

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG

Humaira Alifah Wardana

15000118130126

Fakultas Psikologi

Universitas Diponegoro

humaira.alifah02@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 diikuti dengan perubahan kondisi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang. Mereka memerlukan kemampuan beradaptasi dengan mengidentifikasi gangguan yang muncul dan mengatasinya untuk menjaga keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama aspek pekerjaan dan aspek keluarga. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan antara resiliensi dan *work-family conflict* pada pegawai DKK Semarang. Penelitian ini melibatkan pegawai DKK Semarang (N=56) sebagai sampel penelitian yang dipilih melalui teknik *cluster random sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan melalui skala resiliensi (22 butir, $\alpha=0.954$) dan skala *work-family conflict* (19 butir, $\alpha=0.902$). Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi sederhana. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dan *work-family conflict* bersifat negatif dan signifikan ($r_s=-0.310$, $p=0.020$). Resiliensi memberikan sumbangan sebesar 9.6% terhadap *work-family conflict*.

Kata kunci: resiliensi, *work-family conflict*, pegawai dinas kesehatan

THE RELATIONSHIP BETWEEN RESILIENCE AND WORK-FAMILY CONFLICT AMONG HEALTH DEPARTMENT STAFF IN SEMARANG

Humaira Alifah Wardana

15000118130126

Fakultas Psikologi

Universitas Diponegoro

humaira.alifah02@gmail.com

ABSTRACT

The health department staff experience shifts in their working condition following the Covid-19 pandemic. They must adapt by identifying and overcoming challenges in order to maintain balance in their lives, especially work-family balance. This study aims to examine the relationship between resilience and work-family conflict among health department staff in Semarang. A sample of 56 employees was collected by cluster random sampling to complete the resilience scale (22 items, $\alpha=0.954$) and work-family conflict Scale (19 items, $\alpha=0.902$). Regression analysis results revealed that resilience was negatively and significantly related to work-family conflict ($r_s=-0.310$, $p=0.020$). Resilience contributes to 9.6% of work-family conflict.

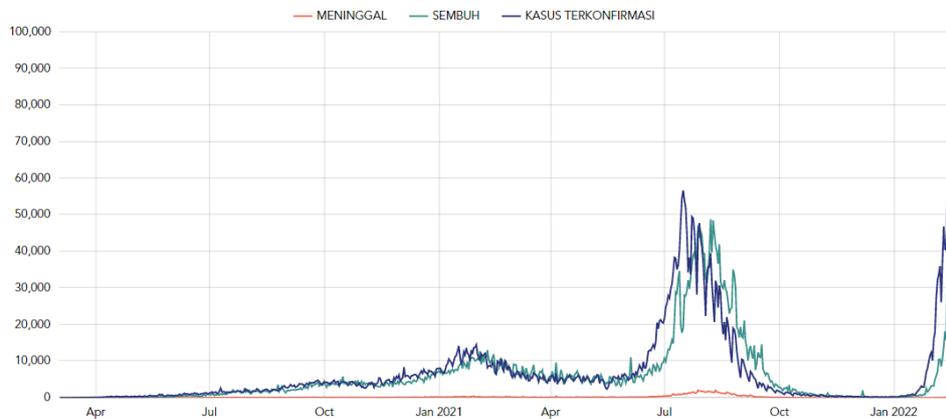
Keywords: resilience, work-family conflict, health department staff

