

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMUNIKASI
KELUARGA DENGAN KONFLIK PERAN IBU BEKERJA
DI RS PANTI WILASA “CITARUM” SEMARANG**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi**



SKRIPSI

Oleh :

Saleh Sapto Nugroho

M2A001075

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
AGUSTUS 2007**

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas

Diponegoro Dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian

Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

.....

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Diponegoro

.....

Drs. Karyono, M.Si

Dewan Penguji

1. Drs. Zaenal Abidin, M. Si.
2. Dra. Sri Hartati, M. S.
3. Dra. Endang Sri Indrawati, M. Si.

Tanda Tangan

.....

.....

.....

1.

2. HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ini kupersembahkan untuk,
Bapak, Ibu dan seluruh leluhurku
yang mempersembahkan doa dan kerja kerasnya untuk anak
keturunannya agar tidak ditinggalkan dalam keadaan lemah.*

MOTTO

**Tetap maju dan berjalan saat dalam kesempitan karena keluasan selalu
tinggal sejengkal didepan**

*Everything is within you
ask all from yourself*

(Jalaludin Rumi)

KATA PENGANTAR

Segala puji hanyalah milik Allah SWT sumber segala hikmah dan ilmu pengetahuan. Shalawat dan salam bagi rasulnya-Nya, Nabi Muhammad saw.

Penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingan, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Drs. Karyono, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
2. Dra. Sri Hartati, MS selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dorongan, serta semangat yang sangat berarti selama proses penulisan skripsi.
3. Dra. Endah Kumala Dewi, M.Kes selaku dosen pembimbing pendamping atas kesediaannya memberikan bimbingan, pengarahan yang sangat berarti bagi penulis. Terimakasih atas masukan yang bermanfaat bagi penulis.
4. Harlina N. S.Psi M.Si selaku dosen wali atas bimbingannya sejak semester awal hingga berakhirnya masa studi.
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Psikologi atas bekal ilmu yang telah diberikan dan pengalaman yang dibagi tanpa syarat.
6. Seluruh staf Tata Usaha dan Pengelola Perpustakaan Fakultas Psikologi yang telah membantu kelancaran studi dan skripsi penulis, Mbak Nur, Mbak Lis, Mas Nur, Pak Markam, Pak Hambali, Pak Muh dan (semuanya).

7. Kepala Bagian Diklat Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum”, Bapak Purwanto Adi beserta Kepala Bagian Keperawatan, Ibu Yuni yang telah memberi bantuan dalam kesibukannya untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Semarang.
8. Bapak dan Ibu, terimakasih atas segala usaha, doa restu dan kasih sayangnya selama ini dan dimasa akan datang. Terima kasih juga untuk kesabaran.
9. Mas Franky, Mbak Ika, Mas Donny dan si kecil Fifi, terima kasih kepada Tuhan yang selalu memberikan kebahagiaan dan kebaikan meskipun lewat cara yang tak terduga.
10. Alfa, Niken, dan Basworo yang kerap memberikan kalimat yang menghunjam dada “*Gimana sudah lulus kan ?*” Semoga kita bisa berkumpul lagi.
11. Semua anak cowok angkatan 2001 Agus, Antok, Anton, Azis, Dika, Faris, Lisdu, Mas Sururi, Viridi. *Kita kalau lagi kumpul kok nggak pernah komplit ya? Spesial thanks* buat Dika yang tetap bersabar saat cobaan dan musibah datang dari.....aku.
12. Terima kasih juga buat cewek-cewek centil nan baik hati angkatan 2001 Nelly, April, Epin, Rosa, Eri, Retno, Iis, Anisah, Dian Ayu, Tirta, Anya, Eka, Andina, Cintya, Raras, Riani, Andina, Lia, Vero, Titis, Riza, Santi, Novita, Dila, Tirta, Vika, Reni serta semua teman-teman angkatan 2001 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. *Your laughter will linger.*

13. Terima kasih untuk senior-senior angkatan 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, yang membuat teman-teman angkatan 2001 saling kenal. Terima kasih juga untuk adik-adik angkatan 2002 - 2006, karena telah menjadi teman-teman yang baik.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga bantuan tersebut menjadi penolong bagi kita semua.

Semarang, Agustus 2007

Penulis

DAFTAR ISI

<i>HALAMAN JUDUL</i>	<i>i</i>
<i>HALAMAN PENGESAHAN</i>	<i>ii</i>
<i>PERSEMBAHAN</i>	<i>iii</i>
<i>MOTTO</i>	<i>iv</i>
UCAPAN TERIMA KASIH	v
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>vii</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>xi</i>
<i>DAFTAR GAMBAR</i>	<i>xii</i>
<i>DAFTAR LAMPIRAN</i>	<i>xiii</i>
<i>ABSTRAKSI</i>	<i>xiv</i>
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konflik Peran Ibu Bekerja.....	14
1. Pengertian Konflik Peran Ibu Bekerja.....	14
2. Arah Konflik Pekerjaan - Keluarga.....	19
3. Dimensi Konflik Pekerjaan - Keluarga.....	20
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Pekerjaan – Keluarga....	26
5. Perempuan dalam Pekerjaan dan Pembangunan.....	32

B. Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga.....	37
1. Pengertian Persepsi.....	37
2. Pengertian Komunikasi Keluarga.....	38
3. Pengertian Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga.....	44
4. Dimensi Komunikasi Keluarga.....	45
5. Aspek Persepsi Terhadap Komunikasi keluarga.....	52
C. Hubungan antara Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga dengan Konflik Peran Ibu Bekerja.....	53
D. Hipotesis.....	64

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	65
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	65
C. Populasi dan Sampel.....	67
D. Metode Pengumpulan Data.....	68
E. Teknik Analisis Data.....	72

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan Penelitian.....	74
B. Populasi dan Sampel	87
C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi	89

BAB V PEMBAHASAN

A. Pembahasan	96
B. Simpulan.....	106
C. Saran.....	107
<i>DAFTAR PUSTAKA</i>	<i>109</i>
<i>LAMPIRAN</i>	<i>115</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 1 <i>Blue-print</i> dan Bobot dalam penyusunan skala Konflik Peran Ibu Bekerja	71
Tabel 2 <i>Blue-print</i> dan bobot dalam penyusunan skala Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga.....	71
Tabel 3 Jenis Pelayanan RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang.....	77
Tabel 4 Sebaran Aitem Skala Konflik Peran untuk Uji Coba.....	80
Tabel 5 Sebaran Aitem Skala Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga untuk Uji Coba.....	80
Tabel 6 Ringkasan Indeks Daya Beda dan Reliabilitas Skala Konflik Peran.....	82
Tabel 7 Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Konflik Peran Uji Coba.....	83
Tabel 8 Sebaran Aitem Skala Konflik Peran untuk Penelitian.....	84
Tabel 9 Ringkasan Indeks Daya Beda dan Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga Uji Coba.....	85
Tabel 10 Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga.....	85
Tabel 11 Sebaran Aitem Skala Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga untuk Penelitian.....	86
Tabel 12 Deskripsi Statistik Penelitian.....	91
Tabel 13 Rangkuman Analisis Regresi Sederhana Variabel-Variabel Penelitian.....	91
Tabel 14 Koefisien Persamaan Garis Regresi.....	92

Tabel 15 Koefisien Determinasi Penelitian.....	92
Tabel 16 Gambaran Umum Skor Variabel-Variabel Penelitian.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kondisi Empiris Konflik Peran Ibu Bekerja..... 94

Gambar 2. Kondisi Empiris Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga..... 95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Uji Coba.....	115
Lampiran B Sebaran Data Hasil Uji Coba.....	141
Lampiran C Uji Reliabilitas dan Validitas.....	156
Lampiran D Skala Penelitian.....	159
Lampiran E Sebaran Data Hasil Penelitian.....	171
Lampiran F Uji Asumsi Data Penelitian.....	179
Lampiran G Analisis Data Penelitian.....	184
Lampiran H Demografi Subjek Penelitian.....	189
Lampiran I Hasil Survey Awal.....	198
Lampiran J Surat Izin Penelitian.....	190
Lampiran K Surat Bukti Penelitian.....	191

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMUNIKASI
KELUARGA DENGAN KONFLIK PERAN IBU BEKERJA
DI RS PANTI WILASA “CITARUM” SEMARANG**

Oleh :
Saleh Sapto Nugroho
M2A001075

Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Konflik peran pada ibu bekerja menjadi patut diperhitungkan mengingat tren masa kini yang menunjukkan peningkatan jumlah pekerja wanita dari tahun ke tahun. Dengan bekerja perempuan mengambil dua peran sekaligus yaitu sebagai karyawan dan ibu rumah tangga. Kantor dan keluarga menuntut ibu bekerja untuk mampu memenuhi tuntutan dan tugas yang termasuk dalam peran-peran tersebut. Persepsi terhadap komunikasi keluarga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam konflik peran ibu bekerja. Persepsi terhadap komunikasi keluarga diharapkan mampu menumbuhkan dukungan sosial dari keluarga sehingga menyediakan bantuan yang diperlukan ibu bekerja untuk memenuhi perannya di kedua ranah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja. Sampel penelitian adalah 48 ibu bekerja yang berprofesi sebagai perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga terdiri dari 30 ($\alpha = 0,8880$) dan Skala Konflik Peran terdiri dari 30 aitem ($\alpha = 0,9373$).

Analisi data dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan $r_{xy} = -0,446$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Angka tersebut menunjukkan arah kedua variabel negatif, artinya semakin tinggi persepsi terhadap komunikasi keluarga, maka semakin rendah konflik peran ibu bekerja. Sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap komunikasi keluarga, maka semakin tinggi konflik peran ibu bekerja. Sumbangan efektif persepsi terhadap komunikasi keluarga terhadap konflik peran ibu bekerja dalam penelitian ini sebesar 19,9%, sedangkan 80,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci : persepsi terhadap komunikasi keluarga, konflik peran ibu bekerja, perawat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai individu adalah pribadi yang dilengkapi dengan harapan-harapan, kebutuhan-kebutuhan, dan potensi-potensi tanpa membedakan jenis kelamin. Seorang perempuan juga membutuhkan aktualisasi diri yang seoptimal mungkin demi pengembangan dirinya. Usaha kaum perempuan untuk mengaktualisasikan diri salah satunya dapat dilihat pada pengambilan peran di luar lingkup domestik.

