

## Konflik Beban Ganda Bidan di Puskesmas

Budi Astyandini<sup>1\*</sup>, Khobibah<sup>1</sup>, Heny Rosiana<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UPP Kampus Kendal, Poltekkes Kemenkes Semarang, Semarang, Indonesia

### ABSTRACT

The alignment of the roles of men and women has the result of women's involvement in the field of work due to biological factors, technological advances, and the human desire to work as a form of self-actualization. This research method is quantitative with a descriptive approach. The research was conducted at 3 Community Health Centers with a population of 30 midwives who worked outpatient care at Health Centers in the Kendal district in October 2022. Data collection used primary data by distributing questionnaires through the Google form which were distributed to midwives who had given informed consent. A small part of the conflict that occurred with midwives working at the Puskesmas was having problems when carrying work at home because their partners also worked and had been midwives for a long time. so that adaptation has occurred, and problems at home do not affect midwives when performing their duties at the outpatient Health Center because the tasks are carried out with full commitment.

Keywords: conflict ; double load; midwives

### ARTICLE INFO

Article history

Received : 29 March 2023  
Revised : 30 April 2023  
Accepted : 30 April 2023

### DOI

DOI: <https://doi.org/10.31983/micajo.v4i2.9716>

### CORRESPONDING AUTHOR

Name : Budi Astyandini  
Email : [asty.budi@yahoo.com](mailto:asty.budi@yahoo.com)  
Telp : 08156608430  
Address : Jl Laut no 21 A Kendal

### ORIGINAL RESEARCH

## Pendahuluan

Kesetaraan gender telah diperjuangkan wanita Indonesia sejak masa RA Kartini. Perempuan saat ini tidak hanya melakukan pekerjaan domestik. Data dari biro pusat statistik pada Tahun 2013 didapatkan lebih dari 50 % wanita di Indonesia sebagai seorang istri melakukan peran ganda juga sebagai pekerja. Dilihat dari sudut anggota keluarga ternyata 85,20 % pasangan suami istri sepakat untuk tetap bekerja setelah menikah. Tipe keluarga berdasarkan kategori bekerja dibedakan menjadi 2 yaitu disebut *single career family* jika hanya salah satu pasangan yang bekerja yang kedua adalah *dual career family* dimana kedua pasangan suami istri bersama sama bekerja (Biro Pusat Statistik, 2013).

Wanita yang melakukan peran ganda baik sebagai ibu rumah tangga maupun wanita bekerja perlu bijaksana dalam mengatur waktu dan perhatian agar semuanya mendapatkan porsi yang seimbang. Seorang wanita saat bekerja di luar rumah diharapkan bijaksana untuk mengatur waktu. Tujuan umum dalam melakukan pekerjaan adalah memenuhi keperluan keluarga terutama dalam bidang ekonomi. Wanita sebagai seorang yang lemah lembut perlu mengatur tugas mulia tersebut dengan baik. Dalam kehidupan masyarakat tugas utama seorang istri yaitu mengatur rumah tangga. Ibu harus mengatur waktu agar berangkat bekerja dan pulang bekerja sesuai dengan aturan institusi. Disamping bekerja seorang ibu harus menyediakan waktu bercanda dan memperhatikan anak dan suami. Mendidik dan mendampingi anak yang sedang masa tumbuh kembang dengan memperhatikan semua tugas sekolah anak merupakan tugas ibu. Pengorbanan tersebut akan menjadi suatu