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

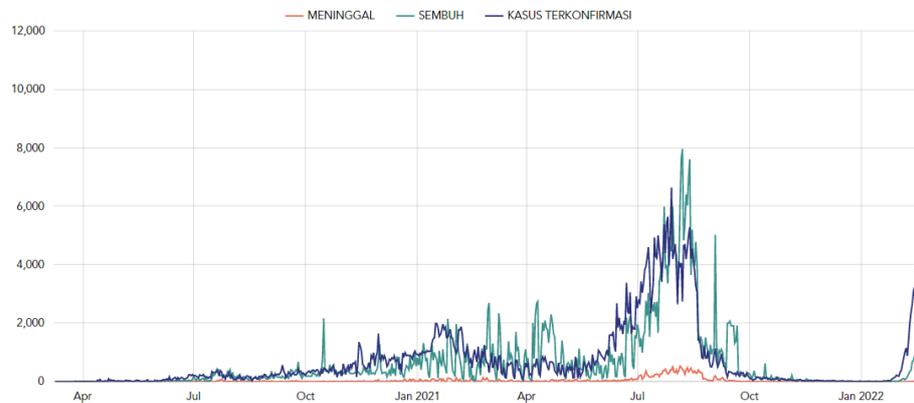
Kasus Covid-19 pertama di Indonesia terekam pada tanggal 2 Maret 2020 (CNN Indonesia, 2020). Ada sebanyak 6.050.776 kasus tercatat hingga 16 Mei 2022. Provinsi Jawa Tengah menduduki peringkat ketiga dari 34 provinsi sebagai jumlah kasus terkonfirmasi COVID-19 tertinggi dengan angka 627.313 (covid19.go.id, 2021). Kota Semarang memiliki total kasus terkonfirmasi COVID-19 sebanyak 104.308 kasus.



Gambar 1. Peta Sebaran Covid-19 (2020-2022) di Indonesia

SARS-CoV-2 coronavirus, virus penyebab Covid-19, telah bermutasi layaknya virus lain. Varian Omicron dan Delta menjadi varian SARS-CoV-2 coronavirus yang melanda dunia dengan kemampuan penyebaran yang lebih mudah dan cepat menyebabkan peningkatan kasus aktif dan kematian (WHO, 2021). Menurut situs resmi perkembangan Covid-19 di Indonesia, terhitung sejak 1 Februari 2022, terdapat 144.320

kematian yang disebabkan oleh Covid-19. Berdasarkan grafik pada Gambar 1. dan 2., terlihat bahwa pandemi menyebabkan kondisi yang tidak stabil. Grafik menunjukkan beberapa lonjakan kasus selama dua tahun terakhir karena adanya mutasi virus yang menyebar dengan lebih cepat.

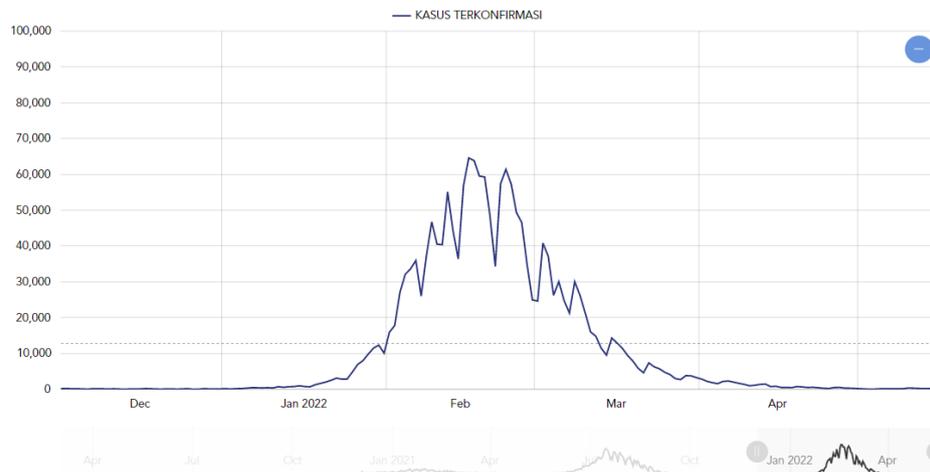


Gambar 2. Peta Sebaran Covid-19 (2020-2022) di Jawa Tengah

Situasi Covid-19 di Indonesia semakin membaik memasuki periode Maret-April 2022. Perkembangan ini memungkinkan pemerintah Indonesia untuk mengangkat larangan kegiatan-kegiatan masyarakat selama pandemi, seperti mudik atau pulang kampung saat Hari Raya Idul Fitri 1443 H. Banyaknya jumlah pemudik menempatkan risiko adanya gelombang peningkatan kasus seperti yang sudah terjadi dua tahun terakhir.