Peran kaum perempuan secara tradisional dalam lingkup domestik adalah sebagai istri dan teman hidup bagi suami, sebagai partner seksual, sebagai pengatur rumah tangga, sebagai ibu dan pendidik bagi anak-anaknya, dan sebagai makhluk sosial yang berpartisipasi aktif dalam lingkungan sosial (Kartono, 1992, h. 8).

Peran wanita dalam rumah tangga sebagai istri dan ibu sejalan dengan perubahan zaman mengalami perkembangan. Christensen & Johnsen (1971, h. 273-276) mengemukakan bahwa peran wanita dalam keluarga berjalan dari peran tradisional (*tradisional role*), peran kawan (*companion role*), menuju peran sekutu (*partner role*). Peran tradisional memberi pemisah dalam segi kepentingan dan kegiatan. Suami berperan sebagai pelindung dan pencari nafkah bagi keluarga, sedangkan istri bertanggung jawab dalam mengandung dan memelihara anak serta

tugas-tugas rumah tangga. Secara lengkap kewajiban bagi istri dan ibu dalam rumah tangga adalah melahirkan dan memelihara anak, melakukan tugas domestik, pelayan bagi diri dan kepentingan ekonomi suami, penerimaan terhadap ketergantungan status ekonomi, dan penerimaan atas sedikitnya jenis aktivitas. Peran kawan menuntut istri bertugas sebagai individu yang bertanggung jawab atas kontak sosial dan dukungan emosional suami. Hubungan interpersonal adalah hal yang sangat diperhatikan, dengan harapan bisa memberikan keamanan ekonomi dan kesuksesan karir. Peran sekutu menitik beratkan pada persamaan derajat atas jenis kelamin, dan menolak pembedaan pekerjaan atas dasar jenis kelamin. Istri dalam peran sebagai sekutu terkait dengan dunia ekonomi sama seperti suami. Hal ini bukanlah sekadar tambahan tugas tradisional bagi istri tetapi suatu penerimaan untuk berbagi kewajiban sebagai pencari nafkah bagi keluarga.

Pengambilan peran sebagai karyawan ini dapat dilatar belakangi sebagai usaha mencapai kemandirian selain untuk mencari nafkah baik sebagai penopang utama ataupun penambah penghasilan semakin bertambah. Perubahan ini dapat kita lihat dari data statistik Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) tahun 2003 – 2005. Pada tahun 2003 angkatan kerja wanita mencapai 35,479,000 atau 35.36% dari angkatan kerja keseluruhan, 25.55% dari 35 juta tersebut merupakan pekerja di sektor publik. Tahun 2004 angkatan kerja wanita naik menjadi 38,046,000 atau 34.66 % dari angkatan kerja keseluruhan, 27.58 % bekerja di sektor publik. Tahun 2005 juga mencatat kenaikan angkatan kerja wanita yang mencapai 39,580,488 atau 37.40 % dari angkatan kerja keseluruhan, 26.98% dari angka tersebut merupakan pekerja sektor publik.

Meskipun terjadi penurunan prosentase tetapi jumlah pekerja wanita di sektor publik sesungguhnya mengalami kenaikan dan telah mencapai angka 34.782 (Nakertrans, 2005). Sektor publik merupakan lingkungan pekerjaan di luar rumah yang diakui secara formal di masyarakat seperti kedudukan, prestise, kepuasan, gaji dan status sosial (Arinta dan Azwar, 1993, h. 21). Data dari Laporan Badan Kepegawaian Negara bulan September 2005 menunjukkan komposisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita telah mencapai 1.541.963 atau 41,53% dari seluruh jumlah PNS (Menegpp, 2004).

Keterlibatan perempuan dalam usaha mencari nafkah telah dapat dijumpai sejak dahulu di wilayah pedesaan. Pada wanita desa pencurahan kegiatan di rumah tangga yang terbesar adalah mengasuh anak, terutama pada mereka yang memiliki balita, kemudian memasak, mencuci dan menyelesaikan tugas rumah yang waktunya dilakukan bersamaan dengan kegiatan lain. Selain sebagai pengelola rumah tangga, para wanita juga membantu suaminya dalam mencari nafkah sesuai dengan keahliannya seperti menjadi buruh tani, beternak domba, berdagang, ataupun menjadi guru (Nurlina, 2000, h.32).

Keinginan kaum perempuan untuk mengambil peran di luar peran domestik tidak berarti peran domestik ditinggalkan. Poerwandari (1995, h. 339) dalam penelitiannya menyatakan bahwa isi aspirasi perempuan bekerja yang menjadi subjek penelitiannya baik yang telah kawin maupun yang belum / tidak kawin adalah membina keluarga dan pekerjaan. Poerwandari (1995, h. 388) menambahkan bagi perempuan-perempuan tersebut aspek pekerjaan dan aspek rumah tangga tidak dilihat sebagai dua aspek yang bertentangan atau berada

dalam kutub yang terpisah satu sama lain. Pekerjaan dan keluarga dianggap dapat diintegrasikan menuju kehidupan yang seimbang. Sebagian wanita berpendapat bahwa kepentingan keluarga harus didahulukan ketimbang urusan karir meskipun mengalami masalah dalam peningkatan karir karena perhatian untuk pekerjaan dan urusan anak, sama-sama menyita waktu (Ihromi, 1990, h. 126). Pemilihan ini dapat dimengerti bila mengingat proses sosialisasi yang dialami oleh kaum perempuan. Sejak dahulu kaum perempuan selalu ditanamkan tentang tingginya nilai keluarga bagi seorang perempuan, dengan perubahan waktu penanaman tentang nilai kemandirian dan profesionalisme kerja juga disertakan (Izzaty, 1999, h. 18).

Keputusan untuk mengambil dua peran berbeda yaitu di rumah tangga dan di tempat kerja tentu diikuti dengan tuntutan dari dalam diri sendiri dan masyarakat. Tuntutan dari diri sendiri dan sosial ini menyerukan hal yang sama yaitu keberhasilan dalam dua peranan tersebut. Idealnya memang setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun ini bukanlah hal mudah. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit untuk membagi waktu bagi urusan rumah tangga dan urusan kantor. Akibat yang sering dihadapi oleh wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomorduakan kemudian terbengkalai (Izzaty, 1999, h. 18)

Satu dampak dari keterlibatan wanita dalam angkatan kerja adalah terjadinya konflik antara kebutuhan untuk pengembangan diri dalam karir dengan nilai-nilai tradisional yang melekat pada wanita. Secara tradisional wanita

berumah tangga bertanggung jawab tidak hanya dalam mengendalikan urusan rumah tangga, namun juga menjaga citra keluarga secara umum. Di sisi lain, sebagai seorang pekerja wanita harus menunjukkan komitmen yang tinggi pada pekerjaannya (Izzaty, 1999, h.18). Konflik seringkali terjadi karena tugas rumah tangga sering datang seiring dengan tugasnya sebagai karyawan dan keduanya memerlukan perhatian yang sama besar, waktu dan energi dibutuhkan untuk mencapai pemenuhan peran yang optimal. Konflik antara ranah pekerjaan dan keluarga hadir pada saat individu harus menampilkan multi peran: pekerja, pasangan, dan orang tua (Senecal dkk., 2001, h.176). Bimbaum melaporkan bahwa satu dari enam wanita profesional di Amerika mengalami konflik dalam mengkombinasikan karir dan rumah tangga (Arinta & Azwar, 1993, h 22).

Greenhaus & Beutell (1985, h.77) menyatakan bahwa peran kita dalam ranah pekerjaan dan keluarga mempunyai aturan dan persyaratan yang berbeda, dan tidak menutup kemungkinan adanya ketidakcocokan antara satu dengan yang lain. Konflik pekerjaan - keluarga (*work - family conflict*) adalah suatu bentuk konflik inter-peran (*interrole conflict*) dimana tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal.

Konflik terjadi karena partisipasi individu dalam peran di lingkungan pekerjaan (keluarga) dipersulit oleh sifat peran individu dalam ranah keluarga (pekerjaan). Kahn memandang konflik inter peran sebagai suatu bentuk konflik dimana “tekanan peran dalam suatu keanggotaan dalam organisasi berada dalam konflik karena tekanan yang berasal dari keanggotaan dalam organisasi lain” (Netemeyer dkk, 1996, h. 401). Hubungan antara pekerjaan dan keluarga adalah

dua arah (*bidirectional*), yaitu ranah pekerjaan dapat mencampuri ranah keluarga (*work to family conflict*), dan ranah keluarga dapat mencampuri ranah pekerjaan (*family to work conflict*) (Adams dkk, 1996, h. 411).

Konflik yang terjadi pada peran di pekerjaan dan peran di keluarga menimbulkan efek-efek negatif. Konflik pekerjaan - keluarga (*work - family conflict*) oleh para ahli selalu dikaitkan dengan sumber stress yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis (Adams dkk.,1996, h.411). Frone, Russel, & Barnes (Major dkk, 2002, h. 429) menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*) mempunyai hubungan dengan depresi dan keluhan somatis. Natemeyer (1996, h. 400) menyatakan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan terbukti terkait dengan produktivitas sebuah organisasi. Penelitian O'Driscoll dkk (2006, h. 14) pada karyawan wanita level manajerial di sektor swasta dan pemerintahan menguatkan pendapat Natemeyer dengan menghubungkan kesulitan pemenuhan peran di kedua ranah dengan tingkat kemangkiran (*absenteeism*) dan intensi *turnover* yang tinggi.

Dampak negatif lain pada ranah kehidupan keluarga adalah istri atau ibu tidak selalu ada pada saat-saat penting dimana sangat dibutuhkan; tidak semua kebutuhan anggota keluarga dapat dipenuhi; bila istri atau ibu pulang kerja dalam keadaan lelah sehingga tidak punya energi untuk bermain dengan anak dan menemani suami dalam kegiatan tertentu (Munandar, 1985, h. 48). Ketidakmampuan istri atau ibu bekerja untuk memenuhi tanggung jawabnya dapat berakibat buruk dengan terjadinya perceraian. Sebagai contoh adalah data

Pengadilan Agama Semarang tentang perceraian selama tahun 2005-2007 telah mencatat 3.570 perkara, 1.607 perkara disebabkan karena meninggalkan kewajiban rumah tangga (Suara Merdeka, 2007). Sedangkan data Dirjen Bina Masyarakat Islam Departemen Agama menunjukkan dari 146.778 kasus perceraian di Indonesia 46.723 diantaranya diajukan dengan alasan tanggung jawab yang tidak dipenuhi pasangan (Antara, 2007).