kebahagiaan jika melihat anak-anaknya tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang kuat dan stabil. Pada Keterlibatan perempuan dalam kegiatan perekonomian adalah untuk mencari nafkah keluarga yang merupakan aktualisasi dari peranan perempuan, bahkan dapat dikatakan kaum perempuan telah memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi perkembangan ekonomi masyarakat. Di sisi lain, keterlibatan perempuan dalam bidang pekerjaan bukan sebagai akibat faktor biologi atau kemajuan teknologi, tetapi memang kodratnya manusia yang mempunyai keinginan untuk bekerja (Alfiati & Mahmudah, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persoalan yang dihadapi rumahtangga telah berdampak pada aspek ekonomi baik pada pendapatan keluarga. Dalam proses aktivitas tergolong harmonis karena perempuan yang berperan ganda tersebut dapat melaksanakan 2 (dua) fungsi sekaligus, yaitu mengurus rumahtangga dan juga bekerja untuk memperoleh pendapatan dan menambah penghasilan keluarga. Faktor penyebab perempuan melakukan peran ganda adalah untuk membantu suami menambah penghasilan keluarga dan mencari nafkah keluarga disamping meniti karir. Upaya yang dilakukan perempuan yang berperan ganda terhadap keharmonisan rumahtangga keluarga adalah menghargai atau menghormati suami sebagai pemimpin atau kepala rumahtangga dan sikap terbuka dalam melakukan komunikasi untuk menghadapi setiap permasalahan rumahtangga serta mencurahkan kasih sayang terhadap suami dan anak-anaknya.(Alfiati & Mahmudah, 2020). Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini disusun untuk mendeskripsikan beban ganda yang dialami bidan yang bekerja di Puskesmas rawat jalan.

## Metode

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif . Penelitian dilakukan di 3 Puskesmas dengan Populasi Bidan yang bekerja rawat jalan di Puskesmas diwilayah kabupaten Kendal pada bulan Oktober tahun 2022 berjumlah 30 orang bidan. Pengambilan data menggunakan data primer dengan membagikan kuesioner melalui google form yang dibagikan kepada Bidan yang telah melakukan informed consent

## Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan beban Pekerjaan Kantor**

| Kategori                   | Frekuensi (F) | Persentase (%) |
|----------------------------|---------------|----------------|
| Sangat Tidak Setuju Sekali | 2             | 6,7            |
| Sangat Tidak Setuju        | 15            | 50             |
| Tidak setuju               | 12            | 40             |
| Setuju                     | 0             | 0              |
| Sangat Setuju              | 0             | 0              |
| Sangat Setuju Sekali       | 1             | 3,3            |
| Jumlah                     | 30            | 100            |

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 1. didapatkan Sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju sekali sebanyak 2 orang yaitu 6,7 %, sangat tidak setuju bahwa pekerjaan kantor menyebabkan beban bagi bidan sebanyak 15 orang atau 50 %, sebanyak 12 orang atau 40 % bidan menyatakan tidak setuju pekerjaan kantor menyebabkan beban kerja dan 1 orang atau 3,3% menyatakan sangat setuju sekali.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Pekerjaan Rumah**

| Kategori                   | Frekuensi (F) | Persentase (%) |
|----------------------------|---------------|----------------|
| Sangat Tidak Setuju Sekali | 13            | 43,3           |
| Sangat Tidak Setuju        | 16            | 53,3           |
| Tidak setuju               | 0             | 0              |
| setuju                     | 1             | 3,4            |
| Sangat Setuju              | 0             | 0              |
| Sangat Setuju Sekali       | 0             | 0              |
| Jumlah                     | 30            | 100            |

Sumber: data primer penelitian

Dari hasil penelitian pada tabel 2 didapatkan data bahwa sebagian besar bidan menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang atau 53,3 % sedangkan yang menyatakan sangat setuju sekali sebanyak 13 orang ( 43,3 %) hanya 1 orang (3,4 %) yang menyatakan setuju.

Dari tabel 1. menunjukkan bahwa hanya sedikit yang menyatakan pekerjaan kantor dapat menyebabkan konflik dalam keluarga. Beberapa faktor yang menyebabkan pendapat pekerjaan kantor tidak dianggap sebagai beban karena bidan telah memiliki masa bekerja yang lebih dari 10 tahun sehingga telah beradaptasi dengan jam bekerja, Bidan dengan rasa pengabdian dan komitmen yang tinggi dalam memberikan pelayanan merupakan faktor pemungkin bidan tidak merasakan beban.

