasi dalam meningkatnya stres emosional serta keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Namun, dalam penelitiannya belum dikaji secara mendalam bagaimana keterampilan manajemen waktu dapat berfungsi sebagai strategi mitigasi terhadap konflik tersebut, sehingga masih menyisakan ruang untuk eksplorasi lebih lanjut (Qodariah, 2021)

Studi yang dilakukan oleh Narti, Afdal, dan Hariko menemukan bahwa tenaga kerja pwanita, terkhusus yang bekerja di bidang pendidikan, mengalami konflik peran yang cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan dalam mengatur waktu antara jadwal kerja yang padat dan tanggung jawab domestik, seperti mengurus anak dan rumah tangga. Ketegangan ini berdampak pada kelelahan emosional serta penurunan fokus dalam menjalankan peran profesional maupun peran sebagai ibu atau istri (Narti dkk, 2023)

Penelitian oleh Sutisna mengungkapkan bahwa perawat perempuan mengalami tekanan peran yang signifikan, khususnya selama masa pandemi. Tuntutan kerja yang tinggi, jadwal yang tidak fleksibel, serta ekspektasi rumah tangga yang tetap berjalan normal membuat perempuan dalam profesi ini berada dalam tekanan yang kompleks. Namun, penelitian ini belum secara langsung mengaitkan permasalahan tersebut dengan strategi manajemen waktu sebagai solusi potensial (Sutisna, 2024).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh putri, Prasetyo, & Farhanindya menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara manajemen waktu dan *work family conflict* pada wanita bekerja yang sudah menikah. Semakin baik kemampuan manajemen waktu yang dimiliki responden, semakin menurun tingkat konflik antara kerja dan keluarga yang dialami. Manajemen waktu berperan penting dalam mengatur peran ganda yang dialami oleh para wanita bekerja yang telah menikah (Putri dkk, 2025).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian, lokasi penelitian, serta karakteristik data yang digunakan, yaitu perawat wanita yang bekerja di RSUD Sekayu. Penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada perawat di rumah sakit besar atau dalam konteks luar negeri, sedangkan penelitian ini berfokus pada rumah sakit daerah yang memiliki kondisi kerja, sistem *shift*, dan tuntutan pelayanan yang berbeda. Keunikan penelitian ini terletak pada konteks populasi penelitian yang relatif jarang diteliti, sehingga penelitian ini memiliki nilai kebaruan dan mampu menyajikan data yang lebih spesifik, kontekstual, dan otentik, serta dapat dibuktikan secara ilmiah.