Salah satu contoh rentannya ibu bekerja terhadap konflik peran adalah pada profesi perawat. Survey yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mendapati hasil bahwa 50,9 persen perawat stress kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai (Rachmawati, 2007). Hasil ini juga mengungkapkan bahwa perawat di Rumah Sakit (RS) swasta yang mendapatkan penghasilan lebih besar ternyata mengalami stress kerja lebih besar dibanding perawat RS Pemerintah yang berpenghasilan lebih rendah.

Survey awal untuk penelitian pada perawat yang bekerja di RS Panti Wilasa "Citarum" Semarang tempat penelitian akan dilaksanakan memberikan hasil yang berbeda dengan hasil survei PPNI. Survey awal yang dilakukan peneliti mendapati bahwa perawat yang bekerja di RS Panti Wilasa "Citarum" Semarang tidak menunjukkan indikasi terjadinya kesulitan dalam memenuhi peran keluarga dan pekerjaan. Perbedaan hasil inilah yang menjadi dasar pemilihan RS Panti Wilasa "Citarum" Semarang sebagai tempat dilaksanakannya penelitian.

Ibu bekerja sebagai pelaku peran mempunyai hubungan yang saling terkait dan saling mengisi dengan pelaku peran lain, dalam hal ini orang-orang di

sekitarnya (Suhardono, 1994, h. 3). Ibu bekerja tidak mungkin mengatur peran-peran pribadi tanpa diikuti peran orang-orang yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Orang-orang yang berpengaruh pada individu di ranah pekerjaan dan keluarga adalah anggota keluarga yang tinggal serumah, atasan dan rekan kerja. Umpan balik dan respon positif dari lingkungan dapat mempengaruhi kesiapan dan kinerja wanita/ibu bekerja dalam menjalankan peran di kedua ranah. Informasi atau saran berbentuk verbal maupun nonverbal, bantuan nyata, atau tindakan yang dilakukan oleh karib atau disimpulkan lewat kehadiran dan mempunyai manfaat secara emosi atau perilaku bagi penerima, menunjukkan hadirnya dukungan sosial (Gottlieb, 1983, h. 29)

Dukungan sosial mempunyai pengaruh penting dalam konflik peran ibu bekerja. Dukungan sosial ternyata mempunyai hubungan negatif yang sangat signifikan pada konflik peran ibu bekerja. Hubungan negatif memberikan gambaran bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka akan diikuti oleh menurunnya konflik peran ibu bekerja. Hasil penelitian dari Sawitri (2000, h. 43) menunjukkan sumbangan efektif dukungan sosial terhadap konflik peran ibu bekerja dapat mencapai 24,9 %.

Caplan (Adams dkk, 1996, h. 412) menyatakan bahwa sumber dukungan sosial dari lingkungan non kerja yang paling menyolok adalah dari anggota keluarga. Anggota keluarga sebagai sumber utama dukungan mempunyai kesempatan untuk menyediakan dukungan emosional dan instrumental di luar lingkungan kerja.

Dukungan sosial perlu untuk disampaikan, karena itu komunikasi menempati peran yang penting. Komunikasi sendiri merupakan proses dimana terjadi pengiriman pesan dari pihak pengirim ke pihak penerima melalui kode-kode atau simbol. Lewat komunikasi pihak penerima mampu untuk mengerti apa yang dirasakan, dipikirkan dan dituju oleh pengirim pesan. Burleson & Kunkel (1994) (dalam Koerner & Maki, 2004, h.3-4) berpendapat dukungan sosial dapat dipahami sebagai satu akibat dari perilaku komunikasi. Komunikasi keluarga menjadi sangat penting karena dukungan sosial dialami dan dipelajari dari keluarga melalui komunikasi orang tua – anak dan meniru orang tua.

Komunikasi dalam keluarga merupakan aspek yang dianggap perlu untuk dibahas dalam penelitian karena setiap anggota keluarga terikat satu sama lain melalui proses interaksi dan komunikasi. Komunikasi keluarga yang efektif akan dapat menimbulkan saling pengertian, kesenangan, saling mempengaruhi sikap dan penghormatan, kedekatan, serta tindakan bersama-sama (*family identity*) (Pemdadiy, 2005). Untuk dapat berkomunikasi secara efektif dalam keluarga hingga tidak timbul pertentangan diantara satu sama lainnya maka perlu untuk diketahui topik-topik apa saja yang bisa dan tidak bisa didiskusikan, kapan bisa atau tidak bisa berkomunikasi dengan anggota yang lain, emosi apa yang boleh atau tidak boleh ditunjukkan saat berkomunikasi, perilaku verbal atau non verbal apa yang hanya dapat digunakan dalam keluarga saja (Keluarga Bahagia, 2003). Hal ini disebabkan masing-masing peran yang ada dalam keluarga dilaksanakan lewat komunikasi (Suleeman, 1990, h.30).

Noller & Fitzpatrick (1993, h. 14) menerjemahkan komunikasi keluarga sebagai proses mengembangkan intersubjektifitas (*intersubjectivity*) dan pengaruh (*impact*) lewat penggunaan simbol antara kelompok akrab yang memunculkan perasaan rumah (*sense of home*) dan identitas kelompok, lengkap dengan ikatan kuat kesetiaan dan emosi, dan mengalami masa lalu dan masa depan. Intersubjektifitas (*intersubjectivity*) adalah pembentukan arti yang dibagi atau proses dimana kita mengerti pihak lain dan dimengerti oleh mereka. Pengaruh (*impact*) adalah tingkat efektifitas suatu pesan dalam mengubah kognisi, emosi, atau perilaku penerima.

Komunikasi antar pribadi mengharuskan terjadi pertukaran kode atau pengaturan simbol secara sistematis seperti huruf, kata, dan isyarat yang mempunyai makna yang telah dikenal dan dipergunakan oleh komunikator. Identitas keluarga (*family identity*) adalah identitas yang terbentuk lewat budaya dan peleburan antara bermacam identitas sosial (*melding of various social identities*). Keluarga selalu terpapar dengan norma dan nilai dalam satu budaya tertentu. Peleburan antara bermacam identitas sosial menjabarkan jika tiap individu dalam keluarga merupakan anggota dari bermacam kategori sosial yang dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam keluarga.

Ikatan kuat kesetiaan dan emosi dalam keluarga memaparkan bahwa antar anggota keluarga terjadi saling ketergantungan (*interdependence*) yaitu suatu taraf dimana seseorang mempunyai pengaruh atas seseorang dan mempengaruhi perasaan, pikiran, atau perilaku orang lain; dan komitmen (*commitment*) yaitu anggota keluarga terikat dengan kesejahteraan anggota lain pada taraf personal

dan struktural. Ikatan emosi (*emotional ties*) menimbulkan pengaruh yang kuat dalam komunikasi dan bagaimana komunikasi tersebut diterjemahkan.

Keluarga mempunyai pengalaman masa lalu dan masa depan (*has a history and a future*) menjelaskan jika hubungan antar pribadi dalam keluarga mendapatkan arti pentingnya lewat akibat kumulatif dari interaksi-interaksi sebelumnya yang dilakukan antar pihak, pengalaman dan perilaku dalam keluarga saat ini dipengaruhi oleh pengalaman keluarga sebelumnya terutama dari keluarga asal (Noller & Fitzpatrick, 1983, h. 6-17).

Fitzpatrick & Ritchie (Koerner & Fitzpatrick, 2002, h. 85) mengemukakan bahwa dalam komunikasi keluarga terdapat dua jenis orientasi yaitu orientasi percakapan (*conversation orientation*) dan orientasi konformitas (*conformity orientations*) yang berperan sebagai keyakinan utama yang menentukan bagaimana keluarga berkomunikasi. Sejumlah penelitian memperlihatkan peran sentral kedua orientasi tersebut terhadap keluarga, seperti pada konflik dan penyelesaian konflik, penggunaan pengendalian diri, perilaku menarik diri dalam lingkup sosial, pelaksanaan ritual keluarga, dan akibat dari lingkungan kerja orang tua terhadap keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Koerner & Maki (2004, h.12-13) menunjukkan bahwa individu yang berada dalam keluarga dengan orientasi percakapan tinggi, tingkat orientasi konformitas tidak terlalu mempengaruhi tingginya dukungan sosial yang ditunjukkan. Pada individu yang berasal dari keluarga dengan orientasi percakapan rendah, orientasi konformitas yang tinggi berhubungan dengan turunnya dukungan sosial yang dirasakan. Orientasi

percakapan mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap dukungan sosial dalam keluarga. Semakin tinggi orientasi percakapan dalam keluarga berarti semakin tinggi dukungan sosial dalam keluarga.

Persepsi dipengaruhi oleh kebutuhan, pengalaman, suasana emosional, kesiapan mental, dan latar belakang budaya (Rakhmat, 1998. h. 55). Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tersebut mengakibatkan persepsi seseorang terhadap objek yang sama dapat berbeda-beda. Persepsi ibu bekerja terhadap komunikasi keluarga yang terjadi di dalam keluarganya juga dapat berbeda-beda. Apabila ibu bekerja mempunyai persepsi yang positif terhadap komunikasi keluarga yaitu bila komunikasi telah dapat berfungsi untuk menyampaikan keadaannya, mendapatkan respon balik dari anggota keluarga lain, tidak menimbulkan pertentangan maka ibu bekerja dapat merasakan hadirnya dukungan sosial dari keluarganya.

