

**BAB VII**

**KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PERAWAT YANG  
MENJALANKAN PERAN GANDA**

Saman & Dewi (2012) menyatakan bahwa perempuan yang bekerja bukanlah hal baru. Dilema perempuan bekerja timbul karena adanya peranan dan fungsi sebagai perempuan. Dilema ini dialami pada perempuan sedangkan pada pria tidak, karena seorang perempuan memiliki tugas yaitu sebagai istri atau pendamping suami, sebagai pengelola rumah tangga, dan sebagai ibu dari anak-anak. Dengan keadaan ini, peran yang harus dijalankan oleh perempuan tidaklah mudah.

Seorang perempuan atau istri yang bekerja di luar rumah bisa disebut dengan perempuan yang menjalankan peran ganda. Peran ganda merupakan seseorang yang mempunyai dua pekerjaan yang dilakukan dengan satu waktu yaitu bekerja di rumah dan di luar rumah. Dalam pemenuhan kebutuhan keluarga, perempuan hari harus berusaha supaya semua perannya bisa berjalan dengan maksimal yaitu menjadi ibu rumah tangga dan juga sebagai seorang pekerja. Dalam hal ini perempuan yang mempunyai peran ganda pasti memiliki kendala-kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Biasanya kendala yang dihadapi oleh perempuan yang bekerja di luar rumah adalah pekerjaan sebagai ibu rumah tangga akan terbengkalai dan kurangnya pengasuhan kepada anak-anaknya.

Hal ini sama seperti yang dialami oleh narasumber penelitian. Sebagai seorang perempuan yang menjalankan peran ganda sekaligus yaitu peran sebagai seorang ibu dan sebagai seorang perawat dibutuhkan keseimbangan yang baik agar tidak terjadi konflik. Gonnelli & Raffagnino (2017) menyatakan bahwa bekerja sebagai tenaga medis khususnya bukanlah suatu hal yang mudah untuk dijalankan karena pekerjaan sebagai perawatan adalah pekerjaan yang penuh dengan tekanan yang dapat memengaruhi produktivitas perawat, tingkat kepuasan, kesehatan fisik dan mental, *turnover*, serta kepuasan pasien mereka.

Pada industri kesehatan, tenaga medis seperti halnya perawat dituntut untuk dapat profesional didalam pekerjaan. Di sisi lain, seorang perawat juga memiliki tanggung jawab terhadap anak dan juga suami yaitu. Sehingga peran sebagai ibu rumah tangga juga tidak bisa diabaikan begitu saja. Hal ini membuat tugas seorang perawat tidaklah mudah yaitu bagaimana menyeimbangkan dua peran secara bersamaan. Jika hal tersebut tidak dapat diatasi dengan baik maka dapat memicu terjadinya konflik dalam keluarga (*work family conflict*) dan konflik dalam pekerjaan yang mengganggu kegiatan serta konsentrasi perawat dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam menjalankan peran ganda agar seimbang dan dapat meminimalisir adanya konflik, maka perawat harus memiliki keseimbangan dalam bekerja atau biasa disebut dengan *work life balance*. Galea, *et.al.* (2014) menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mengacu pada bagaimana individu mengelola dan menegosiasikan domain antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk masalah memegang berbagai peran dan pekerjaan lainnya.

Dengan demikian Clark (2000) menyatakan bahwa pekerjaan yang baik yaitu dapat menyeimbangkan hidup sebagai kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan juga di rumah dengan konflik peran yang minimum.

### **7.1 Konflik Kerja dan Keluarga yang Dialami Oleh Perawat**

Hidayati & Alteza (2008) menyatakan bahwa timbulnya *work life conflict* karena adanya pergeseran komposisi keluarga, dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, dimana pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja. Salah satu implikasinya adalah tuntutan penyeimbangan peran keluarga dan peran pekerjaan yang harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Atau bisasa dikenal dengan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja). Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik antar pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*).