Hal ini sesuai dengan pendapat beberapa penelitian menunjukkan hal-hal yang dapat mempengaruhi *psychological well being* karyawan diantaranya yaitu sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan pekerjaan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan serta promosi perusahaan (Soh et al., 2016).

Tercapainya suatu kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari adanya kontribusi karyawan sehingga dalam mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini kesejahteraan karyawan perlu mendapat perhatian. Perlu diperhatikan pula kesejahteraan dari pekerja wanita, termasuk kesejahteraan psikologis mereka. Pada dasarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 31 telah mengatur tentang kesejahteraan psikologis dimana dalam undang-undang ini disebutkan bahwasan kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Melalui undang-undang ini sebuah perusahaan dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan karyawan baik itu yang sifatnya fisik ataupun psikis, dan kesejahteraan (Fridayanti & Yulinar, 2021).

Bidan mempunyai peran, fungsi dan kompetensi dalam memberikan asuhan kebidanan kepada wanita. Peran Bidan adalah sebagai pelaksana, pengelola, pendidik dan peneliti. Peran bidan sebagai pendidik diantaranya adalah memberikan pendidikan dan penyuluhan kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat tentang penanggulangan masalah kesehatan khususnya yang berhubungan dengan kesehatan ibu termasuk wanita usia subur, anak dan keluarga berencana. Pelayanan kebidanan adalah penerapan ilmu kebidanan melalui asuhan kebidanan kepada klien yang menjadi tanggung jawab bidan, mulai dari kehamilan, persalinan, nifas, bayi baru lahir, keluarga berencana, termasuk kesehatan reproduksi wanita dan pelayanan kesehatan masyarakat. Pelayanan Kebidanan merupakan Peran bidan adalah suatu pola tingkah laku, kepercayaan, nilai dan sikap dari seorang yang

telah mengikuti dan menyelesaikan pendidikan bidan yang telah diakui pemerintah dan lulus ujian sesuai dengan persyaratan yang telah berlaku yang diharapkan bidan dapat menjalankan perannya dalam masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa semua responden mengatakan bidan menunjukkan peran yang baik selama memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Juanda. (Fauziah & Siampa, 2019)

Hubungan peran bidan pada pelaksanaan Inisiasi Menyusu Dini (IMD) dimana meneliti hubungan Persalinan dengan program IMD pada ibu bersalin di Rumah Sakit Wilayah Kota Pekalongan, nilai 0,374 yang berarti hubungannya sedang. Bidan yang mempunyai peran cukup sebaiknya meningkatkan ketrampilan dalam pelaksanaan inisiasi menyusu dini dengan mengikuti pelatihan IMD, melakukan asuhan persalinan sesuai dengan standar operasional seperti Asuhan Persalinan Normal (APN) (Diah Atmarina Yuliani, 2020).

Berdasarkan data dari penelitian didapatkan bahwa hanya Sebagian besar bidan yang menyatakan bahwa pekerjaan rumah tidak menyebabkan konflik dalam rumah tangga. Beberapa faktor yang memungkinkan dari hasil penelitian ini adalah karena kedua pasangan suami istri bekerja sehingga pemahaman tugas dan peran masing masing lebih di pahami. untuk keluarga yang menjadikan pekerjaan rumah sebagai beban lebih disebabkan karena masih memiliki anak di masa pertumbuhan dan memerlukan perhatian.

Penelitian lain menunjukkan bahwa determinan dari keluarga merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi psychological well being (Kowal, Kramer, Krull, & Crick dalam Hidalgo et al., 2010). Terciptanya suatu kepuasan dalam keluarga mampu berkontribusi dalam kepuasan pekerjaan sehingga hal ini saling mempengaruhi (Amstad et al., 2011). Oleh sebab itu sesuatu hal yang sedang ia jalankan baik itu hal pekerjaan ataupun keluarga dapat menimbulkan suatu kepuasan tersendiri atau justru malah sebaliknya dapat menimbulkan suatu tekanan, karena wanita yang menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus mengemban jadi seorang pekerja akan mudah terbawa pada situasi work family, dimana mereka akan dihadapkan pada suatu tuntutan dari masing- masing peran yang mereka jalankan. Studi menemukan bahwa *Work-family conflict* semakin meningkat karena partisipasi perempuan yang lebih tinggi dalam dunia kerja (O'Driscoll, Brough, & Kalliath, 2004)