Persepsi ibu bekerja terhadap komunikasi keluarga perlu diperhatikan tidak hanya karena proses komunikasinya sendiri tetapi juga karena konteks keluarga sebagai penyedia atau sumber dari dukungan sosial. Konflik peran pada ibu bekerja merupakan saat-saat yang penuh tekanan bagi seorang wanita. Konflik peran pada ibu bekerja akan membawa akibat yang dirasakan tidak hanya oleh ibu bekerja dan anggota keluarga lain seperti suami dan anak-anak tetapi juga oleh instansi yang harus menanggung resiko produktifitas menurun dan turnover yang tinggi. Diharapkan dukungan sosial yang diterima oleh ibu bekerja lewat persepsi terhadap komunikasi keluarga menjadi benteng bagi kesehatan fisik dan psikis. Penelitian ini diadakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara

persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja di RS Panti Wilasa Citarum Semarang.

B. Perumusan Masalah

Apakah ada hubungan negatif antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang.
2. Mengetahui sumbangan efektif persepsi terhadap komunikasi keluarga terhadap konflik peran ibu bekerja di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis
Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi pada bidang psikologi sosial dan psikologi industri mengenai konflik peran; pada psikologi komunikasi dan psikologi keluarga mengenai komunikasi keluarga.
2. Praktis
 - a. Sebagai masukan atau informasi bagi ibu bekerja tentang komunikasi keluarga untuk mengatasi konflik peran.

- b. Memberikan informasi kepada ibu bekerja tentang komunikasi keluarga yang bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik Peran Ibu Bekerja

1. Pengertian konflik peran ibu bekerja

Individu dalam kehidupan sosialnya selalu memikul peran tertentu. Peran menurut Suhardono (1994, h.3) dapat dijelaskan lewat beberapa cara: pertama lewat penjelasan historis yang menyebutkan bahwa konsep peran semula dipinjam dari kalangan drama dari zaman Yunani kuno yang menunjuk pada karakterisasi yang disandang untuk dibawakan oleh seorang aktor dalam pentas drama; kedua penjelasan yang merujuk pada ilmu sosial yang mengartikan peran sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial; ketiga penjelasan yang lebih bersifat operasional yang menyebutkan bahwa peran seorang aktor adalah suatu batasan yang dirancang oleh aktor lain, yang kebetulan sama-sama berada dalam suatu “penampakan/unjuk peran” (*role performance*). Suhardono (1994, h.15) kemudian menyimpulkan peran sebagai seperangkat patokan, yang membatasi perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang yang menduduki suatu posisi.

Penyimpulan tersebut sejalan dengan pendapat Biddle & Thomas (Shaw & Costanzo, 1982, h. 304) yang menyatakan bahwa dari sekian banyak definisi peran seringkali diartikan sebagai seperangkat petunjuk perilaku yang diharapkan dari seorang pemegang suatu posisi. Shaw & Costanzo (1982, h. 296) sendiri menyatakan jika kata peran merujuk pada fungsi yang ditampilkan oleh seseorang saat menempati suatu karakterisasi (posisi) khusus dalam konteks sosial. Peran

merupakan seperangkat petunjuk perilaku – perilaku yang diharapkan dan tidak diharapkan oleh satu individu yang menempati posisi tertentu dalam kehidupan sosial. Jadi dapat disimpulkan bahwa peran merupakan kumpulan petunjuk tentang perilaku yang diharapkan untuk dilakukan atau tidak dilakukan oleh individu yang menempati suatu posisi dalam kehidupan sosial.

Primastuti (2000, h. 55) menegaskan bahwa tidak seorangpun yang hanya mempunyai satu peran tanpa memainkan banyak peran, mustahil manusia berfungsi secara utuh. Individu dalam kondisi mengemban banyak peran harus menghadapi pula tuntutan atau harapan yang berbeda dari masing-masing peran. Kondisi ini dapat memunculkan hambatan bagi individu untuk memenuhi harapan dari suatu peran yang akhirnya memunculkan konflik peran (*role conflict*).

Konflik sendiri adalah munculnya beberapa tujuan yang ingin dicapai sekaligus (Walgito, 2001, h.154). Tujuan atau kebutuhan dalam konflik mempunyai nilai yang seimbang atau hampir setara bagi individu. Munculnya kebutuhan yang sama nilainya membuat individu mengalami kebimbangan dalam memilih.

Konflik dapat terjadi pada wanita bekerja yang telah menikah. Konflik hadir karena wanita bekerja mempunyai dua tujuan yang sama nilainya untuk dicapai, yaitu keberhasilan dalam memelihara keluarga dan profesionalitas dalam bekerja. Keberhasilan dalam memelihara keluarga muncul sebagai tuntutan dalam peran wanita sebagai ibu dan istri. Profesionalitas dalam bekerja muncul dalam peran sebagai karyawan. Kedua peran yang diambil wanita bekerja yang telah menikah mempunyai potensi untuk memunculkan konflik bagi dirinya sendiri.

Greenhaus & Beutell (1985, h. 77) mengutip pendapat Kahn yang mendefinisikan konflik peran sebagai “pemunculan secara simultan atas dua (atau lebih) tegangan (*strain*) dimana pemenuhan di satu pihak akan mempersulit pemenuhan di pihak lain.” Individu yang menghadapi tekanan dari satu peran yang tidak cocok dengan tekanan dari peran lain akan memunculkan apa yang disebut *interrole conflict*. Tegangan (*strain*) diatas merupakan kelelahan yang dapat dialami secara fisik seperti ketegangan otot dan psikologis dalam waktu yang cukup lama.

Penjelasan lebih lengkap disediakan oleh Shaw & Costanzo (1982, h.308), konflik peran terjadi saat pengharapan dari beberapa posisi yang diemban seseorang mengalami ketidakcocokan antar masing-masing peran (*interrole conflict*) atau saat pengharapan dari satu posisi yang diemban seseorang mengandung ketidakcocokan (*intrarole conflict*). *Interrole conflict* muncul karena sangat tidak mungkin satu individu hanya mengemban satu peran dalam sistem sosial. Dalam suatu perangkat peran-peran yang diemban individu terdapat kemungkinan adanya pengharapan atau tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan peran lain. *Intrarole conflict* muncul dari kurangnya kejelasan atau kesepakatan mengenai pengharapan atau tuntutan yang diminta dari satu peran yang diemban individu. Penelitian hendak meneliti konflik peran khususnya *interrole conflict*.

Ibu bekerja mempunyai peran dalam keluarga sebagai istri, ibu dan karyawan di kantor. Bekerja disini diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapat

penghasilan dalam bentuk uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai nilai waktu, termasuk istri yang sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan (Ihromi, 1990, h. 5). Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dapat memberi pengertian yang lebih operasional. Bab I UU No. 13 Tahun 2003 yang berisi mengenai ketentuan umum memberi keterangan yang jelas mengenai pengertian tenaga kerja dan pekerja yang dimaksud pemerintah. Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, kemudian ayat 3 menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bab X memberi petunjuk mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan disebutkan ketentuan yang mengatur jam kerja. Pasal 77 ayat (2) memberi perincian waktu kerja adalah tujuh jam untuk satu hari dan empat puluh jam untuk satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu; atau delapan jam untuk satu hari dan empat puluh jam untuk satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Berdasarkan keterangan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ibu bekerja adalah wanita yang sudah menikah, mempunyai anak, bekerja di sektor formal dan bekerja setidaknya 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu.

Konflik peran ibu bekerja yang terjadi pada ranah pekerjaan dan keluarga disebut konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict*. Greenhaus & Beutell (1985, h. 77-78) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai suatu

bentuk dari *interrole conflict* dimana tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Ketidakcocokan peran dapat terjadi dalam hal: waktu (*time*) yang dialokasikan untuk satu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran lain; tegangan (*strain*) yang dihasilkan oleh satu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran lain; perilaku (*behavior*) yang diperlukan dalam satu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran lain.

Pemenuhan yang sulit terhadap tuntutan peran lain kemudian mengakibatkan tingkat kemangkiran (*absenteeism*) dan intensi *turnover* yang tinggi (O'Driscoll dkk., 2006, h. 14). Hasil penelitian tersebut menguatkan penelitian Natemeyer (1996, h. 400) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan terkait dengan produktivitas dan biaya yang harus dikeluarkan oleh sebuah organisasi. Konflik peran ini juga mempengaruhi individu dalam kepuasan terhadap kehidupan keluarga dan perkawinannya (Carlson dkk., 2000, h. 268). Definisi yang diajukan oleh Greenhaus & Beutell telah menjadi rujukan sebagian besar peneliti yang membahas tentang konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) diantaranya Adams dkk (1996, h.411), Natemeyer dkk (1996, h.401), Frone dkk (1997, h. 146), dan Carlson dkk (2000, h. 250).

Berdasarkan uraian mengenai konflik peran yang dijelaskan di atas maka pengertian konflik peran ibu bekerja adalah suatu bentuk dari konflik antar peran yang terjadi pada ibu bekerja karena partisipasi ibu bekerja dalam peran pekerjaan menghalangi pemenuhan tanggung jawab dalam peran keluarga dan atau karena

partisipasi ibu bekerja dalam peran keluarga menghalangi pemenuhan tanggung jawab dalam peran pekerjaan.

2. Arah konflik pekerjaan - keluarga

Greenhaus & Beutell (1985, h. 82) dan Frone, Yardley & Markel (1997, h. 147-148) mengemukakan dua arah yang terjadi pada konflik peran pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) ibu bekerja yaitu konflik pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*) dan konflik keluarga ke pekerjaan (*family to work conflict*) yang terjadi karena antara kehidupan keluarga dan pekerjaan terdapat hubungan resiprokal.

a. Konflik pekerjaan ke keluarga (*Work to family conflict*)

Konflik pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*) merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan atas pekerjaan mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan atas peran keluarga. Konflik pekerjaan ke keluarga timbul ketika aktivitas pekerjaan merintangikan pelaksanaan tanggung jawab dari peran keluarga, sebagai contoh adalah jumlah jam kerja yang panjang menghalangi seorang istri atau ibu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga.

b. Konflik keluarga ke pekerjaan (*Family to work conflict*)

Konflik keluarga ke pekerjaan (*family to work conflict*) merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan atas peran keluarga dan mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan atas pekerjaan. Konflik keluarga ke pekerjaan muncul apabila tanggung jawab atas peran

keluarga merintangai kinerja atas peran pekerjaan, sebagai contoh adalah ketika anak sakit sehingga memaksa ibu untuk tidak hadir di tempat kerja.