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, narasumber yaitu Bu Reni, Bu Wiwin, dan Bu Ari menyatakan bahwa salah satu konflik yang terjadi dalam keluarga adalah karena memiliki suami yang merupakan seorang tenaga kerja yaitu sebagai PNS dan Wiraswasta. Hal tersebut menjadi masalah yaitu kurangnya waktu terhadap anak karena ketiga narasumber beserta suami harus menjalankan tanggung jawab sebagai seorang pekerja di tempat kerja masing-masing, sehingga mengorbankan waktu untuk keluarga. Konflik pekerjaan dan keluarga muncul apabila adanya tuntutan yang lebih yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Apabila hal tersebut tidak dapat diminimalisir dengan baik maka akan menimbulkan konflik antar peran atau biasa disebut dengan konflik

*interrole*. Konflik *interrole* telah dikonseptualkan oleh Greenhaus & Beutell (1985) sebagai dasar konflik. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Greenhaus & Beutell (1985) mengatakan bahwa dalam kasus konflik *interrole*, tekanan peran yang terkait dengan keanggotaan dalam satu organisasi bertentangan dengan tekanan yang berasal dari keanggotaan dalam kelompok lain. Tuntutan dari peran pada pekerjaan untuk lembur mungkin bertentangan dengan tekanan dari anak dan suami yang menginginkan perawat untuk berada di rumah pada malam hari.

Penelitian ini menemukan konflik kerja dan keluarga dibagi dalam 3 bentuk utama yaitu (1) konflik berbasis waktu, (2) konflik berbasis ketegangan, dan (3) konflik berbasis perilaku. Konflik berbasis waktu adalah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam suatu peran umumnya tidak dapat dikhususkan untuk kegiatan dalam peran lain. Narasumber menyatakan bahwa adanya tekanan waktu yang berasal dari pekerjaan bertentangan dengan tekanan waktu yang berasal dari keluarga. Ketika waktu dalam bekerja panjang dan mengharuskan narasumber untuk bekerja sampai lembur tidak sesuai dengan waktu yang diharapkan oleh anak-anak narasumber yang menginginkan ibunya bersama mereka pada malam hari di rumah. Selain itu tekanan waktu yang dirasakan oleh Bu Reni yaitu terkait dengan *on call* pada hari libur atau *weekend* sehingga yang seharusnya waktu libur digunakan untuk berkumpul bersama keluarga tidak berjalan dengan maksimal karena harus bekerja ketika dibutuhkan.

Selanjutnya bentuk kedua konflik kerja keluarga yaitu konflik berbasis

ketegangan seperti stres kerja dapat yang dapat menghasilkan gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi dan apatis. Konflik berbasis ketegangan akan muncul ketika ketegangan dalam satu peran mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran lain maka peranannya tidak cocok dalam arti bahwa ketegangan yang diciptakan oleh seseorang membuatnya sulit untuk mematuhi tuntutan pada peran yang lain. Bu Wiwin mengatakan bahwa karena banyaknya beban dan tugas di rumah sakit yang harus diselesaikan oleh beliau menyebabkan beliau meraskan lelah hingga stress sehingga ketika pulang ke rumah, beliau tidak bisa menyelesaikan pekerjaan rumah secara maksimal karena rasa lelah berlebihan dari tempat kerja. Sebaliknya, banyaknya pekerjaan rumah yang harus diselesaikan oleh Bu Wiwin tanpa bantuan pembantu rumah tangga dan mengurus anak sendiri terlebih ketika suami bekerja menyebabkan beliau kelelahan pada saat bekerja di rumah sakit karena beban kerja di rumah yang sulit untuk ditangani sendiri. Selain itu Bu Reni juga menyampaikan hal yang sama. Beliau mengatakan bahwa ketika suami beliau bekerjadan tidak ada pembantu rumah tangga maka dari subuh beliau sudah bangun untuk mengerjakan pekerjaan rumah setelah itu mengantarkan anaknya ke tempat momong. Hak tersebut menyebabkan beliau lelah dan tidak focus dalam bekerja karena terpikir anak.

