

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia pada dasarnya memiliki dua pengertian dalam hidup yaitu sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial. Sebagai makhluk pribadi, manusia mempunyai beberapa tujuan, kebutuhan dan cita-cita yang ingin dicapai, masing-masing individu memiliki tujuan dan kebutuhan yang berbeda dengan individu lainnya. Sebagai makhluk sosial, individu selalu ingin berinteraksi dan hidup dinamis bersama orang lain. Dalam berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain, individu memiliki tujuan, kepentingan, cara bergaul, pengetahuan ataupun suatu kebutuhan yang tidak sama satu sama lain dan semua itu harus dicapai untuk dapat melangsungkan kehidupan. Dengan adanya berbagai perbedaan-perbedaan tersebut sedikit banyak dapat menimbulkan perselisihan dan persaingan atau dapat menyebabkan adanya suatu masalah kecil dan bila tak terselesaikan dapat menjadi sebuah konflik.

Konflik selalu ada didalam suatu kehidupan bersama dan memang merupakan bagian dari kehidupan bersama manusia, baik yang bersifat individu, antar kelompok maupun intra kelompok (Anoraga,2006:98). Sebenarnya siapa saja dapat mengalami suatu konflik dalam hidupnya, dan konflik tak memandang jenis kelamin maupun usia seseorang

(Anoraga,2006:98). Konflik dapat terjadi disemua tempat maka tak terkecuali konflik pun dapat pula terjadi dalam setiap tingkat dalam struktur organisasi, perusahaan, usaha dagang dan industri (Kartono,2002:321).

Di era globalisasi seperti ini dan di tengah-tengah persaingan yang begitu ketat seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap kesehatan. Maka sebagai perawat yang profesional dituntut mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat (Mubarak,2006:1).

Perawat profesional tidak hanya dilihat dari kemampuan menjaga dan merawat klien saja tetapi dia mampu memberikan pelayanan secara menyeluruh baik dari aspek biologis, psikologis, sosial, dan spiritual dengan penuh semangat dalam memberikan pelayanan yang diiringi dengan senyuman yang ikhlas dan tulus (Mubarak,2006:1).

Tenaga perawat merupakan sumber daya manusia terbesar dalam keperawatan di rumah sakit dan puskesmas sehingga diharapkan mampu menjalankan peran dan fungsinya sebagaimana harapan profesi perawat yaitu menjadi perawat yang profesional (Mubarak,2006:1).

Di Rumah sakit perawat berhubungan langsung dengan pegawai Rumah Sakit yang memiliki struktur organisasi, yaitu dari Kepala Bidang Keperawatan membawahi Kepala Seksi, kemudian Kepala Seksi membawahi Kepala Ruangan, yaitu penanggung jawab sif dan membawahi beberapa perawat, pekerjaan perawat tersebut dibantu oleh Pembantu Perawat. Sehingga didalam melaksanakan tugasnya, pasti terjadinya perselisihan diantara rekan

kerja. Baik bersifat kurangnya komunikasi, perbedaan pendapat dan bisa mengakibatkan timbulnya konflik.

Konflik bisa terjadi akibat kurang kerjasamanya antar perawat. Karena sebagai makhluk sosial, mereka terkait dalam lingkungan tempat kerja, berarti saling berhubungan, saling berpengaruh mempengaruhi satu sama lain dan saling bantu membantu sesuai kemampuan yang ada pada dirinya (Martoyo, 2000:187).

Selain itu konflik bisa terjadi karena faktor komunikasi yang terjalin antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Adanya ketidaklancaran komunikasi mengakibatkan timbulnya rasa terisolasi dan dipisahkan dari dunia kerja. Hal ini menimbulkan banyak ketegangan batin, kecemasan, dan ketakutan, sehingga orang menjadi over-sensitif (terlalu peka) dan mudah berkonflik dengan orang lain. Komunikasi yang tidak lancar mengakibatkan banyak kesulitan dan kesalahpahaman, yang tidak bisa didialogkan, atau dikomunikasikan dan dipecahkan bersama. Akumulasi atau menumpuknya masalah-masalah yang tidak terpecahkan itu membuat hati semakin duka, depresif, sehingga memudahkan munculnya konflik-konflik intra unit dan antar unit (Kartono,2002:320).

Dalam suatu perusahaan tidak mungkin terbebas dari konflik antar karyawan, bahkan dalam kualitas, kuantitas dan frekuensi yang berbeda, konflik interpersonal pasti pernah terjadi (Anoraga,2006:102).