Pemerintah menambah durasi Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) setelah Lebaran menjadi 10-23 Mei 2022 dalam rangka mengantisipasi lambungan kasus Covid-19. Terbukti ada sebanyak 79 daerah di Indonesia yang meningkatkan pembatasan kegiatan masyarakat (Qodar, 2022). Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi, Luhut Binsar Pandjaitan, mengatakan bahwa pemerintah akan

memperkuat *testing* dan *tracing* selama dua minggu tersebut. Hal ini dilakukan untuk menghindari kejadian di negara lain yang mengalami peningkatan pertambahan kasus harian secara drastis, seperti Amerika (Nugraheny, 2022).



Gambar 3. Peta Sebaran Covid-19 (Desember 2021-April 2022) di Indonesia

Covid-19 membawa berbagai dampak buruk bagi masyarakat, antara lain kejadian pemutusan hubungan kerja yang melonjak, dan meningkatnya angka pengangguran serta kemiskinan (Dewi dkk., 2020). Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (2022) mencatat adanya peningkatan kasus perceraian sebanyak 54% pada tahun 2021 di Indonesia. Hal ini berkaitan dengan peningkatan stres keluarga karena adanya penambahan beban rumah tangga, seperti bertambahnya pengeluaran.

Selama pandemi, terjadi pembentukan gugus tugas percepatan penanganan Covid-19 di Kota Semarang. Keputusan Walikota Semarang Nomor 180/278 Tahun 2020 menunjuk DKK Semarang menjadi bagian dari

koordinator bidang penanganan dan pemulihan. Kewajiban sebagai gugus tugas berupa perlakuan medis menambah tugas pokok dan fungsi awal yang hanya bersifat administratif berupa perumusan kebijakan dan pembinaan (Dinas Kesehatan Kota Semarang, 2018). Perlakuan medis meliputi penanganan dan pemulihan pasien sesuai prosedur serta pemantauan terhadap perkembangan pasien termasuk keluarga dan lingkungannya. Pada bulan Juli-Desember 2021, kebijakan dari DKK Semarang berhasil menurunkan angka kasus positif Covid-19 di Kota Semarang dari 2.026 kasus menjadi 0 kasus aktif. Awal tahun 2022 menjadi permulaan meningkatnya kembali kasus aktif karena adanya varian baru yang lebih mengancam sehingga DKK memiliki tugas untuk menjaga dan mengingatkan ketertiban protokol kesehatan warga.

Kasus Covid-19 yang masih sering mengalami peningkatan drastis menuntut pegawai dinas kesehatan untuk siap bekerja pada waktu yang tidak terduga. Ketika sudah selesai bekerja, mereka sudah kelelahan dan tidak dapat melakukan pekerjaan rumah maupun bercengkerama dengan keluarga (Pasaribu, 2022). Ketidaksiapan atas perubahan beban kerja memberikan dampak peningkatan level stres pada pekerja (Helton dkk., 2004, 2008; Morgan & Hancock, 2011; Ungar, 2008, dalam Prytz & Scerbo, 2015).

Hasil wawancara dan pengisian kuesioner pada studi pendahuluan sesuai dengan penemuan-penemuan tersebut. Narasumber wawancara, yaitu Kepala Dinas Kesehatan Kota Semarang, menyampaikan bahwa rasa stres

muncul diantara pegawai DKK Semarang selama pandemi Covid-19. Stres berasal dari pekerjaan dan ketakutan tertular Covid-19. Responden juga menyampaikan bahwa mereka mengalami kesulitan karena kurangnya waktu yang dihabiskan dengan keluarga.

