Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 29650-29662

Analisis Work Family Conflict (Studi pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka)

Musfira[1], Almansyah Rundu Wonua[2], Ismanto[3]
Universitas Sembilanbelas November Kolaka
Corresponding Author: Musfira, e-mail: musfiraynr@gmail.com

Published: Otober, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk, faktor penyebab, dampak, serta strategi penanganan Work Family Conflict (WFC) pada perawat wanita yang telah menikah di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka. Perawat wanita memiliki peran ganda, yakni sebagai tenaga kesehatan profesional dan sebagai istri serta ibu dalam keluarga, yang sering menimbulkan ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap beberapa informan yang dipilih secara purposive sampling. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk Work Family Conflict yang dialami perawat wanita mencakup Time Based Conflict dan Straind Based Conflict. Faktor-faktor yang memengaruhi WFC meliputi faktor pekerrjaan yaitu beban kerja dan jam kerja, faktor dukungan keluarga dan faktor harapan sosial budaya. Dampak yang dirasakan antara lain menurunnya kesejahteraan psikologis yaitu munculnya stres dan kelelahan emosional, dampak terhadap keluarga yaitu kurangnya waktu untuk berinterkasi dengan keluarga. Adapun strategi yang digunakan untuk mengatasi konflik meliputi komunikasi terbuka dengan pasangan, pembagian tugas rumah tangga, manajemen waktu yang baik, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan.

Keywords: *Work Family Conflict, Perawat Wanita, Peran Ganda, Kesejahteraan, Strategi Coping.*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman modern telah membawa perubahan signifikan, terutama pada peran gender, perilaku yang dulunya di anggap khas laki-laki dan perempuan kini cenderung lebih fleksibel. Sekarang banyak perempuan yang tidak hanya menjalankan peran sebagai istri dan ibu tetapi berkonstribusi secara signifikan diberbagai sektor, termasuk kesehatan (Darmawati, 2019). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan 55,41% ditahun 2024, 54,42% tahun 2023, 54,27% tahun 2022, 54,03% tahun 2021, 54,48% tahun 2020 (Inilah.com, 2024). Berdasarkan data tersebut, persentase perempuan yang bekerja telah meningkat, menunjukkan perubahan pradigma sosial yang mendukung kesetaraan gender di tempat kerja. Namun meskipun jumlah perempuan bekerja meningkat menunjukkan pergeseran peran gender, tetapi stereotipe perempuan sebagai pengurus ibu rumah tangga masih kuat dibeberapa budaya, termasuk Indonesia (Rozana dan Purnama, 2022).

Peran ganda perempuan sebagai pekerja dan ibu rumah tangga merupakan tantangan besar. Di Indonesia stereotipe yang menempatkan tanggung jawab domestik lebih pada perempuan masih kuat, sehingga tuntutan peran mereka sebagai istri dan ibu sering kali lebih di utamakan dari pada peran profesional mereka. Budaya Indonesia cenderung menganggap bekerja diluar rumah sebagai tanggung jawab laki-laki (Rozana dan Purnama, 2022).

Banyak hal positif yang bisa didapatkan oleh wanita bekerja, seperti memiliki harga diri yang lebih tinggi, lebih merawat penampilan fisik, dsb. Tetapi hal ini juga beresiko mengurangi waktu

bersama keluarga dan berpotensi menurunkan kepuasan dan keharmonisan rumah tangga (Fitriyani et al., 2016). Dalam penelitian Alifah dan Anwar (2023) menunjukkan bahwa ibu bekerja memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja yang di akibatkan oleh beberapa faktor yaitu beban tanggung jawab yang begitu besar, tekanan dari pekerjaan serta konflik antar peran sebagai ibu dan pekerja.

Konflik antara keluarga dan pekerjaan di bahas dalam satu konsep yang disebut Work Family Conflict (WFC). Work Family Conflict merupakan fenomena yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja, terutama di sektor kesehatan yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi. WFC terjadi ketika individu mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dapat berdampak pada kesejahteraan individu serta kinerja kerja. Prahiawan et al. (2018) mengemukakan bahwa Work Family Conflict adalah suatu bentuk konflik yang muncul di akibatkan oleh adanya tuntutan dari pekerjaan yang berlawanan dengan tuntutan keluarga. Menurut Lestari, dkk (2021) menjelaskan bahwa Work Family Conflict dapat menyebabkan dampak negatif. Dimana ketidakmampuan individu untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut sehingga menyebabkan ketidakpuasan, menurunkan kinerja di tempat kerja, menurunkan kualitas hubungan dalam keluarga.

Work Family Conflict banyak terjadi pada pekerja perempuan. Ini sejalan dengan penelitian Setyowati (2019) yang menunjukkan bahwa intensitas terjadi Work Family Conflict pada perempuan lebih besar di bandingkan laki-laki. Salah satunya disebabkan oleh ketidakmampuan mereka untuk menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya Work Family Conflic (Minarika et al., 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian Sari dan Waryono (2020) yang mengungkapkan bahwa perempuan yang telah menikah lebih sering mengalami Work Family Conflict karena kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Salah satu profesi yang banyak melibatkan perempuan adalah profesi di bidang kesehatan, khususnya perawat. Berdasarkan data Kementrian Kesehatan tahun 2021, perawat perempuan menempati jumlah terbesar yakni mencapai 71% sekitar 362.158 dari 511.191 perawat yang ada di Indonesia dan sisanya sebanyak 29% sekitar 149.033 adalah perawat laki-laki.



Gambar 1. Jumlah Perawat Perempuan dan Laki-laki di Indonesia Tahun 2021

Profesi perawat sendiri adalah salah satu profesi yang rentan mengalami Work Family Conflict (WFC) (Yudhaningsih, 2021). Pratama (2017) mengungkapkan bahwa perawat merupakan aset terpenting dirumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan mencapai 55-56%, perawat juga memberikan pelayanan pasien secara terus menerus selama 24 jam setiap hari. Sebagai tenaga kesehatan yang memiliki tanggung jawab besar dalam merawat pasien, perawat sering dihadapkan pada jadwal kerja yang tidak menentu, shift malam, serta tekanan kerja yang tinggi.