Nurwitri Handono berpendapat bahwa dalam suatu lingkungan perusahaan seorang karyawan mungkin sering atau pernah mengalami suatu

konflik, entah itu dengan atasan, teman sekerja, bawahan atau dengan dirinya sendiri. Konflik ini tidak bersifat merusak, dan manakala konflik ini tidak segera ditanggulangi bisa menyebabkan permusuhan abadi yang mendorong seseorang memusuhi orang lain dan mencari cara untuk menundukkan musuhnya, bukannya mencari cara penyelesaian masalah. Manakala konflik itu semakin memburuk dan berlangsung lama, timbullah suasana saling mencurigai dan saling tidak mempercayai (Anoraga:2006:105)

Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi dapat berbentuk adanya perbedaan paham terlalu besar mengenai tujuan obyektif yang ingin dicapai oleh organisasi staf dan oleh organisasi garis, hal ini bisa menimbulkan konflik-konflik yang serius. Selanjutnya, karena setiap pribadi itu mempunyai ide-ide dan sikap berbeda, maka dalam kehidupan sehari-hari sengaja atau tidak sengaja orang saling menginjak, saling membentur, saling memotong dan menyentuh, sehingga banyak terjadi konflik-konflik antar-individu (Kartono,2002:327). Selain itu konflik dapat berasal dari berbagai sumber yang beragam, dapat muncul dari diri sendiri, lingkungan atau orang lain yang memiliki perbedaan sikap, opini, cara, tujuan atau sistem nilai yang dianutnya (Anoraga,2006:102).

Peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Gresik. Dari hasil wawancara dengan Kepala Keperawatan RSUD Ibnu Sina Gresik, mengusulkan untuk melakukan penelitian di ruang Wijaya Kusuma dan Ruang Dahlia karena menurut kepala keperawatan di ke dua ruang tersebut sering terjadi konflik akibat banyak faktor. Di ruang Wijaya

termasuk kelas VIP yang merawat pasien penyakit dalam seperti diabetes, paru-paru dan jantung. Sedangkan untuk ruang Dahlia termasuk kelas melati atau Ekonomi yang merawat korban kecelakaan, dan luka bakar.

Tabel 1 : Hasil wawancara yang saya dapat dari beberapa perawat

Sby	Tempat Kerja	Tempat Wawancara	Tgl Wawancara	Masalah yang dikonflikkan
I	RS. Ibnu Sina	Rumah Subyek	14 Mei 2009	Masalah pergantian sift, bahwa individu yang sering tukar sift dengan individu lain, kurang di senangi oleh perawat lain, apalagi kalau individu tersebut sewaktu-waktu ditukar siftnya dengan individu lain tidak mau, maka individu lain tersebut membuat kesepakatan kepada perawat lain kalau nanti individu tersebut minta tukar sift, jangan ada yang mau.
II	RS. Ibnu Sina	Rumah Subyek	14 Mei 2009	Masalah rolling ruangan, bahwa individu selalu mengalami masalah penyesuaian diri, karena yang biasa diruang anak tiba-tiba dipindah keruang UGD mesti penanganannya berbeda, apalagi kalau individu lain yang ada di UGD tidak bisa diajak kerjasama dan komunikasi.
III	RS. Ibnu Sina	Rumah Subyek	14 Mei 2009	Masalah pergantian sift, apabila pergantian sift tidak sesuai dengan pasangannya, maka akan timbulnya kurang kerja sama dan komunikasi kurang, karena setiap pasangan itu saling melengkapi satu sama lain, yaitu apabila yang satu punya kekurangan dalam keilmuan, maka pasangannya harus memiliki kelebihan tersebut,

				jangan sampai keduanya memiliki kekurangan-kekurangan.
iv	RS.Ibnu Sina	Tempat Kerja	20 Agustus 2009	Seringnya lupa mengecek keadaan pasien disaat jam kontrol
V	RS.Ibnu Sina	Tempat Kerja	20 Agustus 2009	Rekan kerja merasa semua bisa ditangani sendiri
VI	RS.Ibnu Sina	Tempat Kerja	20 Agustus 2009	Sikap yang selalu diam dan tidak mau di ajak bicara, sehingga merasa kurang nyaman
VII	RS.Ibnu Sina	Tempat Kerja	20 Agustus 2009	Kurangnya informasi terbaru keadaan pasien saat pergantian shift

B. Identifikasi Masalah

Konflik tidak terjadi secara mendadak tanpa sebab dan proses, akan tetapi melalui tahapan-tahapan tertentu. Wahyudi (2008:18) menjelaskan bahwa proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap : pertama; peristiwa sehari-hari, kedua; adanya tantangan, sedangkan yang ketiga; timbulnya pertentangan.