Penelitian telah banyak menemukan hubungan erat antara work-life family conflict dan psychological well being (Arcangeli et al., 2020) Korten (1988), menjelaskan partisipasi adalah proses pemberian peran kepada individu bukan hanya sebagai subyek melainkan sebagai aktor yang menetapkan tujuan, mengendalikan sumber daya dan mengarahkan proses yang mempengaruhi kehidupannya. Sedangkan Migley (1986), menjelaskan partisipasi sebagai upaya memperkuat kapasitas individu dan masyarakat untuk mendorong mereka dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi. *Work family conflict* merupakan sumber umum dari stress, dimana hal ini akan banyak menimbulkan efek negatif misalnya meninggalkan pekerjaan (Lee dan Ashforth, 1996). Karatepe (2006) menambahkan bahwa jika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan kemudian mereka tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, maka mereka akan merasa tidak stabil dalam emosi dan kemudian menurunkan performa kerja. *Work Work-family conflict (WFC)* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Kahn et al., 1964, dalam Ahmad, 2008).

Ketidakcocokan tersebut ditunjukkan dengan kenyataan partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2005). Misalkan saja, ayah yang terlalu bersemangat dalam bekerja sehingga tidak memiliki

waktu untuk sekadar makan malam Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict*, yaitu: 1. *Time-based conflict* yaitu Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga) 2. *Strain-based conflict* yaitu terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. 3. *Behavior-based conflict* yaitu berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Meskipun beberapa artikel menyatakan tidak ada perbedaan gender dalam *work-family conflict*, namun pembahasan dalam artikel ini akan dibatasi pada *work-family conflict* yang terjadi pada wanita, karena selain peningkatan jumlah tenaga kerja wanita beberapa tahun belakangan ini, batasan keluarga (*family boundaries*) lebih mudah ditembus atau dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan batasan pekerjaan (*work boundaries*) yang ditembus atau dipengaruhi oleh tuntutan keluarga Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan di Indonesia meningkat sebesar 2,33% menjadi 55,04% dari sebelumnya yaitu, 52,71% pada Februari 2016. Hal ini menunjukkan perempuan semakin aktif mengambil bagian dalam mendukung perekonomian nasional dan memiliki kesempatan yang sama di bidang pekerjaan. Perempuan yang bekerja utamanya yang telah menikah, secara tidak langsung memiliki dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai karyawan dan peran ibu rumah tangga. Peran sebagai karyawan dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan secara tepat waktu, sesuai standar yang ditentukan, dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan, dan keberhasilan organisasi. Peran sebagai pengurus rumah tangga juga tak dapat di kesampingkan, yaitu untuk mengurus rumah, merawat anak dan melayani suami, serta tugas domestik lainnya. (Prasetyo et al., 2019)

