

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Kesehatan Menurut (Prasetya dkk, 2018) dapat diselenggarakan dengan berdasarkan kemanusiaan, keseimbangan, manfaat, perlindungan, penghormatan terhadap hak dan kewajiban, keadilan gender dan nondiskriminatif dan norma-norma agama. Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Menurut kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019, pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas memiliki tugas utama untuk menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat yang paripurna, terpadu, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Menurut Septining dan Wayan (dalam Priastuty dan Mulyana, 2021) kualitas puskesmas merupakan organisasi penyelenggara pembangunan kesehatan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas.

Menurut Notoatmojo (dalam Priastuty dan Mulyana, 2021) sumber daya manusia yang bekerja di puskesmas disebut sebagai tenaga kesehatan yang fungsi

utama sebagai pelaksana pelayanan kesehatan yang diharapkan mampu berperan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai. Undang Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 pasal 11 Tentang Tenaga Kesehatan menyebutkan bahwa tenaga kesehatan dikelompokkan pada beberapa bagian, yaitu : tenaga medis (dokter), tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisan medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional dan tenaga kesehatan lain.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada 6 Mei 2024, Presentase Tenaga Kerja Formal (PRKF) pekerja wanita meningkat, yang sebelumnya pada tahun 2021 yaitu 63,80 persen, pada tahun 2022 menjadi 64,43 persen dan pada tahun 2023 menurun menjadi 64,25 persen. Salah satu bidang pekerjaan yang banyak diminati wanita di Indonesia yaitu profesi tenaga kesehatan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Rusnawati dalam Fadila dan Pratiwi, 2020) menyatakan bahwa wanita yang bekerja umumnya fokus pada pekerjaan atau industri tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan wanita di rumah seperti tenaga kesehatan, tenaga pendidikan serta pelayanan sosial.

Seiring dengan peningkatan jumlah ibu yang bekerja sering dihubungkan dengan pencapaian tingkat pendidikan yang lebih tinggi, sehingga banyak wanita yang berprofesi sebagai pekerja dari pada mengurus rumah tangga pada umumnya. Menurut Nieva dan Gutek (dalam Pamintaningtiyas dan Soetjiningih, 2020) bahwa efek kumulatif dari ibu yang bekerja yaitu dapat meningkatkan

perasaan kompeten dan *well-being*. Meningkatnya perasaan kompeten dapat disebabkan oleh gaji yang diterima dan tidak dapat bergantung secara finansial dan rasa mandiri ibu dapat membantu urusan rumah tangga, kebutuhan anak, dan mempunyai efek rehabilitatif terhadap kesehatan mental, dapat meningkatkan perasaan *well-being*. (Ajeng dalam Pamintaningtiyas & Soetjiningih, 2020).

Menurut Huppert (dalam Ratna, 2019) mendefinisikan *Psychological well-being* yang diistilahkan dengan kesejahteraan psikologis adalah individu yang mampu menjalani hidup dengan baik. *Psychological well-being* tidak berarti bahwa individu harus merasa baik sepanjang waktu. Akan, tetapi individu mampu mengelola perasaan atau pengalaman menyakitkan seperti kehilangan, kekecewaan, kegagalan, sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap *psychological well-being*.

Ryff dkk (dalam Rahmawati dan Noor, 2020) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai suatu keadaan dimana orang mempunyai perilaku yang positif terhadap dirinya sendiri serta orang lain, bisa membuat keputusan sendiri serta mengendalikan tingkah lakunya sendiri, bisa menghasilkan serta mengendalikan lingkungan yang cocok dengan kebutuhannya, mempunyai tujuan hidup, serta membuat hidupnya lebih bermakna dan berupaya mengeksplorasi serta meningkatkan diri. Selanjutnya menurut Ramos (dalam Eva dan Bisri, 2018) *Psychological well-being* adalah kebaikan, keharmonisan, menjalin hubungan baik dengan orang lain baik antar individu maupun dalam kelompok.