Dari keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ibu bekerja mempunyai dua arah yaitu pada saat tuntutan peran pekerjaan mengganggu peran ibu dalam keluarga (*work to family conflict*) dan pada saat tuntutan peran keluarga mengganggu peran ibu dalam pekerjaan (*family to work conflict*).

3. Dimensi konflik pekerjaan - keluarga

Menurut Greenhaus & Beutell (1985 h.77-82) konflik pekerjaan-keluarga mempunyai tiga dimensi, yaitu (1) konflik berdasar waktu (*time based conflict*), (2) konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*), dan (3) konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*).

a. Konflik berdasar waktu (*Time based conflict*)

Konflik berdasar waktu hadir karena waktu yang dipergunakan untuk aktivitas dalam satu peran tidak dapat dicurahkan untuk aktivitas dalam peran lain. Konflik berdasar waktu mempunyai dua bentuk, yaitu (1) tekanan waktu yang berkaitan dengan keanggotaan dalam satu peran membawa kesukaran untuk memenuhi tuntutan dari peran lain secara fisik; dan (2) tekanan dapat menciptakan preokupasi atau keterikatan perhatian individu terhadap satu peran meskipun individu tersebut sedang berusaha memenuhi tuntutan dari peran lain secara fisik. Salah satu contoh adalah saat seorang ibu telah berada di kantor untuk bekerja tetapi masih saja memikirkan tugas-tugas atau kewajiban di rumah yang harus dipenuhi,

misalnya anaknya yang sedang sakit. Konflik berdasar waktu dapat disebabkan oleh jam kerja, orientasi ke pekerjaan, pernikahan, anak-anak, dan pasangan yang bekerja.

Jam kerja, orientasi ke pekerjaan berasal dari ranah pekerjaan sedangkan pernikahan, anak-anak, pasangan yang bekerja berasal dari ranah keluarga. Jam kerja yang didalamnya termasuk jumlah dan jadwal kerja seperti kerja gilir (*shiftwork*). Jumlah jam bekerja yang tinggi akan menghalangi individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan keluarga. Efek dari jadwal kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga paling terlihat pada sistem kerja gilir. Sistem kerja gilir dapat membawa individu ke konflik pekerjaan keluarga khususnya individu yang harus bekerja pada sore atau malam hari (Voydanoff, 1988, h.750).

Orientasi ke pekerjaan akan membuat individu lebih berkomitmen dan menghabiskan lebih banyak waktu ke pekerjaan daripada ke keluarga. Perbedaan jumlah waktu dialokasikan kemudian berakibat pada konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus & Beutell 1985, h.78).

Pernikahan dapat menjadi penyebab karena dengan menikah individu mempunyai tanggung jawab ganda di kantor dan rumah. Tanggung jawab di rumah menuntut individu berpartisipasi dalam acara dan tugas dalam keluarga dan dapat menjadi lebih berat jika individu tersebut telah mempunyai anak. Orang tua tentu saja mempunyai tanggung jawab untuk mengasuh anak. Tanggung jawab orang tua untuk mengasuh anak menjadi kontributor atas terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus &

Beutell, 1985, h.80). Anak-anak juga dapat menjadi penyebab, hal ini terjadi karena tanggung jawab untuk mengasuh anak akan menghalangi kesempatan bekerja di kantor terlebih jika anak yang harus diasuh ada banyak dan anak-anak masih berusia dini. Usia anak menjadi penting meskipun tidak ada penelitian yang membatasi usia tertentu. Dapat dipahami jika usia anak menjadi penting karena anak yang masih kecil masih mempunyai keterikatan yang tinggi dengan orang tua khususnya ibu.

Pekerjaan pasangan juga memberi sumbangan atas terjadinya konflik pekerjaan-keluarga karena bila salah satu pasangan misalnya suami lebih berkonsentrasi pada pekerjaan dan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk pekerjaan maka istri harus mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga dan mengasuh anak.

Situasi akan lebih sulit bila anak yang harus diasuh masih memerlukan pengawasan seperti anak balita maka usaha individu untuk menyelaraskan jam kerja akan semakin sulit (Voydanoff, 1988, h.750). Contoh dari konflik berdasar waktu adalah seorang karyawan yang membawa pekerjaannya untuk diselesaikan di rumah, tindakan ini berarti karyawan tersebut menambah waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan yang berakibat waktunya untuk bermain bersama anak-anak berkurang.

b. Konflik berdasar tegangan (*Strain based conflict*)

Konflik berdasar tegangan terjadi karena tegangan (fisik atau psikis) yang ditimbulkan satu peran menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran lain, ini sebagai akibat dari peran-peran yang saling tidak sesuai.

Karakteristik dari pekerjaan atau keluarga yang dapat menimbulkan tegangan membawa kecenderungan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Karakteristik yang dapat menimbulkan konflik berdasar tegangan adalah ambiguitas peran, dukungan dari atasan (*leader support*) tuntutan fisik dan psikis dalam kerja, dukungan dari pasangan, perbedaan persepsi tentang peran.

Ambiguitas peran muncul saat terjadi informasi yang tidak jelas atau membingungkan tentang perilaku yang diharapkan dari suatu peran. Ketidakjelasan terjadi karena komunikasi yang kurang bagus atau kesalahan memahami bahasa. Dukungan dari atasan (*leader support*) juga dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, dukungan atasan yang rendah seringkali dikaitkan dengan tingginya konflik peran-keluarga.

Tuntutan fisik dan psikis dalam kerja, beberapa pekerjaan seringkali membutuhkan kegiatan fisik yang berat seperti mengangkat barang berat, atau harus bekerja dengan kondisi atau barang berbahaya. Sumber konflik dari keluarga adalah dukungan dari pasangan yang mampu membentengi satu sama lain terhadap terjadinya konflik. Suami yang menunjukkan perilaku mendukung dapat membentengi istri dari konflik pekerjaan-keluarga.

Perbedaan persepsi akan membawa kesalahan dalam mengidentifikasi perilaku dan tugas apa yang harus dilakukan oleh individu dalam suatu peran. Perbedaan persepsi tentang peran bisa melemahkan hubungan saling menguntungkan antara suami dan istri hal ini dapat mengarah pada

terjadinya stres. Contoh dari konflik berdasar tegangan adalah seorang karyawan yang mengalami kelelahan fisik seperti otot tertarik saat bekerja yang mengakibatkan ia harus beristirahat dirumah dan terhalang untuk menyelesaikan tugasnya dalam keluarganya.

c. Konflik berdasar perilaku (*Behavior based conflict*)

Pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain. Dengan kata lain perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran mungkin saja tidak cocok untuk peran lain. Sebagai contoh seorang pria berkedudukan sebagai manajer selalu diharapkan untuk mengandalkan diri sendiri (*self reliance*), menekankan kestabilan emosi, agresivitas, dan objektivitas. Sebaliknya anggota keluarga mungkin lebih menginginkan seseorang yang hangat, pengasuh, penuh perasaan, dan peka dalam berinteraksi. Jika individu tidak mampu untuk menyesuaikan perilaku untuk memenuhi pengharapan dari peran-peran yang berbeda, individu tersebut mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami konflik antar peran.

Natemeyer, Boles, & McMurrian (1996, h.401) mengemukakan dimensi-dimensi yang sedikit berbeda tetapi tetap terdiri dari tiga dimensi yaitu tuntutan umum dari peran (*general demands of a role*), konflik berdasar waktu (*time based conflict*), dan konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*). Natemeyer dkk. menempatkan tuntutan umum dari peran (*general demands of a role*) menggantikan konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*). Natemeyer

melakukan hal ini karena dalam penelitiannya Natemeyer menemukan konflik berdasar perilaku tidak bertindak sebagai faktor yang jelas (*distinct*) meskipun begitu tidak ada penjelasan yang lebih lengkap.

a. Tuntutan umum dari peran (*General demands of a role*).

Tuntutan umum dari peran merujuk pada tanggung jawab (*responsibilities*), persyaratan (*requirements*), pengharapan (*expectations*), tugas-tugas (*duties*), dan komitmen (*commitments*) terhadap peran.

b. Konflik berdasar waktu (*Time based conflict*).

Konflik berdasar waktu timbul saat jumlah waktu yang diperuntukkan bagi pekerjaan menghalangi pemenuhan tanggung jawab peran dalam keluarga atau jumlah waktu yang diperuntukkan bagi keluarga menghalangi pemenuhan tanggung jawab peran dalam pekerjaan. Contohnya adalah waktu kerja yang panjang mempersulit pemenuhan tanggung jawab keluarga.

c. Konflik berdasar tegangan (*Strain based conflict*).

Konflik berdasar tegangan muncul saat tegangan yang hadir karena peran pekerjaan menghalangi pemenuhan tanggung jawab peran keluarga atau tegangan yang hadir karena peran keluarga menghalangi pemenuhan tanggung jawab peran pekerjaan. Contohnya individu menjadi lebih peka (*irritability*) dan kecemasan yang ditimbulkan pekerjaan mempersulit pelaksanaan tugas keluarga dan sebaliknya.

Dimensi yang diajukan oleh Greenhaus & Beutell telah menjadi rujukan bagi sebagian besar peneliti setelahnya yang membahas konflik peran meskipun terdapat peneliti seperti Natemeyer yang tidak mempergunakan keseluruhan dimensi tersebut. Peneliti akan mempergunakan ketiga dimensi yang diajukan oleh Greenhaus & Beutell karena dimensi tersebut dianggap mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh (Carlson dkk., 2000, h. 251) sedangkan dimensi yang diajukan oleh Netemeyer sendiri diakui “tidak lebih baik dari skala lain yang menggunakan pendekatan multi dimensi atas pengukuran *work to family conflict* dan *family to work conflict*” (Natemeyer dkk., 1996, h. 408).

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menggunakan dimensi menurut Greenhaus & Beutell yaitu konflik berdasar waktu (*time based conflict*), konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*), dan konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*).

4. Faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan - keluarga

Frone, Yardley & Markel (1997, h. 149-152) melakukan pembagian faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dalam dua jenis yaitu faktor langsung (*proximal*) dan tidak langsung (*distal*), dan disesuaikan dengan dua arah konflik pekerjaan-keluarga.

a. Langsung (*proximal*)

(1). Komitmen waktu untuk satu peran (*role related time commitment*)

Komitmen waktu untuk satu peran adalah banyaknya waktu yang dihabiskan individu untuk perannya di lingkungan pekerjaan atau keluarga. Faktor ini didasari pada pandangan bahwa waktu adalah

sumber daya yang terbatas, ini berarti semakin banyak waktu yang digunakan untuk satu peran membuat waktu untuk pemenuhan tuntutan dan tanggung jawab dalam peran lain lebih sedikit. Komitmen waktu kerja (*work time commitment*) mempunyai hubungan positif dengan konflik pekerjaan ke keluarga; komitmen waktu keluarga (*family time commitment*) mempunyai hubungan positif dengan konflik keluarga ke pekerjaan. Misalnya adalah karyawan yang tetap bekerja pada saat akhir pekan yang berarti jam kerjanya dalam satu minggu menjadi lebih panjang.

(2). Ketidakpuasan atau distress terhadap peran (*role related dissatisfaction or distress*)

Ketidakpuasan atau distress terhadap peran menerangkan bahwa berbagai karakter atau ciri pada satu peran dapat menghasilkan ketidakpuasan bagi individu dan membawa konsekuensi yaitu mengganggu kemampuan atau kesediaan individu untuk memenuhi kewajiban dari peran lain. Distress peran kerja mempunyai hubungan positif terhadap konflik pekerjaan ke keluarga; distress peran keluarga mempunyai hubungan positif dengan konflik keluarga ke pekerjaan. Contohnya adalah karyawan yang tidak bersedia untuk melakukan pekerjaan lapangan tetapi ia ditempatkan di lapangan, karyawan dapat mengalami suatu ketrpaksaan dan ketidaknyamanan.

(3). *Role overload.*

Role overload mempunyai efek langsung terhadap konflik pekerjaan-keluarga. *Role overload* yang tinggi mempunyai arti bahwa individu mempunyai terlalu banyak hal untuk dicapai dalam suatu periode waktu yang pendek. Konsekuensi dari hal ini adalah terpakunya perhatian individu terhadap tugas-tugas yang belum selesai bahkan pada saat berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain. Alasan lain adalah *role overload* mengakibatkan peningkatan kelelahan fisik dan psikologis yang akan mengganggu kemampuan atau motivasi individu untuk memenuhi kewajiban peran lain. *Work overload* mempunyai hubungan positif terhadap konflik pekerjaan ke keluarga; *family overload* mempunyai hubungan positif dengan konflik keluarga ke pekerjaan. Sebagai contoh adalah tekanan kantor untuk mencapai target penjualan yang terlalu tinggi bagi karyawan akan menjadi tekanan bagi karyawan dan dapat menjadi beban yang terus dipikirkan bahkan saat ia telah di rumah.

b. Tidak langsung (Distal)

(1). Prediktor dari dalam peran (*Within role predictor*)

Prediktor dari dalam peran berupa dukungan instrumental dari atasan dan rekan kerja dan, dukungan instrumental dari pasangan dan keluarga. Dukungan instrumental merujuk pada pengetahuan terhadap bantuan langsung atau saran dengan tujuan membantu individu untuk memenuhi tanggung jawab atau kebutuhannya.

Sebagai contoh adalah pada saat satu karyawan harus absen, kemudian karyawan lain bersedia untuk mengerjakan tugasnya.

(2). Dua arah konflik pekerjaan-keluarga (*Bidirectional nature of work family conflict*).

Kedua konflik pekerjaan-keluarga berhubungan secara resiprokal dan tidak langsung pada kedua konflik lewat *role overload* dan *role distress*. Konflik pekerjaan ke keluarga mempengaruhi konflik keluarga ke pekerjaan lewat *family distress* dan *family overload*, sedangkan konflik keluarga ke pekerjaan mempengaruhi konflik pekerjaan ke keluarga lewat *work distress* dan *work overload*. Misalnya adalah seorang istri yang mengalami masalah dalam perkawinannya dan membuatnya tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja.

Bellavia & Frone (2005, h. 123-127) kemudian membagi faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga menjadi tiga faktor yang didasarkan dari asal faktor tersebut yaitu dari dalam diri individu (*general intra-individual predictors*), peran keluarga (*family role predictors*), dan peran pekerjaan (*work-role predictors*).

a. Dalam diri individu (*general intra-individual predictors*)

Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko; kepribadian (seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardinnes*), ketelitian (*conscientiousness*)); dapat menjadi membentengi dari potensi konflik peran. Misalnya adalah wanita lebih berpotensi mengalami konflik peran karena tugas-tugas dalam rumah lebih dipandang sebagai tanggung jawab terbesar wanita daripada lelaki.

b. Peran keluarga (*family role predictors*)

Alokasi waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga), jenis coping terhadap stresor keluarga (*avoidant* atau *resigned coping* – dan *direct action* atau *help seeking coping*), hubungan dengan anggota keluarga, mempunyai anak (usia, jumlah), dukungan sosial. Hubungan dengan anggota keluarga yang buruk menekan potensi bantuan yang bisa diminta oleh individu untuk mengurangi jumlah tugas rumah tangga yang harus diselesaikan.

c. Peran pekerjaan (*work-role predictors*)

Alokasi waktu, terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan atau *overload*, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, stress kerja atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan

menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan dan untuk berada di perjalanan.

Berdasarkan penjelasan tersebut yang disediakan oleh Frone, Yardley & Markel (1997) dan Bellavia & Frone (2005) dapat dilihat bahwa sesungguhnya keduanya mengemukakan hal yang sama meskipun mereka menyajikannya dalam susunan yang berbeda. Dari kedua susunan tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dapat dipengaruhi oleh faktor ciri demografis, manajemen waktu, karakteristik peran dan dukungan sosial.

Ciri demografis yang menonjol adalah jenis kelamin, usia, status keluarga, usia anak. Jenis kelamin perempuan, status menikah atau berkeluarga, dan usia anak yang kecil cenderung meningkatkan potensi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga tetapi kepribadian seperti ketabahan dan ketelitian membentengi individu dari terjadinya konflik.

Manajemen waktu yang dimaksud adalah jumlah waktu yang dihabiskan untuk satu ranah dan jadwal kerja khususnya sistem kerja gilir (*shiftwork*). Jumlah waktu yang dihabiskan untuk satu ranah (Major dkk., 2002, h. 428) dan sistem kerja gilir (*shiftwork*) (Voydanoff, 1988, h. 750) mempunyai kaitan dengan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga karena pembagian jumlah waktu yang tidak seimbang akan menyulitkan pemenuhan kewajiban dalam ranah lain.

Karakteristik peran adalah kejelasan dan jumlah tugas yang harus dikerjakan, usaha fisik dan fikiran yang harus dikeluarkan. Semakin tidak jelas

dan semakin banyak tugas dan usaha yang dikeluarkan untuk pemenuhan tugas maka individu semakin mungkin mengalami konflik.

Dukungan sosial dari ranah pekerjaan seperti dari atasan dan rekan, dan dari keluarga mempunyai efek yang sama bagus, keduanya membentengi individu dari konflik pekerjaan-keluarga. Para peneliti cenderung untuk menyoroti dukungan instrumental dan dukungan emosional. Dukungan instrumental menghindarkan individu dari konflik pekerjaan-keluarga karena terbebas dari *overload* (Frone, 1997, h. 151), sedangkan dukungan emosional memperkecil persepsi terhadap konflik pekerjaan-keluarga (Bellavia, 2005, h. 125). Dukungan sosial yang individu terima merupakan hasil dari interaksi individu dengan orang lain disekitar individu (Bishop, 1994, h. 170) karena itu bagaimana individu berkomunikasi dengan anggota keluarga menjadi penting.

5. Perempuan dalam pekerjaan dan pembangunan

Gender adalah keadaan dimana individu yang lahir secara biologis laki-laki dan perempuan memperoleh pencirian sebagai laki-laki dan perempuan melalui atribut-atribut maskulinitas dan feminitas yang sering didukung oleh nilai-nilai atau sistem simbol masyarakat yang bersangkutan (Saptari & Holzner, 1997, h. 2). Penjelasan Saptari & Holzner mengenai gender sejalan dengan definisi yang diberikan Mosse untuk gender. Menurut Mosse (1993, h.3) gender adalah seperangkat peran yang seperti halnya kostum dan topeng di teater, menyampaikan kepada orang lain bahwa kita adalah feminin atau maskulin. Perangkat perilaku khusus ini mencakup penampilan, pakaian, sikap, kepribadian,

bekerja di dalam dan luar rumah dan sebagainya secara bersama-sama memoles “peran gender kita”. Jadi gender merupakan suatu peran bagi individu laki-laki dan wanita yang menampilkan maskulinitas dan feminitas yang sesuai dengan nilai dan sistem masyarakat dan didukung oleh penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, pekerjaan dan lain sebagainya.

Laki-laki dan perempuan mengusung gender yang berbeda sesuai dengan tuntutan budaya. Perbedaan gender adalah perbedaan simbolik atau sosial yang berpangkal pada perbedaan seks, tetapi tidak selalu identik dengannya. Semenjak dahulu manusia telah mempunyai kemampuan mengklasifikasikan lingkungannya menurut simbol-simbol yang diciptakan dan dibakukan dalam tradisi dan dalam sistem budayanya, karena proses simbolisasi ini terkait dengan sistem budaya ataupun struktur sosial setiap masyarakat, perbedaan gender tidak selalu bertumpu pada perbedaan biologis. Misalnya fungsi pengasuhan anak dan pengurusan rumah tangga tidak selalu dikerjakan oleh perempuan atau seorang ibu/istri. Demikian pula, perempuan tidak hanya terpaku pada pekerjaan yang berkaitan dengan sektor domestik, bahkan mereka seringkali aktif dalam pekerjaan yang dimasyarakat barat digolongkan sebagai pekerjaan “laki-laki” (Saptari & Holzner, 1997, h.89).