Perawat wanita menghadapi berbagai permasalahan seperti stres kerja, beban kerja berat, tekanan mental dan fisik akibat tuntutan kerja yang tinggi (Fathonah et al., 2020). Di sisi lain, sebagai ibu dan istri, mereka juga memiliki tanggung jawab dalam mengurus keluarga, mendidik anak, dan memenuhi kebutuhan rumah tangga. Ketidakseimbangan antara peran profesional dan domestik ini dapat memicu stres, kelelahan emosional, dan menurunkan kualitas hidup perawat.

Di rumah sakit daerah, tantangan yang dihadapi perawat wanita dalam mengelola keseimbangan kerja dan keluarga semakin kompleks. Keterbatasan sumber daya manusia di rumah sakit sering kali mengakibatkan beban kerja yang berlebihan, sementara kebijakan fleksibilitas kerja masih belum optimal diterapkan. Akibatnya, banyak perawat wanita mengalami tekanan dalam menjalankan kedua peran mereka, yang dapat berpengaruh pada performa kerja, tingkat kepuasan kerja, serta keharmonisan dalam kehidupan keluarga mereka.

Pada penelitian ini peneliti memilih untuk meneliti perawat wanita yang bekerja di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka (RSBG). Rumah sakit ini merupakan rumah sakit umum yang ada di Kabupaten Kolaka yang berlokasi di Jl. Poros Bypas Kolaka, Tahoa, Kec. Pomalaa, Kab. Kolaka, Sulawesi Tenggara. Sebelumnya rumah sakit ini berlokasikan di Jl. WR Supratman No.16, Lamokato, Kec. Kolaka, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara yang kemudian mengalami revitalisasi melalui perpindahan lokasi. Rumah sakit ini adalah salah satu tempat rujukan dari berbagai puskesmas yang ada di Kabupaten Kolaka. Karena Rumah Sakit Benyamin Guluh (RSBG) salah satu tempat rujukan dari berbagai puskesmas di Kabupaten Kolaka sehingga ini berdampak pada tenaga kesehatan, terutama pada perawat, dimana mereka harus bekerja ekstra dan di tuntut untuk mampu melaksanakan tugas asuhan keperawatan dengan baik dengan adanya jadwal pekerjaan yang padat tersebut sehingga sangat rentan mengalami Work Family Conflict. Berikut jumlah perawat perawat pada Rumah Sakit Benyamin Guluh yang terdaftar sampai sekarang.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kesehatan BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka Tahun 2024

No.	Profesi	Jumlah
1.	Umum/kepegawaian	19
2.	Rekam medis	17
3.	BPJS	6
4.	Keuangan	24
5.	Keperawatan	13
6.	pelayanan	6
7.	IPSRS	6
8.	Gizi	12
9.	Instalasi farmasi	28
10.	Dokter ahli	30
11.	Dokter umum/gigi	21
12.	Dokter internsip	8
13.	Perawat	282
14.	Bidan	35
15	Staff pendukung	36
	Total	**543**

(Sumber: BLUD RS Benyamin Guluh Kolaka, 2025)

Berdasarkan data pada tabel 1. menunjukkan bahwa dari total 543 tenaga kesehatan di BLUD RS Benyamin Guluh Kolaka, perawat merupakan profesi terbanyak yaitu 282 orang. Hal ini menandakan bahwa beban pelayanan kesehatan banyak ditopang oleh perawat yang meningkatkan potensi tekanan kerja, terutama bagi perawat perempuan yang memiliki peran ganda dalam keluarga.

Tabel 2. Jumlah Perawat BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka

Tahun 2024

No.	Unit	Jenis kelamin		Total
		Lk	Pr	
1.	Rawat jalan	7	29	36
2.	Poliklinik	-	2	2
3.	Poliklinik ortopedi	-	2	2
4.	Icu & Picu	6	19	25
5.	Kelas I	4	27	31
6.	Kelas II A & III A	6	42	48
7.	VIP & VVIP	-	20	20
8	Ponek	-	3	3
9	Perawat nifas	-	5	5
10	Perinatologi Nicu	1	14	15
11	Kamar Ok	14	2	16
12	IGD	9	14	23
13	Radiologi	6	9	15
14	Labolatorium	4	17	21
15	UTD	2	7	9
16	Komite Mutu	-	1	1
17	IPCN	1	1	2
18	MPP	-	2	2
19	Sopir	1	-	1
20	CSSD	2	3	5
	Jumlah	**63**	**219**	**282**

(Sumber: BLUD RS Benyamin Guluh Kolaka, 2025)

Tabel 2. menunjukkan bahwa dari 282 perawat yang bekerja di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka, 219 diantaranya adalah perempuan. Ini menunjukkan dominasi tenaga keperawatan perempuan yang berpotensi besar menghadapi WFC, terutama yang telah menikah.

Tabel 3. Jumlah Perawat Wanita yang Sudah Menikah BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka

Menikah	Belum Menikah
163	**59**

(Sumber: BLUD RS Benyamin Guluh Kolaka, 2025)

Dari tabel 3. kita dapat melihat bahwa perawat yang telah menikah jumlahnya lebih banyak dari pada jumlah wanita yang belum menikah. Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang yang sudah menikah lebih sering mengalami Work-Family Conflict dibandingkan yang belum menikah. Ini terjadi karena seseorang yang telah menikah memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan yang belum menikah saat menyeimbangkan peran-perannya demi menjaga keutuhan rumah tangganya. Sehingga kelompok ini menjadi subjek penting dalam pnelitian. Work family conflict dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental perawat.

Jumlah perawat yang masuk dan keluar dari BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka selama tahun 2024 menunjukkan adanya dinamika tenaga kerja yang perlu diperhatikan. Meskipun jumlah perawat yang keluar tidak terlalu besar, data ini penting untuk dianalisis lebih lanjut guna mengetahui apakah keputusan untuk keluar dari pekerjaan berkaitan dengan tekanan Work Family Conflict (WFC), terutama pada perawat perempuan yang telah menikah.