Menurut Ryff (dalam Rahmawati dan Noor, 2020) *Psychological well-being* terdiri atas 6 dimensi, yaitu: penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif

dengan orang lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Menurut Huppert (dalam Lubis, 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Psychological well-being*, yaitu, dukungan sosial, teman kerja maupun keluarga, kepribadian, usia, jenis kelamin atau gender dan status sosial. Menurut Indriani dan Inhasuti (dalam Pamintaningtyas dan Soetjningsih, 2020), terdapat faktor lain yang mempengaruhi rendahnya *Psychological well-being* pada ibu bekerja adalah *work family conflict*. *Work family conflict* yang dialami seorang ibu bekerja terjadi karena adanya ketidakcocokan antara harapan, tuntutan, tekanan dirumah dan di tempat kerja. *Work family conflict* terjadi karena seseorang memiliki lebih peran yang saling bertentangan dan salah satu peran menuntut banyak perhatian.

Seseorang yang bekerja dan sudah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. (Bedeian dkk dalam Darmawati, 2019).

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Ekowati dan Tezar, 2022) mendefinisikan *Work-family conflict* diistilahkan dengan konflik pekerjaan

keluarga adalah bentuk konflik peran dimana tekanan-tekanan peran di wilayah kekuasaan pekerjaan dan keluarga tidak seiring. Menurut Greenhaus dan Beutell (Dalam Caramoy, 2021), mendefinisikan *Work-Family Conflict* merupakan suatu bentuk *interrole conflict* (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. Seseorang yang telah bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting dimana didalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi, sedangkan ketika di dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalin kedua peran tersebut sekaligus tidaklah mudah untuk dijalankan dengan semestinya, sehingga mengakibatkan dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga.

Selanjutnya menurut Frone (dalam Darmawati, 2019) *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Caramoy, 2021) terdapat 3 aspek dasar *work-family conflict* yaitu, konflik karena waktu (*time based conflict*),

konflik karena ketegangan/tekanan (*strain based conflict*), dan konflik karena perilaku (*behavior based conflict*). Menurut Stoner dan Charles (dalam Chi, 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* yaitu, tekanan waktu (*time pressure*), besarnya dan dukungan keluarga (*family size and support*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), pernikahan dan kepuasan hidup (*marital and life satisfaction*).

Berdasarkan wawancara terhadap pimpinan dan beberapa pegawai Puskesmas Gunung Labu, didapatkan informasi bahwa pegawai wanita yang bekerja di puskesmas belum merasa puas dengan pencapaian pekerjaan yang telah di lakukannya, sehingga pegawai mendapatkan kritikan dari pimpinan karena pekerjaan yang seharusnya di selesaikan tepat waktu tetapi membuat pekerjaan menjadi lalai, sehingga membuat kurangnya hubungan positif dengan pimpinan, hal ini seperti ketidak adanya kepercayaan terhadap rekan kerja, maka terjadinya tekanan yang di berikan oleh pimpinan terkait pekerjaan yang diberikannya sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan tidak adanya rasa simpati dan empati sesama pegawai yang menyebabkan pegawai sulit untuk menciptakan kondisi suasana lingkungan kerja yang nyaman dan diharapkan.

Selanjutnya wawancara terhadap beberapa pegawai Puskesmas Gunung Labu bahwa pegawai merasa tidak yakin dalam menjalankan pekerjaan sebagai ibu rumah tangga, pekerjaan sesuai bidangnya dan tidak bisa mengerjakan sebaik mungkin, sehingga pegawai juga kurang memiliki hubungan positif dengan keluarga, karena tidak semua pasangan pegawai yang memiliki jabatan sehingga membuat pegawai harus memberikan perhatian lebih terhadap keluarga di