Penggolongan pekerjaan menurut gender selalu menjadi bahan perdebatan, khususnya pekerjaan bagi kaum perempuan. Mosse (1993, h. 59) berpendapat jika kerja yang dilakukan oleh perempuan seringkali dilukiskan sebagai “tidak tampak” karena kerja itu tidak terekam secara statistik. Kerja perempuan lebih dipandang sebagai menghidupi ketimbang mendapatkan penghasilan. Patut untuk

dicatat, bahwa diseluruh dunia khususnya bagi perempuan berpenghasilan rendah, keberagaman tindakan keseharian inilah yang menghidupi, yang mempertahankan kelangsungan hidup rumah tangga yang tak terhitung jumlahnya. Saptari & Holzner (1997, h.14) mengemukakan jika definisi tentang kerja seringkali tidak hanya menyangkut apa yang dilakukan seseorang tetapi juga menyangkut kondisi yang melatarbelakangi kerja tersebut serta penilaian sosial yang diberikan terhadap pekerjaan tersebut. Masyarakat sekarang yang telah mengalami komersialisasi serta berorientasi pasar ini seringkali melakukan pembedaan yang ketat antara kerja upahan atau kerja yang menghasilkan pendapatan dan kerja yang tidak mendapatkan pendapatan. Kerja upahan dianggap kerja yang produktif sedangkan kerja bukan upahan dianggap tidak produktif. Pandangan demikian sebenarnya tak lepas dari dua macam bias budaya yang ada dalam masyarakat kita. Pertama pandangan bahwa uang merupakan ukuran atas bernilai/berarti tidaknya suatu kegiatan. Kedua kecenderungan melakukan dikotomi tajam terhadap semua gejala yang ada. Jadi pekerjaan perempuan seringkali dipandang sebelah mata atau kurang berarti hanya karena kerja yang dilakukan tidak menghasilkan atau hanya berupah rendah, meskipun pada kenyataan pekerjaan yang telah dilakukan menjadi pilar kelangsungan hidup rumah tangga.

Salah satu topik yang banyak dibicarakan dalam ranah perempuan Indonesia adalah peningkatan peranan perempuan Indonesia dalam pembangunan negara. Topik ini muncul karena terdapat asumsi jika peranan perempuan dalam pembangunan belum memadai karena itu muncul konsepsi peranan ganda perempuan Indonesia. Konsepsi peranan ganda perempuan Indonesia, yaitu

sebagai rumah tangga dan anggota masyarakat yang harus mampu menyumbangkan tenaga dan pikiran mereka untuk pengembangan sosial dan ekonomi masyarakat dan diri mereka sendiri (Soetrisno, 1997, h. 69). Partisipasi aktif wanita dalam setiap proses pembangunan akan mempercepat tercapainya tujuan pembangunan. Kurang berperannya kaum perempuan, akan memperlambat proses pembangunan atau bahkan perempuan dapat menjadi beban pembangunan itu sendiri.

Profil perempuan Indonesia pada saat ini dapat digambarkan sebagai manusia yang harus hidup dalam situasi dilematis. Di satu sisi perempuan Indonesia dituntut berperan dalam semua sektor, tetapi disisi lain muncul pula tuntutan lain agar perempuan tidak melupakan kodrat mereka sebagai perempuan. Contoh situasi dilematis yang dihadapi oleh perempuan Indonesia dialami oleh perempuan Indonesia yang berkarier. Disatu sisi perempuan karier merasa terpanggil untuk mendarmabaktikan bakat dan keahliannya bagi perkembangan bangsa dan negara mereka; disisi lain mereka dihantui oleh opini yang ada dalam masyarakat yang melihat bahwa perempuan karier/ibu karier sebagai salah satu sumber ketidakberhasilan pendidikan anak-anak mereka (Soetrisno, 1997, h. 61).

Saat ini masih banyak kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang belum peka gender, belum mempertimbangkan perbedaan pengalaman, aspirasi dan kepentingan antara perempuan dan laki-laki serta belum menetapkan kesetaraan dan keadilan gender sebagai sasaran akhir pembangunan. Penyebabnya antara lain belum adanya kesadaran gender terutama di kalangan para perencana

dan pembuat keputusan; ketidaklengkapan data dan informasi gender yang dipisahkan menurut jenis kelamin (terpilah); juga masih belum mapannya hubungan kemitraan antara pemerintah dengan masyarakat maupun lembaga-lembaga yang memiliki visi pemberdayaan perempuan yaitu dalam tahap-tahap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program pembangunan Pergeseran proporsi pekerjaan utama perempuan dari pertanian ke ranah industri, meningkatnya mobilitas perempuan baik migrasi domestik maupun internasional serta semakin membaiknya peran perempuan di lingkup keluarga, masyarakat dan berbangsa serta bernegara merupakan indikator keberhasilan pemberdayaan perempuan khususnya upaya kesetaraan dan keadilan gender mulai dapat dirasakan. Meskipun kemajuan perempuan ini hanya bisa dinikmati pada tataran masyarakat yang sosial ekonominya mapan (menengah atas) (Zaitunah, 2004).

Status perempuan dalam kehidupan sosial dalam banyak hal masih mengalami diskriminasi haruslah diakui. Kondisi ini terkait erat dengan masih kuatnya nilai-nilai tradisional terutama di pedesaan, dimana perempuan kurang memperoleh akses terhadap pendidikan, pekerjaan, pengambilan keputusan dan aspek lainnya. Kurangnya akses menciptakan permasalahan tersendiri dalam upaya pemberdayaan perempuan, dimana diharapkan perempuan memiliki peranan yang lebih kuat dalam proses pembangunan. Kurangnya keikutsertaan perempuan dalam memberikan kontribusi terhadap program pembangunan menyebabkan kesenjangan yang ada terus saja terjadi.

B. Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga

1. Pengertian persepsi

Irwanto dkk (1996. h. 71), menjabarkan persepsi sebagai proses aktif yang lebih dari sekedar penginderaan, tetapi sudah merupakan penafsiran pengalaman yaitu dengan melalui proses diterimanya rangsang sampai rangsang tersebut disadari atau dimengerti.

Persepsi merupakan suatu proses yang mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu pada lingkungannya (Siagian, 1995, h. 100). Lebih lanjut Siagian mengatakan, persepsi tiap orang dapat berbeda-beda karena persepsi seseorang sangat dipengaruhi oleh keinginan dari individu tersebut. Sementara itu Walgito (2002, h. 69) berpendapat jika persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan terhadap suatu stimulus yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan oleh individu, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diindera tersebut. Individu karena memiliki perasaan, kemampuan berpikir, dan pengalaman-pengalaman yang tidak sama menyebabkan timbulnya perbedaan persepsi terhadap stimulus atau objek yang sama.

Persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan (Atkinson, 1983. h. 201). Persepsi berkenaan dengan fenomena dimana hubungan antara stimulus dan pengalaman lebih kompleks dari pada proses sensasi. Menurut Rakhmat (1998. h. 51), persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi

merupakan proses pemberian makna terhadap stimulus indera. Proses menginterpretasikan atau memberi makna stimulus indrawi tidak lepas dari dalil persepsi yaitu (1) persepsi bersifat selektif secara fungsional, (2) medan perceptual dan kognitif selalu diorganisasikan dan diberi arti, (3) sifat-sifat perceptual dan kognitif dari substruktur ditentukan pada umumnya oleh sifat-sifat struktur secara keseluruhan (Krech & Crutchfield dalam Rakhmat, 1998. h. 56-59).

Menurut Robbins (1996. h. 124), persepsi merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka untuk memberi makna lingkungan mereka. Kesan indra atau objek yang dipersepsikan seseorang dapat berasal dari luar maupun dari dalam individu itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang persepsi tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi merupakan suatu proses penilaian, pengorganisasian dan penafsiran terhadap objek persepsi sehingga individu menyadari dan mengerti objek persepsi tersebut.

2. Pengertian komunikasi keluarga

Secara terminologis komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Pengertian tersebut jelas menggambarkan bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Pengertian paradigmatis berpendapat jika komunikasi mengandung tujuan tertentu; ada yang dilakukan secara lisan, secara tatap muka, atau melalui media. Jadi komunikasi bersifat intensional (mempunyai tujuan tertentu), karena itu harus dilakukan dengan perencanaan. Sejauh mana

kadar perencanaan, tergantung kepada pesan yang akan dikomunikasikan pada komunikan yang dijadikan sasaran. Pada akhirnya komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan, maupun tak langsung atau melalui media (Effendy, 1993, h.4-6). Widjaja (1986, h.1) berpendapat komunikasi adalah hubungan kontak antar manusia baik individu maupun kelompok. Komunikasi merupakan inti dari hubungan sosial, jika orang telah mengadakan hubungan tetap maka sistem komunikasi yang mereka lakukan akan menentukan apakah sistem tersebut dapat mempererat dan mempersatukan mereka, mengurangi ketegangan dan melenyapkan persengketaan jika timbul. Berbagai definisi diatas menerangkan komunikasi sebagai hubungan kontak antar manusia baik individu maupun kelompok untuk menyampaikan suatu pesan sehingga tercapai perubahan sikap, pendapat, atau perilaku.

Dalam berinteraksi seringkali dapat dirasakan suatu komunikasi yang hangat. Komunikasi seperti ini memberi kesempatan untuk membangun hubungan dekat, mempengaruhi, dan menolong orang lain. Komunikasi ini disebut komunikasi interpersonal. DeVito dalam menerangkan komunikasi interpersonal memberikan tiga sudut pandang yaitu definisi komunikasi interpersonal menurut komponen yang terlibat (*componential definition*), definisi menurut perkembangan (*developmental definition*), dan definisi dyadic (*relational/dyadic definition*).

Definisi komponensial menggambarkan komunikasi interpersonal sebagai proses mengirim dan menerima pesan antara dua orang, atau antara orang-orang

dalam kelompok kecil, melalui satu atau lebih media (*channel*), yang mendapat gangguan / distorsi oleh *noise*, disertai akibat dan umpan balik (*feedback*) (DeVito, 1995, h. 3).

Komunikasi interpersonal menurut definisi perkembangan merupakan komunikasi antara dua orang, interaksi tersebut memunculkan prediksi tentang bagaimana individu lain akan bersikap yang didasarkan pada data psikologis satu individu yang berbeda dengan anggota lain dari kelompoknya, pengetahuan tentang alasan atas suatu perilaku (*eksplanatory knowledge*), dan aturan yang bersifat pribadi (DeVito, 1995, h. 11).