Jadwal kerja perawat di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka terbagi menjadi tiga shift, yaitu shift pagi, siang, dan malam. Pola kerja bergilir ini berpotensi menimbulkan WFC, khususnya pada shift malam, karena dapat mengganggu ritme kehidupan keluarga serta membatasi waktu bersama anak dan pasangan. Selain itu, jumlah pasien di rumah sakit ini tergolong tinggi dan relatif stabil setiap bulan, yang menandakan bahwa beban kerja perawat cukup berat. Kondisi tersebut sering kali menyebabkan lembur dan kelelahan, yang semakin meningkatkan risiko munculnya WFC, terutama pada perawat yang juga memiliki tanggung jawab dalam rumah tangga. Rasio jumlah perawat dan pasien di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka juga menunjukkan ketidakseimbangan yang signifikan. Berdasarkan Permenkes No. 40 Tahun 2017, rasio ideal perawat dan pasien adalah 1:5, sedangkan rasio aktual di rumah sakit ini mencapai 1:20 hingga 1:25 pasien per perawat setiap bulan. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat menangani beban kerja yang jauh lebih berat dibandingkan standar ideal, yang berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan WFC, terutama bagi perawat wanita yang telah menikah dan memiliki peran ganda. Data absensi perawat BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka pada periode Juni hingga Desember 2024 juga memperlihatkan kondisi serupa. Jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Desember (264 kali) dan terendah pada bulan Juli (104 kali). Tingginya angka absensi, khususnya karena sakit dan cuti, dapat menjadi indikator tingginya beban kerja dan kelelahan fisik maupun mental yang dialami perawat. Selain itu, ketidakhadiran karena izin, alfa, dan dinas luar juga mencerminkan adanya dinamika pekerjaan yang kompleks di rumah sakit. Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya beban kerja bagi perawat yang tetap bertugas, sehingga risiko WFC semakin tinggi, khususnya pada perawat wanita yang telah menikah dan harus menyeimbangkan peran dalam keluarga.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa perawat yang telah menikah di rumah sakit tersebut juga mendukung temuan ini. Para informan mengungkapkan bahwa mereka sering mengalami kurangnya waktu bersama keluarga akibat lembur ketika jumlah pasien meningkat. Mereka juga mengaku sering merasa kelelahan fisik dan mental setelah bekerja, sehingga sulit memberikan perhatian penuh kepada keluarga, terutama kepada anak dan suami. Meskipun demikian, beberapa perawat menyatakan bahwa mereka terbantu oleh dukungan pasangan dalam mengurus rumah tangga. Komunikasi terbuka dengan suami dan pembagian tugas rumah tangga yang jelas dapat membantu mengurangi ketegangan antara peran pekerjaan dan keluarga. Namun, dukungan tersebut dirasakan masih terbatas, terutama ketika mereka harus bekerja dalam shift malam yang menyebabkan kelelahan dan berkurangnya kualitas interaksi keluarga. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Work Family Conflict (WFC) dapat berkontribusi terhadap burnout, stres kerja, bahkan niat untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention) di kalangan tenaga kesehatan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi WFC pada perawat wanita di rumah sakit daerah menjadi penting untuk merumuskan strategi pencegahan dan penanganan yang efektif. Penelitian mengenai WFC memang telah banyak dilakukan di berbagai rumah sakit, namun sebagian besar berfokus pada rumah sakit besar atau swasta. Sementara itu, studi mengenai perawat di rumah sakit daerah masih terbatas, padahal mereka menghadapi tantangan yang berbeda, seperti keterbatasan fasilitas dan beban kerja yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada faktor umum seperti beban kerja dan dukungan sosial, sedangkan faktor lain seperti budaya kerja, kebijakan rumah sakit daerah, serta dukungan pasangan dan keluarga dalam konteks lokal masih jarang diteliti. Sebagian besar studi juga lebih menyoroti dampak jangka pendek WFC, seperti stres dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengeksplorasi pengaruh jangka panjang WFC, termasuk dampaknya terhadap kesehatan mental dan retensi tenaga kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam mengkaji WFC pada perawat wanita di rumah sakit daerah, serta menjelaskan bagaimana faktor sosial dan budaya kerja lokal dapat memperburuk atau justru mengurangi konflik antara peran kerja dan keluarga.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis perlu melakukan penelitian yang berkaitan dengan Work Family Conflict terhadap perawat wanita untuk mengetahui konflik yang muncul antara

keluarga dan pekerjaan, dengan judul "Analisis Work Family Conflict studi pada perawat wanita yang telah menikah di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Karsadi (2022) mendefenisikan penelitian kualitatif sebagai pendekatan yang menekankan pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial dalam konteks alami. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dinamika kehidupan sosial yang unik, spesifik, dan kompleks secara rinci dan menyeluruh. Untuk mencapai hal ini, beragam metode pengumpulan data digunakan, termasuk wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, menghasilkan data deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Analisis Work Family Conflict studi pada perawat wanita yang telah menikah di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka.

Penelitian ini dilakukan di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka Jl. Mekongga Indah By pass Pomalaa, Tahoa, Kolaka, Sulawesi Tenggara, dengan periode pelaksanaan dari Februari 2024 hingga Agustus 2025. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data kualitatif yang telah dikonversi menjadi bentuk numerik (scoring). Umrati dan Hengki Wijaya (2020) menambahkan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian yang berupaya mehamami fenomena dalam setting dan konteks alami, sehingga tidak dapat memanipulasi fenomena yang diamati.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Populasi penelitian mencakup seluruh Perawat Wanita yang Telah Menikah di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka, sesuai dengan definisi populasi sebagai sekelompok objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan accidental sampling merupakan Teknik pengambilan sampelnya secara kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Meidatuzzahra, 2019). Informan adalah orang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai mengenai substansi masalah penelitian (Karsadi, 2022). Sehingga informan dalam penelitian ini berjumlah 21 perawat wanita.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Setiap perawat memiliki cara yang berbeda dalam menyikapi suatu permasalahan. Ada perawat yang merasa terbebani meskipun menghadapi masalah kecil, dan ada pula yang mampu tetap tenang meskipun menghadapi permasalahan yang lebih serius. Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki strategi berbeda dalam mengelola tekanan, yang sangat dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, dan kondisi masing-masing.