Terakhir bentuk ketiga dalam konflik kerja keluarga adalah konflik berbasis perilaku. Konflik berbasis perilaku menjelaskan mengenai pola perilaku dalam peran tertentu dianggap tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi

harapan dari peran yang berbeda, maka kemungkinan akan mengalami konflik antara peran. Bu Wiwin menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang mengharuskan beliau untuk datang *on time* atau tepat waktu tidak sesuai dengan harapan yang muncul dari anaknya yang mengharapkan beliau untuk mengantarkannya ke sekolah pada pagi hari. Perilaku disiplin yang harus diterapkan oleh perawat dalam bekerja misalnya datang *on time* tidak sesuai dengan perilaku yang diterapkan di rumah seperti lebih santai, lebih banyak meluangkan waktu untuk anak seperti menyiapkan perlengkapan anak sebelum berangkat ke sekolah dan mengantar anak sekolah sebelum berangkat kerja. Dampak dari adanya tuntutan yang berbedadari kedua peran tersebut menyebabkan Bu Wiwin terburu-buru di jalan agar tidak terlambat dan dampak lainnya adalah tidak mendapatkan uang hadir apabila masuk terlambat.

Penelitian tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabil, *et.al.* (2016) yang meneliti mengenai konflik pekerjaan dan keluarga di antara perawat di Rumah Sakit Umum Sarawak. Hasil penelitan menyatakan bahwa banyaknya tuntutan peran yang dipaksakan oleh ranah pada keluarga menciptakan sejumlah konflik tekanan yang pada akhirnya dapat memengaruhi pekerjaan seseorang. Konflik kerja-keluarga meningkat karena kewajiban seseorang kepada keluarga untuk memberikan perhatian kepada anak. Keterlibatan keluarga mengacu pada sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan keluarga mereka, kepentingan relatif keluarga terhadap citra diri dan konsep diri individu serta komitmen individu terhadap keluarga mereka.

Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Adanya perbedaan tuntutan yang berasal dari peran yang berbeda menyebabkan narasumber sulit untuk menyeimbangkan keduanya. Sehingga ada salah satu yang dikorbankan. Bu Wiwin mengatakan bahwa ketika anak beliau sedang sakit, beliau tidak bisa merawat dan memberikan perhatian secara maksimal sehingga ada peran yang hilang yaitu peran sebagai seorang ibu. Bu Wiwin mengorbankan waktunya yang seharusnya digunakan untuk mengurus anak di rumah karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan beliau untuk tetap masuk. Tuntutan peran lainnya juga dialami oleh Bu Ari. Bu Ari mengungkapkan bahwa ketika anak beliau memintanya untuk mengambil rapot sekolah, beliau tidak bisa mewujudkannya karena harus bekerja. Sehingga beliau harus mengorbankan waktu bersama anak karena pekerjaan.

Konflik-konflik pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh perawat merupakan sebuah tantangan sekaligus konsekuensi yang harus diterima dan dijalani. Namun dalam menjalani kedua peran ganda tersebut harus bisa diseimbangkan agar tidak menimbulkan konflik yang berkelanjutan. Tantangan-tantangan dalam menjalankan peran ganda adalah sebuah keputusan yang telah diambil oleh ketiga narasumber yaitu Bu Reni, Bu Wiwin, dan Bu Ari sehingga ketiganya harus bisa bertanggung jawab terhadap pilihan tersebut.

## **7.2 Cara Mengatasi Konflik Keluarga**

Saman & Dewi (2012) menyatakan bahwa banyaknya konflik yang muncul dari tuntutan peran sebagai ibu dan perawat menyebabkan perawat harus mampu untuk mengatasi konflik-konflik tersebut agar tidak berlarut-larut. Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis ditemukan bahwa cara untuk mengatasi konflik yang

terjadi dalam keluarga yaitu dengan menggunakan strategi *coping*. *Coping* sebagai usaha mengubah pemikiran atau tindakan untuk mengelola tuntutan internal dan eksternal yang dinilai berat dan melebihi sumber daya yang dimiliki individu. *Coping* merupakan proses dimana seseorang mencoba untuk mengelola perbedaan yang dirasakan antara tuntutan dan sumber daya yang mereka nilai dalam situasi stres. Usaha *coping* bertujuan pada mengoreksi atau menguasai suatu masalah, hal itu juga membantu seseorang mengubah persepsinya mengenai ketidaksesuaian, toleransi atau penerimaan ancaman atau hal yang membahayakan, atau melarikan diri atau menghindari situasi