Peristiwa sehari-hari ditandai adanya individu merasa tidak puas dan jengkel terhadap lingkungan kerja. Apabila terjadi masalah, individu saling mempertahankan pendapat dan menyalahkan pihak lain. Kemudian masing-masing individu bertujuan untuk menang dan mengalahkan kelompok lain.

Setiap manusia mempunyai perbedaan dalam hal kecerdasan, kemampuan, sikap, bakat, pengetahuan, kepribadian, cita-cita, minat maupun kebutuhan. Perbedaan-perbedaan yang melekat pada diri individu dapat dimanfaatkan sebagai sumber belajar, akan tetapi perbedaan dapat menimbulkan pertentangan diantara individu.

Konflik sering muncul karena kesalahan dalam mengkomunikasikan keinginan dan adanya kebutuhan dan nilai-nilai kepada orang lain (Wahyudi,2008:35).

Wahyudi (2008) menjelaskan bahwa konflik muncul karena adanya kenyataan bahwa, para anggota bersaing untuk mendapatkan sumberdaya organisasi yang terbatas, bertambahnya beban kerja, aliran tugas yang kurang dimengerti bawahan, kesalahan komunikasi, dan adanya perbedaan status, tujuan atau persepsi (Wahyudi,2008:36).

Individu sebagai manusia yang senantiasa selalu berubah baik dengan lingkungan fisik maupun dengan lingkungan sosial harus mampu untuk menerima segala perubahan yang terjadi dan diharapkan mampu pula untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Oleh karena itu individu diharapkan mampu menjelaskan dirinya dengan lingkungan fisik maupun psikis yang senantiasa mengalami suatu perubahan yaitu dengan menggunakan penyesuaian diri (Gerungan,2004:58).

Gerungan (1988) mendefinisikan penyesuaian diri secara aktif dan pasif. Secara aktif maksudnya ketika individu mempengaruhi lingkungan sesuai dengan keinginannya. Sedangkan secara pasif maksudnya, ketika kegiatan individu dipengaruhi oleh lingkungan (*digilib.unnes.ac.id*).

Suatu proses penyesuaian diri dapat berlangsung terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan. Dalam proses hubungan antara individu dengan lingkungan dapat saling bertentangan, atau dapat pula individu menggunakan atau memanfaatkan lingkungannya maupun berpartisipasi dan

turut ikut serta dengan lingkungan sekitar serta mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana individu tersebut berada.

Dari uraian di atas tentang penyesuaian diri sebagai faktor terpenting di dalam suatu organisasi. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Hubungan Antara Tingkat Penyesuaian Diri Dengan Tingkat Konflik Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Gresik”**.

C. Pembatasan Masalah

Suatu penelitian melibatkan berbagai macam faktor yang erat hubungannya dengan suatu masalah. Dalam hal ini peneliti hanya memberi batasan pada Hubungan Antara Tingkat Penyesuaian Diri Dengan Tingkat Konflik Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Gresik.

Adapun konsep yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penyesuaian Diri

Orang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik dapat bereaksi secara efektif terhadap situasi-situasi berbeda, dapat memecahkan konflik (Semium,2006:37).

2. Konflik Kerja

Menurut Wahyudi (2008:17) konflik merupakan pertentangan antar individu atau kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan.

3. Perawat

Seorang perawat adalah sebagai tenaga kesehatan yang berhubungan langsung dengan pasien, rekan kerja, dan kepala ruangan.

D. Rumusan Masalah

Apakah ada Hubungan Antara Tingkat Penyesuaian Diri dengan Tingkat Konflik Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Gresik ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah Ada Hubungan Tingkat Penyesuaian Diri dengan Tingkat Konflik Kerja pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Gresik.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi, utamanya tentang penyesuaian diri dan konflik kerja.

2. Manfaat Praktis

2.1. Bagi Perawat

Bisa memberikan masukan bagi perawat untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan bisa menyelesaikan konflik saat konflik itu terjadi.

2.2. Bagi Rumah Sakit

Dapat menjadi masukan bagi Rumah Sakit untuk memperhatikan karyawannya mengenai konflik kerja.