Bagi perawat wanita yang telah menikah, peran ganda sebagai tenaga kesehatan dan sebagai ibu rumah tangga menuntut pengelolahan waktu, energi, dan perhatian secara seimbang. Tugas dirumah sakit yang menuntut ketepatan dan tanggung jawab tinggi sering sekali beririsan dengan kebutuhan keluarga yang juga tidak kalah penting. Kondisi ini dapat memunculkan dinamika tertentu dalam keseharian perawat, yang jika tidak di atur dengan baik dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Namun, tidak semua perawat wanita mengalami konflik kerja-keluarga dalam tingkat yang sama, ada yang merasakan konflik cukup berat, ada pula yang hanya mengalami dalam skala ringan, bahkan ada yang mampu mengelola dengan baik sehingga tidak menimbulkan gangguan berarti.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan, diketahui bahwa perawat wanita yang telah menikah di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka mengalami berbagai bentuk Work Family Conflict (WFC) yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang harus dijalankan secara bersamaan. Bentuk konflik yang paling sering dialami adalah Time-Based Conflict dan Strain-Based Conflict. Time-Based Conflict terjadi ketika perawat kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama karena sistem kerja shift yang menuntut kesiapan bekerja pada pagi, siang, maupun malam hari. Kondisi ini membuat waktu bersama keluarga menjadi terbatas, sebagaimana diungkapkan oleh salah satu informan bahwa

jadwal kerja pagi sering kali bertabrakan dengan waktu mengantar anak ke sekolah. Sementara itu, Strain-Based Conflict timbul akibat kelelahan fisik dan tekanan emosional setelah menjalani tugas yang padat, terutama ketika jumlah pasien meningkat. Hal ini menyebabkan energi dan perhatian terhadap keluarga berkurang, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas interaksi dalam rumah tangga.

Faktor-faktor penyebab WFC pada perawat wanita di rumah sakit ini bersumber dari tiga aspek utama, yaitu pekerjaan, keluarga, dan lingkungan sosial budaya. Dari aspek pekerjaan, konflik dipicu oleh beban kerja yang tinggi, jumlah pasien yang banyak, tanggung jawab administrasi, serta sistem kerja shift yang tidak fleksibel. Perawat sering kali harus lembur, terutama pada saat jumlah pasien meningkat, sehingga waktu istirahat dan kebersamaan dengan keluarga menjadi berkurang. Dari sisi keluarga, konflik muncul akibat kurangnya dukungan pasangan dan pembagian peran domestik yang tidak merata. Beberapa informan menyampaikan bahwa mereka tetap harus mengurus rumah tangga setelah pulang bekerja, meskipun sudah lelah secara fisik dan mental. Adapun dari segi lingkungan sosial dan budaya, tekanan berasal dari ekspektasi masyarakat terhadap peran perempuan yang dianggap harus memprioritaskan urusan rumah tangga dibanding pekerjaan. Pandangan ini menimbulkan beban psikologis tersendiri bagi perawat yang berusaha menyeimbangkan dua peran sekaligus.

Dampak dari Work Family Conflict yang dialami perawat wanita di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka tidak hanya dirasakan pada aspek pekerjaan, tetapi juga pada kehidupan pribadi dan keluarga. Perawat mengaku mengalami penurunan waktu interaksi dengan keluarga serta kualitas kebersamaan yang berkurang akibat kelelahan fisik dan tekanan emosional. Konflik ini juga berpengaruh pada keharmonisan rumah tangga, karena perawat sering kali merasa tidak maksimal dalam menjalankan perannya sebagai istri dan ibu. Meskipun demikian, sebagian besar perawat tetap menunjukkan komitmen profesional yang tinggi dalam menjalankan tugasnya di rumah sakit. Mereka tetap menjaga kinerja dan tanggung jawab terhadap pasien meskipun mengalami kelelahan, yang menunjukkan bahwa peran sebagai tenaga kesehatan memiliki makna penting dan menjadi prioritas utama bagi mereka.

Untuk mengatasi berbagai bentuk konflik tersebut, perawat menerapkan beberapa strategi coping. Secara individu, mereka berusaha mengelola waktu dengan baik, menjaga komunikasi dengan keluarga, dan melakukan kegiatan relaksasi sederhana untuk mengurangi stres. Secara sosial, dukungan dari pasangan, keluarga, serta rekan kerja menjadi faktor penting yang membantu mengurangi ketegangan antara peran kerja dan keluarga. Sementara itu, dari sisi organisasi, rumah sakit juga berperan dengan memberikan kebijakan yang lebih fleksibel, seperti kesempatan tukar shift dan pemahaman terhadap kondisi keluarga perawat. Dukungan dari pihak rumah sakit ini dinilai mampu membantu perawat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat wanita yang telah menikah di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka sangat rentan terhadap Work Family Conflict karena harus menjalankan peran ganda yang menuntut tanggung jawab besar, baik di lingkungan kerja maupun keluarga. Konflik ini muncul akibat kombinasi faktor pekerjaan yang berat, kurangnya dukungan keluarga, dan tekanan sosial budaya yang masih menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab utama rumah tangga. Meskipun demikian, kemampuan perawat dalam mengelola waktu, dukungan sosial dari lingkungan sekitar, serta kebijakan organisasi yang peka terhadap keseimbangan peran, terbukti menjadi kunci utama dalam mengurangi dampak konflik dan menjaga kesejahteraan psikologis serta profesionalisme mereka di tempat kerja.

Pembahasan

Bentuk Work-Family Conflict yang dialami Perawat Wanita

Berdasarkan Role Theory, individu memiliki berbagai peran sosial yang menuntut harapan berbeda, sehingga konflik peran ganda sering muncul ketika tuntutan tersebut saling bertentangan. Greenhaus dan Beutell (1985) membagi Work Family Conflict (WFC) menjadi tiga bentuk utama: waktu (Time Based), tekanan (Strain Based), dan perilaku (Behavior Based).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar konflik yang dialami perawat berwujud Time Based dan Strain-Based. Misalnya, beban shift pagi/malam yang padat mengurangi kesempatan mereka untuk menjalankan peran keluarga. Selain itu, kelelahan fisik dan tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan menurunkan energi dalam menjalankan peran domestik. Akar utama terjadinya Strain Based Conflict dan Time Based Conflic karena karakteristik pekerjaan dan lingkunganya menuntut perawat seperti sistem kerja shift, jam kerja panjang, dan beban pasien yang tinggi.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini. Fitirana (2022) menunjukkan tenaga kesehatan perempuan di Indonesia mengalami keterbatasan waktu untuk keluarga akibat jadwal kerja dan sistem shift panjang, sehingga muncul Time Based Conflict. Namdari et al. (2018) menegaskan bahwa tekanan emosional dan kelelahan akibat pekerjaan keperawatan menimbulkan Strain Based Conflict yang terbawa ke ranah keluarga. Hasil penelitian ini konsisten dengan literatur, menegaskan bahwa profesi perawat rentan menghadapi konflik kerja keluarga dalam bentuk berbasis waktu dan tekanan.