Hidayati & Alteza (2008) menyatakan bahwa tujuan utama dari *coping* adalah menyeimbangkan peran pekerja dalam keluarga dan tuntutan pekerjaan. Fokus dapat terdiri dari *problem focused coping* yaitu penanganan konflik dengan cara mengurangi atau memecahkan sumber stress dan *emotion focused coping* yaitu penanganan konflik dengan mengendalikan respon emosi yang diakibatkan oleh stressor. *Coping* juga dapat dilakukan menggunakan metode yang melibatkan orang lain (*social*) atau dilakukan sendiri (*solitary*). Bentuk *coping* secara individual dapat berupa beberapa misalnya *selective ignoring*, yaitu dengan sengaja mengabaikan hal-hal tertentu yang menjadi sumber konflik, *avoidance strategy* yaitu menghindari penyebab konflik, *distraction* yaitu melakukan kegiatan selingan misal relaksasi guna mengurangi ketegangan akibat konflik, dan *adaptive strategy* yaitu menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi konflik lewat perencanaan, pencarian informasi dan penyusunan prioritas.

Hasil penelitian tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh



penulis. Narasumber menggunakan *problem focused coping individual* yaitu penanganan konflik dengan cara mengurangi atau memecahkan sumber stress dengan cara *adaptive strategy* yaitu menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi konflik lewat perencanaan, pencarian informasi dan penyusunan prioritas. Bu Reni menyatakan bahwa ketika anak beliau sedang sakit atau ada keperluan keluarga yang penting maka beliau bisa menyesuaikan jadwal kerja dengan teman sesama perawat. Bu Reni memprioritaskan anaknya yang sedang sakit sehingga beliau meminta teman sesama perawat untuk betukar shift atau *change shift* agar bisa memenuhi permintaan keluarga terlebih dahulu. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Bu Ari dan Bu Wiwin.

Terdapat perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan Hidayati & Alteza (2008). Pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Alteza (2008) menyebutkan bahwa bentuk *coping* secara individual dapat berupa beberapa misalnya *selective ignoring*, yaitu dengan sengaja mengabaikan hal-hal tertentu yang menjadi sumber konflik, *avoidance strategy* yaitu menghindari penyebab konflik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak terdapat bentuk *coping* individual secara *selective ignoring*. Narasumber tidak sengaja mengabaikan konflik yang terjadi, namun mencari alternatif dan cara agar bisa meminimalisir konflik tersebut.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Higgins, *et.al.* (2007) dalam Hidayati & Alteza (2008) menyebutkan strategi *coping individual* dapat meliputi restrukturisasi peran dalam keluarga, misalnya mendorong anak-anak membantu pekerjaan rumah tangga, merencanakan waktu keluarga bersama-sama anggota

keluarga lain; mementingkan keperluan keluarga misalnya dengan membatasi keterlibatan diri dalam pekerjaan, memodifikasi jadwal kerja, merencanakan perubahan kerja sesuai kebutuhan keluarga; mencari dukungan sosial dari anggota keluarga dan teman; dan meminta bantuan pihak eksternal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Narasumber menyebutkan bahwa untuk mengatasi konflik bisa dengan bantuan dengan suami dan teman sesama perawat. Adanya dukungan sosial yang ditunjukkan oleh suami membuat perawat lebih mudah untuk mengatasi konflik. Bu Reni menyatakan bahwa suami beliau mau untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga dan bergantian dalam mengantar jemput anak ke sekolah. Bu Wiwin juga menyatakan bahwa apabila beliau sedang bekerja maka suami beliau yang menjemput anak mereka di sekolah. Bantuan lainnya juga berasal dari teman sesama perawat. Bu Ari menyatakan bahwa teman-teman di rumah sakit PKU Muhammadiyah sudah seperti keluarga, sehingga ketika beliau sedang memiliki masalah di rumah, maka beliau *sharing* kepada teman perawat sehingga bisa diberi masukan, *support*, dan nasehat. Selain itu juga cara mengatasi konflik keluarga seperti yang dikemukakan oleh yaitu dengan meminta bantuan pihak eksternal. Hal ini juga dilakukan oleh Bu Ari. Dalam bekerja, Bu Ari tidak bisa mengawasi anaknya setiap saat sehingga alternatif yang dipilih yaitu meminta bantuan kepada orang untuk menjaga anaknya sampai beliau pulang kerja. Hal yang sama juga disampaikan oleh Bu Wiwin. Bu Wiwin menyatakan bahwa untuk dapat memenuhi kebutuhan anaknya walaupun dirinya sedang bekerja, beliau meminta bantuan kepada orang tua beliau untuk mengurus

anaknyanya hingga pulang kerja.