Penelitian korelasional yang bertujuan mengetahui hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada wanita bekerja menunjukkan bahwa jumlah wanita berperan ganda yang meningkat dari tahun ke tahun dan tidak jarang peran ganda itu sendiri banyak menimbulkan permasalahan bagi wanita yang menjalaninya. Konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan peran dalam pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Subjek penelitian ini berjumlah 76 orang wanita yang sudah menikah, memiliki anak, dan memiliki anak usia pra sekolah. Tehnik pengambilan sampel dengan menggunakan incidental sampling. Uji linearitas menggunakan *compare means test for linearity* untuk melihat hubungan antara konflik peran ganda (independent variable) dengan stres kerja (dependent variable) pada wanita bekerja. Alat ukur yang digunakan adalah skala konflik peran ganda yang disusun sendiri oleh peneliti dengan dimensi-dimensi konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Greenhouse dan Beutell (1985). Skala tingkat stres kerja yang disusun oleh peneliti dengan gejala-gejala stres kerja yang dikemukakan oleh Rice (1992) dan skala konflik peran ganda. Berdasarkan Hasil analisa data ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dimiliki, dan sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka tingkat stres kerja akan semakin rendah pula. Wanita bekerja di perusahaan yang tinggi serta beberapa aturan perusahaan yang ketat, jumlah jam tambahan (lembur) yang cukup tinggi dan tidak adanya bantuan asisten rumah tangga untuk membantu ibu dalam menjalankan kegiatan domestik, ibu yang bekerja sebagai karyawati pada sebuah perusahaan swasta lebih berpotensi untuk mengalami konflik kerja keluarga (*work-family conflict*). Dengan demikian *psychological well-being* dirasa penting untuk dimiliki bagi setiap wanita yang sudah menikah dan memutuskan untuk berkarier. (Anggarwati & Thamrin, 2019)

Bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang diberikan oleh bidan yang telah terdaftar (teregister) yang dapat dilakukan secara mandiri, kolaborasi atau rujukan Penerapan. kompetensi sumber daya manusia pada organisasi sektor publik kini menjadi perhatian utama pemerintah. Setiap ibu hamil mendapatkan pelayanan antenatal sesuai standar selama kurun waktu kehamilan. Proses monitoring dan evaluasi kegiatan tersebut pada tahap awal berada di Sistem Informasi Puskesmas<sup>3</sup>. Hal ini menyiratkan komitmen kuat pemerintah dalam upaya menjamin tersedianya jaminan fasilitas kesehatan bagi masyarakat yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten pada level Puskesmas (Parlagutan & Pratama, 2017)

Terjadinya pergeseran dari rumah tangga tradisional ke rumah tangga modern. Dalam rumah tangga tradisional terdapat pembagian tugas yang jelas, yaitu suami (bapak) bertugas mencari nafkah dengan bekerja sedangkan istri (ibu) berperan dalam mengelola urusan keluarga. Sedangkan dalam rumah tangga modern, baik suami (bapak) dan istri (ibu) keduanya sama-sama bekerja merupakan kecenderungan yang tidak dapat dihindari akibat dari keberhasilan proses Pendidikan dan kesetaraan gender. Ini memunculkan istilah baru yaitu *dual-career* yang didefinisikan sebagai berikut: "*Dual-career individuals are defined as those in managerial or professional jobs, with children, and spouse also in a managerial or professional job*". (Higgins and Kinerja (job performance) oleh beberapa pakar Steers & Mowday sebagaimana dikutip oleh Jackofsky (1984) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat relevan untuk dibahas karena (1) keseluruhan efektivitas organisasi tergantung daripadanya dan (2) individu itu sendiri, dalam hal agar dipekerjakan, dipertahankan dalam pekerjaannya, dan berbagai imbalan yang akan diterima terkait dengan kinerjanya. Kinerja karyawan menguntungkan bagi organisasi, disamping itu berbagai penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa karyawan menyukai bekerja secara efektif karena kinerjanya juga menguntungkan bagi dirinya (Swanson and Holton III, 2001:137): 1. Literature goal-setting mengindikasikan bahwa karyawan membangun self-esteem melalui pencapaian tujuan yang menantang. 2. Hackman and Oldham, Job Characteristics Model dan penelitiannya memperlihatkan bahwa pengalaman melakukan pekerjaan yang penuh arti dan tanggung jawab terhadap hasil kerja adalah dua pernyataan psychological penting yang dicari individu. 3. Self-efficacy dibangun saat pengalaman individu sukses dalam tugasnya yang mengacu pada keahlian yang dimiliki. 4. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja memperlihatkan hubungan resiprokal, dimana kinerja meningkatkan kepuasan kerja dan demikian pula sebaliknya. 5. Kesuksesan kerja dipandang penting bagi identitas mendasar pada orang dewasa karena akan membantunya untuk melihat dirinya sendiri sebagai orang yang produktif, manusia yang kompeten. Sebaliknya, kegagalan atau frustrasi mengancam konsep diri mengenai kekompetenan seseorang. 6. Sukses dalam pekerjaan akan memenuhi kebutuhan akan *self-actualization* (Maslow) atau *need* Evaluasi kinerja karyawan lazimnya dilakukan oleh atasan langsung. Namun, pada dasarnya penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yang (1) memahami tanggung jawab dan tujuan kerja; (2) memiliki kesempatan yang cukup untuk mengobservasi kinerja karyawan; (3) memiliki pengetahuan untuk membedakan antara perilaku yang memberi kontribusi terhadap efektivitas atau ketidakefektifan kinerja. Sebagai konsekuensinya atasan langsung, rekan kerja, pelanggan, bawahan dan bahkan karyawan itu sendiri dapat memberikan informasi terhadap kinerja karyawan. Bahkan saat ini sebagai tuntutan dari pentingnya meningkatkan obyektifitas, digunakan multiple source (360-degree appraisals) untuk meningkatkan kinerja evaluasi data (Stone, 2005).