Berdasarkan Role Theory mengemukakan bahwa konflik bisa terjadi karena manusia sebagai makhluk sosial memiliki peran tertentu yaitu sebagai orang tua, pekerja, pasangan, yang dimana menuntut mereka untuk membagi perannya. Ketika peran-peran tersebut tidak bisa terpenuhi secara maksimal atau bertabrakan satu sama lain maka terjadilah konflik. Kondisi ini tampak nyata pada perawat wanita yang telah menikah di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka, ketika mereka diharuskan melaksanakan shift malam sementara pada saat yang sama dibutuhkan oleh keluarga di rumah. Hal ini menimbulkan benturan antara peran sebagai tenaga kesehatan dan peran domestik (Time Based Conflict), serta stres dan penurunan energi dalam berinteraksi dengan keluarga (Strain Based Conflict).

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Work Family Conflict pada Perawat Wanita

Temuan pertama adalah faktor pekerjaan, seperti yang sudah di jelaskan bahwa sebagai perawat mereka memiliki pekerjaan yang berat yaitu beban kerja yang tinggi seperti banyaknya pasien yang harus ditangani, tanggung jawab administrasi, serta kewajiban menjaga kualitas pelayanan. Selain itu, sistem kerja shift dan jam kerja yang panjang membuat mereka harus mengorbankan sebagian besar waktu, termasuk waktu istirahat maupun kebersamaan dengan keluarga. Seperti yang dinyatakan dari hasil temuan wawancara oleh beberapa informan dimana pertanyaan terkait faktor-faktor yang memengaruhi WFC mereka mengungkapkan bahwa beban kerja dan sistem jam kerja, terutama sistem shift, merupakan faktor utama yang memicu terjadinya Work Family Conflict. Perbedaan ritme kerja dengan aktivitas keluarga, jadwal yang mendadak, serta tuntutan shift malam yang mengurangi waktu bersama keluarga menimbulkan kesulitan bagi mereka dalam menyeimbangkan peran ganda. Kondisi ini berdampak pada berkurangnya waktu dan energi untuk keluarga, sekaligus meningkatkan tekanan emosional yang dirasakan perawat dalam menjalani dua tanggung jawab sekaligus. Dengan demikian, hasil temuan menunjukkan bahwa beban kerja dan sistem jam kerja perawat yang berat membuat mereka sulit menjalankan peran domestik secara bersamaan. ini sesuai dengan Role Theory yang menyatakan bahwa konflik muncul ketika ekspetasi dari peran sebagai tenaga kesehatan dan peran domestik (sebagai ibu dan istri) saling bertabrakan atau tidak dapat dijalankan secara berrsamaan.

Dukungan keluarga, khususnya dari pasangan, merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi munculnya Work Family Conflict (WFC) pada perawat wanita. Kondisi keluarga, termasuk keberadaan anak yang masih kecil, menuntut perhatian penuh sehingga dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Selain itu, pembagian peran domestik yang tidak merata antara pasangan dapat menambah beban ganda yang dirasakan oleh perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola dukungan keluarga berbeda-beda berdasarkan usia dan tahap kehidupan keluarga. Perawat muda (28 tahun) berada pada fase awal kehidupan keluarga, di mana pasangan masih menyesuaikan diri dengan peran baru sebagai orang tua. Dukungan praktis dari pasangan masih terbatas, sehingga perawat muda lebih rentan mengalami kelelahan dan konflik peran karena tuntutan pekerjaan dan rumah tangga berjalan bersamaan. Perawat usia menengah (36–43 tahun) sudah mulai menyesuaikan diri dengan tanggung jawab ganda, tetapi dukungan pasangan bersifat situasional, biasanya muncul

hanya saat perawat sedang menjalani jadwal kerja malam. Kondisi ini menandakan bahwa meskipun pengalaman dalam mengatur waktu meningkat, keterbatasan dukungan praktis masih dapat menimbulkan WFC. Sementara perawat yang lebih senior (45 tahun ke atas) cenderung memegang nilai-nilai tradisional, di mana tanggung jawab utama terhadap rumah tangga dan anak tetap berada pada istri. Meskipun nilai-nilai ini diterima sebagai hal yang wajar, tekanan peran ganda tetap ada dan membutuhkan adaptasi serta manajemen waktu yang baik. Perbedaan pola dukungan keluarga ini menggambarkan adanya pengaruh lintas generasi terhadap WFC. Nilai-nilai generasi, usia, dan tahap kehidupan keluarga memengaruhi cara perawat menilai dan menerima dukungan dari pasangan. Perawat muda cenderung menginginkan kesetaraan dan mengalami kewalahan bila dukungan terbatas, perawat usia menengah menyesuaikan diri tetapi tetap menghadapi keterbatasan praktis, dan perawat senior menerima nilai tradisional meskipun tetap menghadapi tekanan peran ganda.

Temuan ini konsisten dengan literatur yang menegaskan bahwa ukuran keluarga dan dukungan pasangan memengaruhi intensitas WFC (Stoner et al., 2011). Semakin besar ukuran keluarga, khususnya dengan anak yang masih kecil, semakin tinggi tuntutan peran domestik. Kurangnya keterlibatan pasangan dalam pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga memperberat beban perawat, sehingga risiko terjadinya konflik peran ganda meningkat. Dalam kerangka Role Theory, konflik ini terjadi karena individu menjalankan beberapa peran sosial yang berbeda secara bersamaan, yaitu sebagai perawat, ibu, dan istri. Ketidakseimbangan pembagian peran domestik menyebabkan benturan peran, di mana tuntutan dari satu peran (keluarga) dapat mengganggu peran lainnya (pekerjaan), dan sebaliknya. Adaptasi terhadap peran ganda dan dukungan dari keluarga menjadi kunci bagi perawat untuk mengelola WFC secara efektif.