### **7.3 Cara Mengatasi Konflik Kerja Pada Perawat dan Rumah Sakit**

Pada industri kesehatan, tenaga medis seperti halnya perawat dituntut untuk dapat profesional didalam pekerjaan, baik waktu dan tugas yang harus sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Di sisi lain, seorang perawat juga harus menjalankan perannya dirumah sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tanggung jawab kepada anak dan juga suami. Hal ini membuat tugas seorang perawat tidaklah mudah yaitu bagaimana menyeimbangkan dua peran secara bersamaan. Jika hal tersebut tidak dapat diatasi dengan baik maka dapat memicu terjadinya konflik dalam keluarga (*work family conflict*) dan konflik dalam pekerjaan yang mengganggu kegiatan serta konsentrasi perawat dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menemukan bahwa cara untuk mengatasi konflik yang terjadi pada pekerjaan yaitu dengan menggunakan empat aspek dukungan sosial. Almasitoh (2011), terdapat empat aspek dukungan sosial, yaitu (1) dukungan emosional, seperti empati, cinta, dan kepercayaan yang di dalamnya terdapat pengertian, rasa percaya, penghargaan dan keterbukaan. (2) dukungan informatif, berupa informasi, nasehat, dan petunjuk yang diberikan untuk menambah pengetahuan seseorang dalam mencari jalan keluar pemecahan masalah. (3) dukungan instrumental, seperti penyediaan sarana yang dapat mempermudah tujuan yang ingin dicapai dalam bentuk materi, pemberian kesempatan waktu, pekerjaan, peluang serta modifikasi lingkungan. Dan (4) penilaian positif, berupa pemberian penghargaan atas usaha yang telah dilakukan,

memberi umpan balik mengenai hasil atau prestasi, penghargaan dan kritik yang membangun.

Pertama yaitu dukungan sosial berupa dukungan emosional yaitu rasa empati yang diperlihatkan oleh rekan sesama perawat antara satu dengan lainnya dapat membantu mengurangi banyaknya pekerjaan perawat. Rasa empati yang diperlihatkan oleh rekan sesama perawat yaitu pada saat menyelesaikan pekerjaan di rumah sakit. Bu Reni menyatakan bahwa dalam menyelesaikan banyaknya tugas dan beban di rumah sakit beliau dibantu oleh teman-teman perawat lainnya, disamping itu jugabu Wiwin menyatakan bahwa bantuan yang diberikan oleh anak magang dan praktek dalam menyelesaikan tugas di rumah sakit membuat beliau menjadi lebih mudah dalam bekerja.

Selain adanya dukungan dari rekan kerja, perawat juga mendapatkan dukungan dari atasan rumah sakit yaitu dengan memberikan waktu cuti dan libur kepada perawat sehingga bisa digunakan untuk berkumpul bersama keluarga.

Kedua, dukungan sosial yaitu dukungan informatif berupa nasehat juga diperlihatkan oleh teman-teman sesama perawat dalam mencari jalan keluar pemecahan masalah. Bu Ari menyatakan bahwa apabila ada masalah di rumah sakit, beliau sering mengkomunikasikannya kepada teman perawat lainnya agar mendapatkan masukan ataupun nasehat untuk menghadapi masalah. Selai itu Bu Reni dan Bu Wiwin juga menyampaikan hal yang sama ketika dalam bekerja terdapat masalah atau kesulitan maka teman-teman perawat lain akan memberikan masukan dan mencari jalan keluar bersam-sama karena semua

perawat yang bekerja tidak hanya sekedar dianggap sebagai rekan kerja namu seperti keluarga di tempat kerja

Ketiga, dukungan instrumental, seperti penyediaan sarana yang dapat mempermudah tujuan yang ingin dicapai misalnya pemberian kesempatan waktu kepada perawat untuk beristirahat di ruang perawat dan memanfaatkan dapur yang telah disediakan oleh rumah sakit. Dalam bekerja, Bu Reni menyatakan bahwa beliau terkadang merasa bosan dan lelah sehingga membutuhkan waktu untuk beristirahat sejenak. Ketika Bu Reni ingin beristirahat, maka bisa menggunakan salah satu fasilitas yang telah disediakan oleh rumah sakit yaitu ruang khusus untuk perawat beristirah ataupun melakukan kegiatan *pumping* asi dan dapur untuk membuat makanan dan minuman.