bandingkan pekerjaan pegawai. Hal itu membuat pegawai menjadi bingung atas keputusan yang di ambil dari diri sendiri, membuat pegawai harus bergantung kepada penilaian orang lain atas keputusan yang penting, membuat pegawai menjadi tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu, maka berdampak pada kondisi kerja yang tidak kondusif, pegawai tidak dapat menguasai lingkungan dengan baik, seperti tidak mampu menghadapi dan mengatasi berbagai rintangan baik pekerjaan maupun rintangan dari keluarga, menyebabkan pegawai tidak dapat mengelola lingkungan di karenakan adanya tuntutan membuat pegawai sering merasakan lesu, depresi, marah-marah, dan sering menangis sendiri karena merasa tidak ada satu pun yang mengerti keadaan pegawai, sehingga pegawai merasa gagal dalam mencapai tujuan seperti pegawai telah merusak harga diri dan keyakinan diri, pegawai yang telah bekerja dengan baik dengan rentang waktu 6 jam sampai 8 jam apa lagi dengan ibu yang berstatus sebagai ibu rumah tangga waktu kerja 24 jam bahkan tidak mengenal waktu, sehingga pegawai kurang memiliki sifat terbuka dalam diri untuk mencoba hal baru, pegawai tidak mampu di karenakan tekanan dan tuntutan yang di berikan oleh pasangan dan anak-anaknya.

Hal tersebut dikarenakan pegawai juga seorang ibu rumah tangga yang memiliki peran ganda juga memiliki ketakutan apabila tidak sepenuhnya bisa memberikan kasih sayang terhadap keluarganya dirumah karena sibuk bekerja, serta pegawai dengan peran ganda juga takut apabila tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan berinteraksi sosial bersama masyarakat dengan baik karena sibuk ditempat kerja. Hal lainnya dikarenakan dengan pilihan antara pekerjaan

dengan ibu rumah tangga pegawai merasa bingung karena 2 peran tersebut memiliki tekanan yang berbeda-beda, di tempat kerja pegawai diuntut bekerja dengan profesional sedangkan menjadi ibu rumah tangga diuntut untuk menjadi ibu rumah tangga yang siap melayani keluarga suami dan anak. Terkadang tidak terkecuali permasalahan dari tempat kerja terbawa kerumah sehingga mengakibatkan mudah marah jika berada dirumah ketika dipicu oleh masalah kecil.

Penelitian ini dilakukan oleh Pamintaningtyas dan Soetjningsih (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ Hubungan Antara *Work-Family Conflict* Dengan *Psychological Well-Being* Pada Ibu Bekerja Sebagai Perawat Di Rumah sakit Sumber Kasih Cirebon” Selanjutnya oleh Faisah, dkk (2023) dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Work-Family Conflict* Dengan *Psychological Weel-Being* Pada Ibu Yang Bekerja: Social Support Sebagai Variabel Moderator”. Penelitian selanjutnya oleh Fadila dan Pratiwi (2020) dalam penelitian yang berjudul “*Work-Family Conflict* dan *Psychological well-being* Pada Nakes Yang Melanjutkan Pendidikan”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi, waktu, dan sampel penelitian yang mana pada penelitian ini berlokasi di Puskesmas Gunung Labu Kab. Kerinci serta subjek yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Hubungan Antara *Work-Family Conflict* Dengan *Psychological Well-Being* Pada Ibu Yang Bekerja Di Puskesmas Gunung Labu Kab. Kerinci”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan *psychological well-being* pada ibu yang bekerja di Puskesmas gunung labu kab. kerinci ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di lakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan *psychological well-being* pada ibu yang bekerja di Puskesmas gunung labu Kab. Kerinci

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga mengembangkan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu yang bekerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sampel Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk bagi para pegawai, khususnya pegawai wanita yang sudah berumah tangga agar dapat mengatasi serta mengendalikan terjadinya konflik peran ganda yang mungkin dialaminya dan dapat menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga serta sebagai pegawai dengan baik dan seimbang.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini berpotensi memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan *psysological well-being* dan kepuasan kerja ibu yang bekerja di puskesmas, yang pada akhirnya bermanfaat bagi keseluruhan operasional dan kinerja instansi tersebut.

c. Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti mengenai *work-family conflict* dan *psycological well-being*, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan bahan perbandingan dalam melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.