Temuan ketiga adalah harapan sosial dan budaya, masyarakat atau keluarga besar menilai bahwa seorang perempuan "ideal" adalah yang mampu menyeimbangkan kedua peran tersebut tanpa mengurangi salah satunya. Berdasarkan hasil wawancara, informan mengungkapkan bahwa mereka sering mendapat tekanan dari lingkungan sekitar, seperti anggapan bahwa seorang ibu harus tetap mengutamakan keluarga meskipun memiliki pekerjaan sebagai perawat. Norma budaya yang masih kuat menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab utama rumah tangga, sehingga ketika mereka sibuk bekerja di rumah sakit sering muncul penilaian negatif dari keluarga besar atau masyarakat. Harapan sosial ini menambah beban psikologis perawat dan memperbesar potensi Work Family Conflict. Hal ini juga sejalan dengan pemikiran Biddle (1979) dalam Role Theory yang menyatakan bahwa peran seseorang terkait erat dengan posisi sosial yang ditempatinya. Sebagai perawat wanita yang sekaligus berperan sebagai istri dan ibu, mereka tidak hanya menghadapi tuntutan dari rumah sakit sebagai tenaga kesehatan, tetapi juga ekspektasi sosial dan budaya yang menuntut mereka untuk tetap menomorsatukan keluarga. Benturan ekspektasi dari posisi sosial inilah yang memperkuat terjadinya Work Family Conflict pada perawat wanita.

Dampak Work-Family Conflict terhadap Perawat Wanita

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Work Family Conflict berdampak langsung pada kondisi psikologis perawat wanita. Sebagian besar informan menyatakan mereka sering mengalami kelelahan yang berlebihan setelah menjalani shift panjang, ditambah tekanan dari banyaknya pasien dan tanggung jawab administrasi. Kondisi ini memicu stres, mudah tersinggung, bahkan kehilangan semangat ketika harus berinteraksi dengan anak atau pasangan. Selain itu, muncul rasa bersalah karena mereka merasa tidak bisa menjalankan peran sebagai ibu dan istri dengan optimal, terutama ketika tidak dapat mendampingi anak di rumah atau membantu pekerjaan domestik (keluarga). Rasa bersalah ini memperburuk kondisi emosional dan membuat sebagian perawat merasa terbebani secara mental.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fitriana (2022) yang menemukan bahwa tenaga kesehatan perempuan di Indonesia mengalami peningkatan stres dan penurunan kualitas hidup akibat sulitnya membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Namdari et al. (2018) bahwa tekanan emosional dari pekerjaan keperawatan sering terbawa hingga ke ranah keluarga, sehingga mengurangi keharmonisan rumah tangga. Dengan demikian, konflik peran ganda tidak hanya melelahkan secara fisik, tetapi juga memengaruhi kesejahteraan psikologis perawat.

Dalam perspektif Role Theory, dampak psikologis ini dapat dijelaskan melalui konsep Role Salience, yaitu tingkat kepentingan yang dirasakan individu terhadap suatu peran. Peran keluarga dan peran

pekerjaan sama-sama dianggap penting oleh perawat, sehingga ketika salah satunya gagal dipenuhi, mereka mengalami tekanan emosional dan rasa bersalah yang kuat. Tekanan psikologis ini merupakan bentuk nyata dari benturan peran ganda yang dijelaskan oleh teori peran.

Selain berdampak pada kondisi psikologis, Work Family Conflict juga memengaruhi kehidupan keluarga perawat wanita. Hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak perawat merasa kehilangan waktu bersama keluarga karena padatnya jadwal kerja dan sistem shift yang panjang. Akibatnya, interaksi dengan anak maupun pasangan berkurang, bahkan beberapa perawat terpaksa membawa anak ke rumah sakit ketika tidak ada yang menjaga di rumah. Kondisi ini membuat perawat merasa tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan emosional keluarga. Penemuan ini konsisten dengan penelitian Stoner et al. (2011) yang menegaskan bahwa dukungan keluarga, khususnya dalam hal pengasuhan anak, sangat memengaruhi tingkat WFC yang dialami wanita bekerja. Semakin sedikit waktu yang tersedia untuk keluarga, maka semakin besar kemungkinan konflik muncul. Dalam kerangka Role Theory, fenomena ini dapat dijelaskan melalui Role Flexibility dan Role Permeability. Rendahnya Role Flexibility membuat perawat sulit menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan keluarga, sementara Role Permeability menyebabkan kelelahan dari pekerjaan terbawa ke rumah sehingga kualitas interaksi dengan keluarga menurun.

Meskipun perawat wanita mengalami kelelahan fisik dan tekanan psikologis akibat Work Family Conflict, hasil penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak secara langsung menurunkan kinerja mereka di rumah sakit. Informan menyebutkan bahwa profesionalisme sebagai tenaga kesehatan membuat mereka tetap berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada pasien meskipun dalam kondisi lelah atau stres. Temuan ini sejalan dengan penelitian Handayani (2020) yang menunjukkan bahwa perawat cenderung menahan diri dan menata emosi agar konflik keluarga tidak memengaruhi pekerjaannya. Demikian pula, Fitriana (2021) menemukan bahwa adanya kesadaran profesional pada tenaga kesehatan menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan meskipun menghadapi tekanan domestik. Dalam kerangka Role Theory, fenomena ini dapat dipahami melalui konsep Role Salience, dimana peran sebagai tenaga kesehatan dianggap sangat penting sehingga perawat tetap berusaha memprioritaskan kinerjanya di rumah sakit. Dengan kata lain, meskipun terdapat benturan peran keluarga, komitmen terhadap peran profesional membuat dampak WFC lebih terasa pada aspek psikologis dan keluarga, bukan pada kinerja langsung di tempat kerja.