Keempat, dukungan sosial berupa penilaian positif yaitu berupa pemberian penghargaan atas usaha yang telah dilakukan oleh perawat dan memberi umpan balik mengenai hasil atau prestasi. Bu Reni menyatakan bahwa pihak rumah sakit memberikan jatah libur setiap 1 sampai 2 bulan sekali kepada perawat dan jadwal kerja berupa *shift* yang bisa diperoleh oleh perawat untuk beristirahat. Adanya jatah libur yang diberikan kepada rumah sakit bisa digunakan perawat untuk meluangkan waktu untuk keluarga dan melakukan kegiatan sehari-hari. Selain itu adanya pemberian kerja berupa *shift* juga merupakan salah satu cara yang digunakan oleh perawat untuk bisa bersama keluarga. Misalnya ketika perawat mendapatkan *shift* pagi maka pada sore dan malam hari bisa bersama anak di rumah.

Namun terdapat perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada bagian penilaian positif berupa penghargaan dan kritik yang membangun. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak terdapat pemberian penghargaan berupa *reward* yang diberikan kepada perawat. Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, tidak ada pemberian *reward* berupa materi maupun non materi yang diberikan kepada rumah sakit oleh perawat. Perawat hanya diberikan waktu cuti dan jatah libur dengan standar tertentu. Seharusnya setiap organisasi memberikan *reward* kepada perawat agar perawat terdorong untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya.

Dukungan yang diberikan oleh perawat tidak hanya berasal dari keluarga namun juga berasal dari organisasi berupa bentuk kebijakan-kebijakan yang disepakati. Dukungan dari rumah sakit seperti kebijakan ramah keluarga (*Family Friendly Police*) digunakan untuk dapat meminimalisir konflik dalam pekerjaan. Saltzstein *et al* (2001) menyatakan program *family friendly* merupakan suatu sistem kebijakan yang dibangun dalam suatu perusahaan untuk mengatur keseimbangan tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap

keluarganya. Dengan adanya program *family friendly* maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang loyal dan berkualitas daripada merekrut orang baru yang belum tentu memiliki kualitas. Perusahaan memperoleh hasil yang signifikan dengan praktek *family friendly*, yaitu meningkatkan moral karyawan, produktivitas kerja serta mengurangi keluarnya karyawan yang berkualitas. Hal ini juga menempatkan perusahaan tersebut sebagai *employers of choice* dalam persaingan global.

*Family friendly policies* memberikan kesempatan bagi karyawan yang sudah berkeluarga maupun tidak, untuk mengatasi masalah-masalah pribadi sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, mengurangi stres kerja, meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya membantu mencapai tujuan organisasi dan individu itu sendiri. Champion & Hughes (2001) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki program *family friendly* menawarkan serangkaian keuntungan bagi karyawannya. Pengaturan lingkungan kerja dengan program *family friendly* dapat membantu karyawan dalam membuat agenda atau rencana secara pribadi atau rencana kerja. Dengan rencana kerja yang teratur dan terorganisir dengan baik akan memudahkan karyawan membuat prioritas, sehingga tidak menimbulkan tekanan kerja. Program *family friendly* antara lain meliputi adanya jam kerja yang fleksibel, perawatan terhadap anak yang sakit, serta tunjangan kesehatan bagi orang tua karyawan.

Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Ketiga narasumber menyatakan bahwa dukungan rumah sakit yang diberikan kepada perawat adalah dalam bentuk kebijakan ramah keluarga meliputi pemberian

waktu cuti, pemberian BPJS Kesehatan, Layanan berupa ruang menyusui, dan melakukan kegiatan silaturahmi. Bu Reni menyatakan bahwa adanya pemberian waktu cuti bisa memberikan waktu untuk perawat beristirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga. Selain itu Bu Wiwin juga menyatakan bahwa berbagai cuti yang diberikan oleh pihak rumah sakit membantu beliau mengatur waktu untuk pekerjaan dan keluarga agar seimbang.