Penelitian Neo dkk. (2022) membuktikan bahwa Covid-19 meningkatkan *work-family conflict* yang dialami pekerja wanita dari berbagai sektor yang sudah menikah dan memiliki anak di Singapura. Saat komitmen kerja tinggi, pekerjaan berlebihan, dan tuntutan sebagai orangtua meningkat, *work-family conflict* akan tinggi. Faktor pelindung *work-family conflict* berdasarkan penelitian tersebut adalah dukungan keluarga. Keempat variabel dalam penelitian tersebut menyumbang sebanyak 27% dalam mempengaruhi *work-family conflict* selama pandemi Covid-19.

Work-family conflict adalah pertentangan antara peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga karena tuntutan dari kedua peran berlawanan sehingga pemenuhan tanggung jawab pekerjaan mempersulit partisipasi dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985, dalam Weer & Greenhaus, 2014). Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Korabik, 2008) berpendapat bahwa faktor dalam masing-masing peran saling mempengaruhi saat individu menjalankan peran pekerja dan keluarga secara bersamaan.

Konflik peran antara pekerjaan dan keluarga memiliki dua bentuk. Bentuk pertama adalah *work-to-family conflict*, yaitu pertentangan karena tekanan kerja mengganggu individu melakukan perannya dalam keluarga.

Bentuk kedua adalah *family-to-work conflict*, yaitu pertentangan karena tekanan keluarga mengganggu aktivitas kerja individu (Carlson dkk., 2000; Bellavia dan Frone, 2005, 2005). Penelitian oleh Bellavia dan Frone (2005) yang sudah dilakukan membuktikan bahwa tuntutan dari pekerjaan lebih relevan dengan konflik yang berakar pada topik konflik antar peran, bukan tuntutan dari peran keluarga.

Intensitas *work-family conflict* tertinggi terdapat pada pekerja dengan anak berusia 6-12 tahun (Darcy & McCarthy, 2007). Penelitian Allen dan Finkelstein (2014) menunjukkan tingkat *work-to-family conflict* yang paling tinggi pada kelompok usia anak 3-12 tahun dan tidak menurun hingga usia anak mencapai 13 tahun. Tingginya *work-family conflict* pada pekerja dengan anak usia 6-12 tahun disebabkan oleh keterlibatan dalam pekerjaan yang lebih tinggi ketika anak memasuki usia sekolah. Ketika keterlibatan dalam pekerjaan meningkat, *work-family conflict* akan meningkat (Darcy & McCarthy, 2007).

Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Weer & Greenhaus) berpendapat bahwa *work-family conflict* disusun oleh tiga aspek. Aspek pertama adalah *time-based conflict*. *Time-based conflict* adalah adanya pertentangan antar peran karena waktu yang dicurahkan untuk bekerja membuat pemenuhan dalam peran keluarga sulit. Aspek kedua adalah *strain-based conflict*. *Strain-based conflict* adalah adanya pertentangan antar peran karena ketegangan dalam pekerjaan membuat partisipasi dalam keluarga sulit. Aspek ketiga adalah *behavior-based conflict*. *Behavior-*

based conflict adalah adanya pertentangan antar peran karena perilaku yang diperlukan saat bekerja membuat pemenuhan perilaku pada peran keluarga sulit.

Work-family conflict dipengaruhi oleh beberapa faktor. Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Bellavia & Frone, 2005) menunjukkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah faktor individu, lingkungan keluarga, dan lingkungan kerja.

Faktor individu adalah karakteristik kepribadian. Karakter kepribadian tersebut diantaranya adalah kemampuan merespon situasi sulit dan kontrol diri secara emosional dan perilaku. Kecenderungan untuk merasakan emosi negatif secara terus-menerus menjadi faktor resiko atas pertentangan peran antara pekerjaan dan keluarga karena mempengaruhi keseimbangan individu dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi (Bellavia & Frone, 2005, dalam Barling dkk., 2005; Shahid dkk., 2016; Stoeva, 2002; Watson & Clark, 1984, dalam Denollet, 2013).