Strategi yang digunakan Perawat dalam Mengatasi Work-Family Conflict

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat wanita menggunakan strategi individu untuk menghadapi Work Family Conflict. Beberapa bentuk strategi individu yang ditemukan antara lain manajemen waktu, komunikasi, solat, dan relaksasi melalui kegiatan sederhana. Informan menjelaskan bahwa mereka berusaha mengatur waktu dengan membuat jadwal agar pekerjaan dan peran keluarga dapat berjalan beriringan, menjaga komunikasi dengan pasangan maupun anak agar tetap dekat secara emosional, menjadikan salat sebagai sarana menenangkan diri dan memperoleh kekuatan batin ketika menghadapi tekanan peran ganda serta melakukan relaksasi seperti istirahat sejenak atau bercengkerama dengan anak untuk mengurangi stres setelah bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lestari (2020) yang menyatakan bahwa manajemen waktu merupakan strategi utama perawat wanita dalam mengurangi konflik peran ganda. Selain itu, Puspitasari (2022) juga menegaskan bahwa kegiatan relaksasi dapat menurunkan tingkat stres pada tenaga kesehatan. Penelitian Andayani dan Suryani (2021) menambahkan bahwa komunikasi yang baik dengan keluarga berperan besar dalam menurunkan tingkat Work Family Conflict. Lebih jauh lagi, Nurhayati (2019) menemukan bahwa praktik keagamaan seperti salat merupakan salah satu bentuk coping religius yang efektif dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan ketenangan psikologis tenaga kesehatan. Dalam perspektif Role Theory, strategi individu ini dapat dijelaskan melalui tiga konsep utama. Pertama Role Salience, dimana perawat berusaha menjaga agar peran penting baik sebagai tenaga kesehatan maupun sebagai ibu/istri tetap berjalan dengan mengatur waktu dan energi. Kedua Role Permeability, terlihat ketika mereka tetap menjaga komunikasi lintas peran sehingga batas antara pekerjaan dan keluarga tidak sepenuhnya kaku. Ketiga Role Flexibility, tercermin dari kemampuan individu untuk menyesuaikan diri melalui relaksasi, ibadah atau mengatur

ulang aktivitas sesuai kondisi. Dengan demikian, strategi individu berfungsi sebagai upaya utama perawat dalam menyeimbangkan tuntutan ganda pekerjaan dan keluarga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial, baik dari keluarga maupun lingkungan kerja, berperan penting dalam membantu perawat menghadapi Work Family Conflict. Dukungan keluarga terutama datang dari pasangan, misalnya suami yang membantu mengurus anak atau pekerjaan rumah ketika istri sedang bertugas. Dengan adanya pembagian peran domestik yang lebih adil, beban ganda perawat menjadi lebih ringan. Beberapa informan menyebutkan bahwa tanpa dukungan pasangan, mereka akan kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Selain dari keluarga, dukungan sosial juga datang dari lingkungan kerja. Informan menyampaikan bahwa rekan kerja maupun atasan sering kali memberikan pengertian ketika mereka menghadapi kendala keluarga, misalnya dengan saling membantu menukar jadwal shift atau meringankan beban kerja. Dukungan ini membuat perawat merasa tidak sendirian dalam menghadapi tekanan peran ganda. Temuan ini sejalan dengan penelitian Stoner et al. (2011) yang menegaskan bahwa dukungan keluarga sangat berpengaruh terhadap tingkat Work Family Conflict. Semakin besar keterlibatan pasangan dalam peran domestik, semakin rendah tingkat konflik yang dialami wanita bekerja. Penelitian Sari dan Wahyuni (2020) juga menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan atasan dapat menjadi faktor protektif yang mengurangi stres akibat beban kerja dan membantu menurunkan konflik peran ganda. Dalam perspektif Role Theory, strategi dukungan sosial dapat dijelaskan melalui tiga konsep. Pertama, Role Salience, dimana perawat tetap berusaha menjalankan peran pentingnya, namun dapat terbantu ketika peran domestik dibagi bersama pasangan. Kedua, Role Flexibility, terlihat ketika pasangan maupun rekan kerja bersedia menyesuaikan diri dengan kebutuhan perawat, misalnya dengan berbagi tugas rumah atau menukar jadwal kerja. Ketiga Role Permeability, ditunjukkan oleh adanya komunikasi dan kerja sama lintas peran, sehingga beban dari pekerjaan tidak sepenuhnya terbawa ke rumah, dan sebaliknya. Dengan demikian, dukungan sosial berfungsi sebagai strategi kunci yang memperkuat kemampuan perawat dalam menghadapi tuntutan ganda pekerjaan dan keluarga.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa peran organisasi memiliki pengaruh penting dalam membantu perawat wanita mengurangi Work Family Conflict. Dukungan yang diberikan rumah sakit, seperti penyesuaian jadwal kerja, kebijakan fleksibilitas, serta perhatian dari pimpinan menjadi kunci dalam meringankan beban perawat. Beberapa informan menjelaskan bahwa adanya pengaturan shift yang lebih manusiawi atau kesempatan untuk mengajukan pergantian jadwal dengan rekan kerja sangat membantu mereka agar tetap bisa menyeimbangkan peran sebagai tenaga kesehatan dan sebagai ibu/istri.Temuan ini didukung oleh penelitian Baljani et al. (2023) yang menegaskan bahwa dukungan dari manajer perawat berperan signifikan dalam mengurangi konflik kerja-keluarga melalui kebijakan fleksibilitas dan perhatian langsung terhadap kondisi perawat. Selain itu, Suryani (2021) juga menemukan bahwa rumah sakit yang memberi ruang komunikasi antara pimpinan dan staf keperawatan mampu menciptakan iklim kerja lebih sehat, sehingga perawat lebih mampu mengelola peran gandanya. Dalam perspektif Role Theory, strategi organisasi ini dapat dikaitkan dengan konsep Role Flexibility. Dengan adanya fleksibilitas yang diberikan rumah sakit, maka perawat memiliki ruang untuk menyesuaikan peran kerja dan peran keluarga tanpa harus mengorbankan salah satunya. Dukungan organisasi juga memperkuat role salience, karena perawat merasa kedua perannya (profesional dan domestik) diakui dan difasilitasi dengan baik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Work Family Conflict (WFC) pada perawat wanita yang telah menikah di BLUD RS Benyamin Guluh Kolaka, dapat disimpulkan bahwa bentuk konflik yang paling sering dialami adalah Time-Based Conflict dan Strain-Based Conflict. Konflik ini muncul akibat sistem kerja shift, terutama shift malam, serta beban kerja tinggi yang menyebabkan kelelahan fisik dan tekanan emosional, sehingga mengurangi waktu serta perhatian perawat terhadap keluarga. Faktor penyebab utama WFC bersumber dari tiga aspek, yaitu pekerjaan (beban kerja, tanggung jawab administrasi, dan jadwal tidak fleksibel), keluarga (dukungan pasangan yang terbatas dan pembagian peran rumah tangga yang tidak seimbang), serta lingkungan sosial dan budaya (ekspektasi terhadap perempuan untuk menomorsatukan peran domestik). Dampak yang dirasakan