Penilaian Diri Sendiri (*Self Evaluation*) banyak digunakan sebagai suplemen bagi penilaian dari atasan dan atau rekan kerja. Beberapa hasil penelitian yang dikutip oleh *work*

*family conflict*, stres kerja berada pada kategori cukup tinggi dan kinerja berada pada kategori baik. Work Family Conflict berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, sementara stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja (Christine W.S. et al., 2010). Penelitian diketahui bahwa *work family conflict*, stres kerja berada pada kategori cukup tinggi dan kinerja berada pada kategori baik. *Work Family Conflict* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, sementara stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. (Retnowati et al., 2021) Hal tersebut bisa menyebabkan terjadinya *work-family conflict* didalam suatu pekerjaan (Retnaningrum et al., 2016). Dimana terjadi peran ganda yang dimiliki oleh suatu karyawan yaitu perannya dalam perusahaan dan perannya dalam keluarga. Tuntutan sebagai suami atau istri yang keduanya bekerja akan meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini akan menciptakan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut *work-family conflict* (WFC). Peran ganda yang dimiliki menuntut seseorang untuk dapat seimbang dalam melakukan pekerjaan paruh waktu yang satu dengan yang lain termasuk pekerjaan dalam perusahaan dan keluarga. (Sugiyanto et al., 2016). Semakin banyak peran yang dimiliki oleh seseorang maka semakin banyak pula tanggung jawab dan pekerjaan yang harus dilakukan. Semakin banyak tuntutan kerja dan tanggung jawab terhadap karyawan tersebut maka akan semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami karyawan tersebut. Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress) (Tjokro et al., 2015). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Untuk itu salah satu dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah mengelola tingkat stres dan menghilangkan tekanan pekerjaan pada karyawan (Handoko, 2014:200 (Cahya Sapitri & Dudija, 2020)

Stone (2005) mengindikasikan bahwa penilaian diri sendiri menghasilkan: (1) diskusi penilaian kinerja yang lebih memuaskan dan konstruktif; (2) tingkat defensif karyawan saat proses penilaian menjadi berkurang; dan (3) meningkatkan kinerja melalui komitmen yang lebih tinggi pada tujuan organisasi. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah memberi nilai terlalu tinggi (*leniency*), kurang terjadinya kesepakatan antara hasil penilaian atasan dan diri sendiri dan timbul bias jika penilaian digunakan untuk tujuan peningkatan imbalan dan promosi. Karena hal itu, maka penilaian diri sendiri sebaiknya digunakan untuk pengembangan diri dan mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan. Benin dan Niendstedt (1985) menyatakan bahwa spillover dari konflik pekerjaan terhadap wilayah keluarga akan lebih besar bagi dual-career. Mereka memandang bahwa ketika suami dan istri bekerja, mereka mensejajarkan peran pekerjaan dan keluarga sehingga waktu dan tenaga mereka saling berkompetisi. Jika peran dalam keluarga dapat mengurangi jumlah waktu dan tenaga yang dapat dicurahkan untuk peran pekerjaan, maka kecenderungannya adalah mereka akan berkonflik dalam wilayah pekerjaan, dan karenanya akan menimbulkan potensi terjadinya spillover dari konflik pekerjaan dalam wilayah keluarga. Dengan demikian, seseorang mengalami konflik dalam pekerjaan yang semakin besar maka semakin besar juga konflik di dalam lingkungan pekerjaan karena dia sangat dituntut di lingkungan kerja sehingga waktu bagi keluarga semakin berkurang yang dapat menimbulkan konflik dalam lingkungan keluarga. "*Dual-career is the situation where both spouses or partners have career responsibilities and aspiration*". (Stone, 2005:383). Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan

bahwa dual-career merupakan mereka yang demikian pula pasangannya, memiliki aspirasi serta tanggung jawab (Christine W.S. et al., 2010) Universal precaution merupakan bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sangat diperlukan dalam aktivitas pelayanan kesehatan dan secara signifikan mengurangi jumlah insiden kerja karena paparan darah. Di Kota Tangerang selatan pada tahun 2015 terdapat 15 kasus kematian ibu, penyebab infeksi intrapartum penyebab dari infeksi karena HIV/AIDS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengetahuan dan masa bekerja terhadap pelaksanaan universal precaution pada pertolongan persalinan oleh bidan. Pada penelitian ini terdapat variabel independent yaitu pengetahuan dan masa bekerja dan variabel dependent yaitu pelaksanaan universal precaution pada pertolongan persalinan. Desain penelitian terdapat hubungan yang bermakna antara masa bekerja (Iswanti et al., 2018).

Tugas pokok dan fungsi bidan adalah pelayanan antenatal, penjangkauan (deteksi) penemuan ibu hamil berisiko, kunjungan ibu hamil baru (K-1), Kunjungan hamil ke empat (K-4), cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan dan cakupan kunjungan neonatal (Sumiati et al., 2017). Variabel yang berpengaruh dominan terhadap penyelenggaraan program KIA adalah motivasi dan kompensasi. Disarankan agar pihak "Dinas Kesehatan dan Puskesmas meningkatkan" kemampuan dan keterampilan bidan desa "melalui pelatihan" – pelatihan program KIA, melengkapi dan memperbaiki fasilitas kesehatan sesuai standar dan meningkatkan kesejahteraan bidan desa. (Br Munthe et al., 2021)

Kinerja bidan sebagai bagian dari sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit akan mempengaruhi kinerja institusi jasa kesehatan yang bersangkutan secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari karakteristik individu (meliputi umur, masa kerja, status kepegawaian, keterampilan, dan motivasi) serta faktor ekstrinsik (meliputi imbalan, beban kerja, supervisi, dan pelatihan) terhadap kinerja bidan. Penelitian survey eksplanatori ini menggunakan seluruh bidan yang bertugas di ruang kebidanan rawat inap RSUD Langsa yang berjumlah 47 orang sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan metode regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian, keterampilan dan motivasi dari karakteristik individu serta supervisi dan pelatihan dari faktor ekstrinsik yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan. Lebih jauh, motivasi diidentifikasi sebagai variabel yang dominan mempengaruhi kinerja bidan (Linda et al., 2021).

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang berhubungan dengan Work Family Conflict, baik pada *times based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict* tidak signifikan mempengaruhi *Job Involvement* pada perawat dan bidan RSUD. Hasil tersebut diketahui bahwa kondisi konflik peran yang dialami oleh responden tidak memberikan pengaruh pada keterlibatan perawat dan bidan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Prasetyo et al., 2019)

## Simpulan

Sebagian kecil konflik yang terjadi pada bidan yang bekerja di Puskesmas adalah memiliki permasalahan ketika membawa pekerjaan di rumah karena pasangan juga bekerja serta telah menjadi bidan dalam waktu yang lama sehingga telah terjadi adaptasi, dan permasalahan di rumah tidak mempengaruhi bidan saat melakukan tugas di Puskesmas rawat jalan karena tugas dilakukan dengan penuh komitmen.

## Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih kepada Direktur Poltekkes Semarang yang telah memberikan kesempatan dan dana untuk pelaksanaan penelitian, Puskesmas tempat penelitian, responden penelitian, tim penelitian.

## Daftar Pustaka

- Alfiati, L., & Mahmudah, U. (2020). *Peran Ganda Perempuan Dalam Keharmonisan Rumah Tangga*. 21(1), 1–9.
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2019). Work Family-Conflict Dan Psychological Well-Being Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2444>
- Br Munthe, V. O., Dewi Harahap, F. S., & Marsaulina P, I. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Bidan Desa Terhadap Penyelenggaraan Program Kesehatan Ibu Dan Anak Di Wilayah Kerja Puskesmas Mapaddegat Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2020. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 5(1), 77–92. <https://doi.org/10.52643/jukmas.v5i1.1288>
- Cahaya Sapitri, F., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336–1346. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i9.459>
- Christine W.S., Megawati Oktorina, & Indah Mula. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), pp.121-132.
- Diah Atmarina Yuliani. (2020). Hubungan Peran Bidan Pada Pelaksanaan Inisiasi Menyusui Dini (Imd) Dalam Persalinan Dengan Program Imd Pada Ibu Bersalin Di Rumah Sakit Wilayah Kota Pekalongan. *Infokes: Jurnal Ilmiah Rekam Medis Dan Informatika Kesehatan*, 10(1), 45–51. <https://doi.org/10.47701/infokes.v10i1.848>
- Fauziah, & Siampa, M. R. (2019). Hubungan Peran Bidan sebagai Pemberi Informasi dengan Kepatuhan Ibu Hamil Dalam Melakukan Imunisasi TT Di Puskesmas Juanda Samarinda. *Bunda Edu-Midwifery Journal (BEMJ)*, 2(2), 35–40.
- Fridayanti, F., & Yulinar, Y. Y. (2021). Work Family Conflict dan Pengaruhnya terhadap Psychological Well Being pada Pekerja Pabrik Perempuan. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 88–99. <https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.5084>
- Iswanti, T., Nurdianti, R. D. S., & Fitriana K, H. (2018). Pengaruh Pengetahuan Dan Masa Bekerja Bidan Terhadap Pelaksanaan Universal Precaution Pada Pertolongan Persalinan Di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Medikes (Media Informasi Kesehatan)*, 5(1), 21–29. <https://doi.org/10.36743/medikes.v5i1.19>
- Linda, H., Zulfendri, Z., & Juanita, J. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Ekstrinsik terhadap Kinerja Bidan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 271–285. <https://doi.org/10.33059/jseb.v12i2.3467>

- Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2017). Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 1(1), 10. <https://doi.org/10.34008/jurhesti.v1i1.2>
- Prasetyo, M., Ardiwinata, M., & Yanuarti, N. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Involvement Studi Pada Perawat dan Bidan RSUD X Dalam Rangka Meningkatkan Performa Kerja. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 15, 272. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i2.2402>
- Retnowati, A. N., Aprianti, V., & Agustina, D. (2021). Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung. *Sains Manajemen*, 6(2), 161–166. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2963>
- Stone, R. J. (2005). *Human Resources Management* (Fifth). Australia: Willey.
- Sumiati, L., Sutedja, E., Husin, F., Idjradinata, P., Shahib, N., Prasetyo, D., & Purwara, B. (2017). Pengaruh Penerapan Prosedur Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Bidan Desa dalam Pelayanan Kebidanan di Kabupaten Sukabumi (Suatu Studi Intervensi Prosedur Kerja Bidan Desa). *Jurnal Pendidikan Dan Pelayanan Kebidanan Indonesia*, 1(1), 32. <https://doi.org/10.24198/ijemc.v1i1.80>