Faktor lingkungan peran keluarga meliputi keterlibatan dalam keluarga, tekanan dari keluarga, dan hubungan dengan anggota keluarga spesifik. Kritik yang diberikan oleh anggota keluarga, tekanan dalam hubungan pernikahan, tidak adanya dukungan dari anggota keluarga lain, dan kewajiban mengurus anak dengan usia muda atau jumlah anak yang banyak menyebabkan individu mengalami *work-family conflict* dengan tingkat tinggi (Bellavia & Frone, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985).

Faktor lingkungan peran kerja yaitu keterlibatan dalam pekerjaan, tekanan dari pekerjaan, aspek spesifik pekerjaan, dan karakteristik tempat kerja. Banyaknya waktu yang dihabiskan untuk bekerja menjadi prediktor paling konsisten atas *work-family conflict*. Beban kerja yang berlebihan atau *overload* dan menggunakan cara yang tidak efektif untuk mengatasi masalah ini memiliki pengaruh pada *work-family conflict* (Bellavia & Frone, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985).

Kejadian yang baru, mengganggu, dan kritis mengubah perilaku individu (Morgeson dkk., 2015), termasuk dalam aspek interaksi antara pekerjaan dan keluarga (Fisher dkk., 2020; Kramer & Kramer, 2020). Kossek dkk. (2021) membuktikan adanya masalah yang dihadapi oleh wanita dalam bidang kesehatan, yaitu tidak selesainya pekerjaan rumah dengan baik karena sibuk bekerja dan krisis tenggat waktu yang menumpuk karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan bersamaan dengan usaha untuk memprioritaskan keluarga. Selain itu, waktu bersama keluarga menjadi berkurang. Salah satu subjek menyampaikan bahwa anaknya sendiri sudah berkata bahwa ibunya selalu bekerja sehingga tidak memiliki waktu untuknya. Hal ini tidak terjadi sebelum pandemi. Meskipun sedang bersama anak, mereka sering merasa tidak fokus ketika bersama anak (Kossek dkk., 2021).

Hubungan dengan keluarga yang sebelumnya baik-baik saja dapat berubah selama krisis Covid-19 dan muncul konflik dalam interaksi antara pekerjaan dan keluarga (Vaziri dkk., 2020) apabila gagal beradaptasi

dengan kondisi baru (Major & Litano, 2014, dalam Chan, 2014). *Work-family conflict* akan menurunkan kualitas performa kerja mereka (Novitasari, 2020). Sesuai dengan pemaparan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Bellavia & Frone, 2005), kemampuan merespon situasi sulit menjadi faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*.

Kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi saat terjadi perubahan negatif dalam hidup disebut dengan resiliensi (Reivich & Shatté, 2002). Perubahan negatif dapat berupa berbagai macam hal, seperti bencana, masalah kesehatan jiwa, atau, dalam studi ini, tuntutan pekerjaan dan keluarga dalam kondisi yang menyulitkan (Masten, 2001; Ryff & Singer, 2003, dalam Weiten dkk., 2018). Resiliensi memungkinkan manusia mengatasi ancaman, mempertahankan diri, pulih, atau bahkan meningkatkan kesehatan jiwa dan fisik (Masten, 2001; Ryff & Singer, 2003, dalam Weiten dkk., 2018).

Resiliensi disusun oleh tujuh aspek (Reivich & Shatté, 2002). Pertama, regulasi emosi, yaitu kemampuan individu untuk tetap tenang dalam keadaan tertekan. Regulasi emosi berhubungan dengan pengendalian impuls, aspek kedua, karena keduanya menyentuh sistem kepercayaan yang serupa dalam diri manusia. Apabila pengendalian impuls rendah, maka individu akan memandang situasi sebagai apa adanya secara impulsif dan hal ini sering memunculkan dampak negatif yang merusak resiliensi (Reivich & Shatté, 2002).