perawat mencakup berkurangnya waktu kebersamaan dengan keluarga, tekanan emosional, dan gangguan keseimbangan kehidupan. Namun demikian, WFC tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat karena mereka tetap berusaha menjaga profesionalisme dan tanggung jawab terhadap pasien. Dalam menghadapi konflik tersebut, perawat menerapkan berbagai strategi coping, baik secara individu melalui manajemen waktu dan relaksasi, sosial melalui dukungan pasangan dan rekan kerja, maupun organisasi melalui kebijakan rumah sakit yang fleksibel dan responsif terhadap kondisi keluarga. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa perawat wanita sangat rentan terhadap WFC akibat peran ganda yang dijalani, dan penyelesaiannya memerlukan dukungan sinergis antara individu, keluarga, dan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perawat meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan pengelolaan stres, serta memperkuat dukungan spiritual untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Pihak rumah sakit diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan yang lebih fleksibel terhadap kebutuhan perawat, khususnya yang telah berkeluarga, guna mengurangi tekanan peran ganda. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain di luar aspek pekerjaan, keluarga, dan lingkungan sosial, serta membandingkan pengalaman antara perawat wanita dan pria guna memperkaya pemahaman tentang perbedaan pola Work Family Conflict di lingkungan kerja tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). metode penelitian kualitatif (M. S. Dr. Patta Rapanna, SE. (ed.)). CV. syakir medis press.

Alifah, A. F., & Anwar, H. (2023). Work-Family Conflict dan Tingkat Stres Kerja Pada Ibu Bekerja yang Mengalami Long Work Hours. PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora, 3(1), 131–139.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes weith a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. Journal of Occupational Health Psychology, 16(2), 151–169.

Anwar, S., Rusmaini, R., & Sesriyani, L. (2021). Work Family Conflict in Women Who Runs the Family Business.

Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2002). Women Managers and the Experience Of Work-Family Conflict. American Journal of Undergraduate Research, 1(3), 9–16.

Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(3), 6724–6748.

Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 4(1), 180–201.

Baljani, E., Rezaee Moradali, M., & Hajiabadi, N. R. (2023). The nurse manager support process in the work–family conflict of clinical nurses: a qualitative study. Journal of Research in Nursing, 28(6–7), 499–513.

Biddle, B. J. (1979). Role theory: Expectations, identities, and behaviors. Academic press.

Fathonah, D., Syahran, & Andriansyah. (2020). Pengaruh Peran Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(2), 117–124.

Fitirana, A. (2022). Konflik peran ganda tenaga kesehatan perempuan: Studi tentang work-family conflict. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 10(2), 120–131.

Fitriyani, F., Nurwati, N., & Humaedi, S. (2016). Peran ibu yang bekerja dalam pemenuhan kebutuhan dasar anak. Prosiding KS, 3(1).

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985b). Sources of Conflict between Work and Family Roles. The Academy of Management Review, 10(1), 76.

Handayani, H. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap kinerja perawat rumah sakit. Jurnal Keperawatan Indonesia, 23(1), 45–53.

Inilah.com. (2024). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia.

Jeffrey A. Miles. (2012). Management and Organization Theory: A Jossey-Bass Reader. In San Francisco: Jossey-Bass. (Vol. 11, Issue 1).

Karsadi. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif (membantu peneliti dan mahasiswa untuk melakukan penelitian Naturalistik).

Lestari, D., & Prahiawan, W. (2018). Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, 2(2), 165–183.

Miles, J. A. (2012). Management and organization theory: A Jossey-Bass reader. Jossey-Bass.

Moleong, L. J. (2016). Metodologi penelitian kualitatif (edisi revisi).

Mubassyir, A. H., & Herachwati, N. (2014). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management, 7(3), 143–162.

Putri, R. H. (2013). Analisis pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. Ara Shoes Indonesia). 1–78.

Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 3(1), 152–165.

Rossalia, N., Larasati, D., & Priadi, M. A. G. (2020). Konflik kerja-keluarga pada istri yang bekerja & menjalani long distance marriage. MANASA, 9(2), 16–29.

Rozana, A., & Purnama, H. (2022). Work-family Conflict Pada Pekerja Wanita Era Modern. Jurnal Ilmiah Psikologi, 10(1), 128–139.

Sari, A. Y., & Waryono, W. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintan. Jurnal Pendidikan Dan Keluarga, 11(02).

Septyaningsih, R., & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. Management Analysis Journal, 6(4), 461–472.

Setyowati, T. L. A. D. (2019). Work-Family Conflict Pada Perempuan Bekerja (Studi Kasus: Dosen Perempuan Di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). Jurnal Manajemen UKSM, 2(5), 52–60.

Sugiyono, M. R. (2020). METODE PENELITIAN KUALITATIF. Untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Cocok untuk 1. Mahasiswa SI, S2, dan S3. 2. Dosen dan peneliti Ed. 3 Cet. 3 Thn. 2020.

Suryawan, I. M. Y., Ratnawati, N. L. T. T., & Latupeirissa, J. J. P. (2021). the Conflict Analysis of Balinese Women on Equality in Work, Family and Social Life. Journal of Humanities, Social Science, Public Administration and Management (HUSOCPUMENT), 1(1), 26–31.

Umrati & Hengki Wijaya. (2020). Analisa Data Kualitatif: Teori, Konsep Dalam Penelitian. Sekolah Tinggi Teologia Jaffray, August, 106.

Wiratama, W. (2020). Gambaran konflik peran ganda pada polisi wanita di kota makassar. Universitas Bosowa Makassar, 1–10.

Yudhaningsih, N. M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Jurnal Ilmiah Satyagraha, 4(1), 47–64.