Ketiga, optimisme, yaitu kepercayaan bahwa keadaan yang saat ini sulit akan membaik. Keempat, efikasi diri, yaitu kepercayaan individu bahwa dirinya mampu mengatasi kesulitan yang mungkin akan dihadapi dan keyakinan dalam kesanggupan diri mencapai keberhasilan. Sebelum meyakini bahwa dirinya dapat mengatasi masalah atau tantangan, individu dengan resiliensi tinggi mampu mengidentifikasi sebab dari masalah yang dialaminya melalui aspek yang kelima, yaitu analisis kausal (Reivich & Shatté, 2002).

Keenam, empati, yaitu kemampuan untuk memahami tanda-tanda psikologis nonverbal orang lain, seperti ekspresi wajah dan bahasa tubuh, sehingga mampu menempatkan dirinya dalam kondisi mereka dan memperkirakan apa yang mereka rasakan dan respon perilaku mereka terhadap perasaan tersebut. Aspek yang terakhir adalah *reaching out*. *Reaching out* dalam resiliensi berarti kemampuan untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik dari saat ini (Reivich & Shatté, 2002).

Hubungan antara resiliensi dan *work-family conflict* telah dilakukan sebelumnya dengan menggunakan aspek-aspek resiliensi sebagai variabel penelitian. Strategi regulasi emosi yang tidak tepat, seperti menahan emosi, mengganggu produktivitas karena mempengaruhi kemampuan pembuatan keputusan dan perhatian mereka. Efektivitas kerja dan kualitas hubungan dengan keluarga akan berkurang (Kang dkk., 2020; Trougakos dkk., 2020).

Kemampuan mengendalikan impuls dengan menjalani hidup yang lebih terorganisir terbukti mengurangi intensitas konflik peran antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-family conflict* (Bruck & Allen, 2003, dalam Bellavia & Frone, 2005). Contoh pengendalian impuls yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* adalah kemampuan manajemen waktu (Adams & Jex, 1999, dalam Bellavia & Frone, 2005).

Optimisme memiliki hubungan negatif dengan *work-family conflict* (Zhang dkk., 2021). Individu yang memiliki optimisme tinggi mengalami *work-family conflict* dengan intensitas rendah (Fliege & Wiernik, 2018). Menunjukkan perhatian pada orang lain dengan berusaha memahami mereka atau berempati menjadi faktor pelindung manusia dari *work-family conflict* (Bernas & Major, 2000). Efikasi diri dan keinginan untuk terus menjadi lebih baik memiliki efek yang sama dengan berempati dalam mempengaruhi *work-family conflict* (Allen dkk., 2012; Bernas & Major, 2000; Carballo-Penela dkk., 2018).

Paparan latar belakang mendasari kesimpulan bahwa pertentangan antara peran pekerjaan dan keluarga sulit dihindari oleh tenaga kesehatan karena bertambahnya beban kerja selama pandemi Covid-19. Konflik yang dialami berupa waktu yang lebih banyak dihabiskan untuk bekerja, kelelahan emosional dan fisik dari pekerjaan, serta tuntutan perilaku yang bertentangan. Tenaga kerja dalam bidang kesehatan memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi kerja barunya sehingga dapat memenuhi tanggung jawab dalam kedua bagian hidupnya. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti bertujuan mempelajari hubungan antara resiliensi dan *work-family conflict* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara resiliensi dengan *work-family conflict* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang selama pandemi Covid-19.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan antara resiliensi dan *work-family conflict* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang selama pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi untuk ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan keilmuan psikologi industri dan organisasi terkait dengan hubungan antara resiliensi dan *work-family conflict*.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Peneliti diharapkan dapat memperluas kajian dengan mencermati variable-variabel lain yang terkait dengan resiliensi dan *work-family conflict*.

b. Bagi pembaca

Pembaca yang masuk dalam kriteria subjek penelitian diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian sebagai pembelajaran dalam memahami dan mengatasi masalah yang muncul mengikuti resiliensi dan *work-family conflict*.