Komunikasi interpersonal menurut definisi *dyadic* merupakan komunikasi antara dua orang yang telah mempunyai hubungan antara mereka (DeVito, 1995, h. 13). Ketiga definisi tersebut memang memberi sudut pandang yang berbeda. Definisi komponensial menunjukkan pada kita elemen dan proses yang dibutuhkan agar pengertian yang mencukupi dalam komunikasi interpersonal dapat tercapai. Definisi perkembangan menekankan tipe interaksi yang sangat berarti dan mempunyai nilai perbedaan dalam hidup kita karena memberi nilai keakraban. Definisi perkembangan seringkali digunakan untuk membedakan komunikasi impersonal dengan komunikasi interpersonal berdasarkan tingkat hubungan interpersonal. Komunikasi interpersonal menuntut adanya data-data psikologis dari masing-masing pihak terlepas dari peran-peran sosial, hal ini berbeda dengan impersonal yang lebih mendasarkan pada aspek normatif dan peran-peran sosial. Sedangkan definisi *dyadic* mengisyaratkan bahwa tidak mungkin ada komunikasi antar dua orang (*dyadic*) yang bukan komunikasi interpersonal, bahkan seorang

asing yang menanyakan arah kepada orang lain karena kedua pihak telah mempunyai hubungan ketika pesan pertama dikirim (DeVito, 1995, h.15).

Ketiga sudut pandang tersebut seharusnya telah memberikan gambaran umum mengenai komunikasi interpersonal. Kita dapat mengambil kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses mengirim dan menerima pesan antara dua orang atau antara orang-orang dalam kelompok kecil yang didalam komunikasi tersebut tercapai suatu pengertian tidak hanya tentang makna dari pesan tetapi juga karakteristik pribadi dari komunikator dan komunikan, selain itu terdapat sifat berkelanjutan / kontinu. Komunikasi seperti inilah yang dapat kita saksikan dalam sebuah keluarga.

Tiap individu adalah bagian dari sebuah sistem keluarga, mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sistem tersebut. Perilaku individu menjadi lebih dimengerti saat dilihat dari lingkungan ia berada (Galvin & Brommel, 1991, h. 6).

Secara tradisional keluarga dianggap sebagai kumpulan orang yang mempunyai hubungan kekerabatan, darah, atau ikatan pernikahan. Pengertian keluarga pada akhir-akhir ini berkembang menjadi kumpulan orang yang berbagi kebersamaan dan harapan masa depan. Perkembangan pengertian keluarga ini menunjukkan penekanan pada hubungan antara anggota keluarga daripada hanya menekankan pada ikatan darah dan pernikahan (Galvin & Brommel, 1991, h.3). Lebih lanjut Galvin & Brommel menerangkan keluarga sebagai jaringan orang-orang yang berbagi kehidupan mereka dalam jangka waktu yang lama; yang terikat oleh perkawinan, darah, atau komitmen, legal atau tidak; yang menganggap diri mereka sebagai keluarga; dan yang berbagi pengharapan-

pengharapan masa depan mengenai hubungan yang berkaitan. Teori Interaksi simbolik (*symbolic interaction*) menguji cara orang-orang berinteraksi dan menginterpretasi atau menjelaskan perilaku orang lain melalui simbol yang mereka gunakan seperti kata, bahasa tubuh, tindakan dan lain-lain. Dalam keluarga tiap individu mempunyai peran sosial masing-masing: suami/ayah, istri/ibu, putra/saudara laki-laki, putri/saudara perempuan dan lain-lain (Strong & DeVault, 1989, h. 68-69). Teori sistem (*system theory*) memandang keluarga lewat struktur dan pola interaksi. Teori sistem percaya bahwa interaksi seharusnya dipelajari dalam konteks keluarga, struktur keluarga hanya bisa dilihat lewat interaksi, keluarga adalah sumber yang sangat berguna untuk mendapatkan homeostasis atau kestabilan, dan sistem keluarga berkembang sejalan dengan waktu (Strong & DeVault, 1989, h. 69-72)

Komunikasi keluarga adalah proses mengembangkan intersubjektifitas (*intersubjectivity*) dan pengaruh (*impact*) lewat penggunaan simbol (*code*) antara kelompok yang akrab yang memunculkan perasaan rumah (*sense of home*) dan identitas kelompok, lengkap dengan ikatan kesetiaan dan emosi yang kuat, dan pengalaman masa lalu dan masa depan (Noller & Fitzpatrick, 1993, h. 14).

Intersubjektifitas merupakan berbagi makna atau proses dimana kita mengerti pihak lain dan dimengerti oleh mereka. Intersubjektifitas hadir dalam tingkat tertentu karena kita tidak pernah mengerti orang lain secara total. Pengaruh (*impact*) adalah tingkat efektifitas suatu pesan dalam mengubah kognisi, emosi, atau perilaku penerima.

Komunikasi antar pribadi mengharuskan terjadi pertukaran kode atau pengaturan symbol secara sistematis seperti huruf, kata, dan isyarat yang mempunyai makna yang telah dikenal dan dipergunakan oleh komunikator. Identitas keluarga (*family identity*) adalah identitas yang terbentuk lewat budaya dan peleburan antara bermacam identitas sosial. Keluarga selalu terpapar dengan norma dan nilai dalam satu budaya tertentu. Peleburan antara bermacam identitas sosial menjabarkan jika tiap individu dalam keluarga merupakan anggota dari bermacam ketegori sosial yang dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam keluarga.

Ikatan kuat kesetiaan dan emosi dalam keluarga memaparkan bahwa antar anggota keluarga terjadi saling ketergantungan (*interdependence*) yaitu suatu taraf dimana seseorang mempunyai pengaruh atas seseorang dan mempengaruhi perasaan, pikiran, atau perilaku orang lain dan komitmen (*commitment*) yaitu anggota keluarga terikat dengan kesejahteraan anggota lain pada taraf personal dan struktural. Taraf personal didapat dari kepuasan menjadi anggota sebuah keluarga, sedangkan taraf struktural berarti benteng terhadap hal yang dapat menghancurkan hubungan dalam keluarga. Ikatan emosi (*emotional ties*) menimbulkan pengaruh yang kuat dalam komunikasi dan bagaimana komunikasi tersebut diterjemahkan.

Keluarga mempunyai pengalaman masa lalu dan masa depan (*has a history and a future*) menjelaskan jika hubungan antar pribadi dalam keluarga mendapatkan arti pentingnya lewat akibat kumulatif dari interaksi-interaksi sebelumnya yang dilakukan antar pihak, pengalaman dan perilaku dalam keluarga

saat ini dipengaruhi oleh pengalaman keluarga sebelumnya terutama dari keluarga asal. (Noller & Fitzpatrick, 1993, h. 6-17).

Berdasarkan berbagai pengertian tentang komunikasi keluarga tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi keluarga merupakan proses hubungan kontak antar manusia untuk menyampaikan pesan sehingga tercapai intersubjektifitas (*intersubjectivity*) atau pengertian dan pengaruh (*impact*) atau perubahan kognisi, emosi, perilaku lewat penggunaan simbol antara kelompok yang akrab yang memunculkan perasaan rumah (*sense of home*) dan identitas kelompok, lengkap dengan ikatan kesetiaan dan emosi yang kuat, dan pengalaman masa lalu dan masa depan.

3. Pengertian persepsi terhadap komunikasi keluarga

Persepsi merupakan suatu proses penilaian, pengorganisasian dan penafsiran terhadap objek persepsi sehingga individu menyadari dan mengerti objek persepsi tersebut. Persepsi tiap orang dapat berbeda-beda karena persepsi seseorang sangat dipengaruhi oleh keinginan dari individu tersebut (Siagian, 1995. h. 100).

Komunikasi keluarga adalah proses mengembangkan intersubjektifitas (*intersubjectivity*) dan pengaruh (*impact*) lewat penggunaan simbol (*code*) antara kelompok yang akrab yang memunculkan perasaan rumah (*sense of home*) dan identitas kelompok, lengkap dengan ikatan kesetiaan dan emosi yang kuat, dan pengalaman masa lalu dan masa depan (Noller & Fitzpatrick, 1993, h. 14).

Berdasarkan definisi persepsi dan komunikasi keluarga diatas maka peneliti menyimpulkan persepsi terhadap komunikasi keluarga merupakan penilaian, pengorganisasian dan penafsiran terhadap hubungan kontak antar manusia untuk

menyampaikan pesan sehingga tercapai intersubjektifitas (*intersubjectivity*) atau pengertian dan pengaruh (*impact*) atau perubahan kognisi, emosi, perilaku lewat penggunaan simbol antara kelompok yang akrab yang memunculkan perasaan rumah (*sense of home*) dan identitas kelompok, lengkap dengan ikatan kesetiaan dan emosi yang kuat, dan pengalaman masa lalu dan masa depan.

4. Dimensi komunikasi keluarga

Komunikasi keluarga menurut Koerner & Fitzpatrick (2002, h 37-40) mempunyai dua dimensi yaitu orientasi percakapan (*conversation orientation*) dan orientasi konformitas (*conformity orientation*).

a. Orientasi Percakapan (*Conversation Orientation*)

Orientasi percakapan didefinisikan sebagai keluarga yang membangun suatu iklim yang mendorong semua anggota keluarga untuk berpartisipasi dalam sebuah interaksi yang tidak membatasi jenis topik percakapan. Keluarga dengan orientasi percakapan tinggi, anggota keluarga secara bebas, sering, dan spontan berinteraksi dengan yang anggota keluarga lain, menghabiskan banyak waktu untuk berinteraksi, dan mendiskusikan topik-topik penting. Keluarga dengan orientasi percakapan tinggi menghabiskan banyak waktu untuk bercakap dengan anggota keluarga lain, dan tiap anggota keluarga saling berbagi tentang aktivitas individual, ide-ide, dan perasaan. Kegiatan atau aktivitas yang melibatkan seluruh anggota keluarga akan akan dibahas dan diputuskan secara bersama-sama.

Orientasi percakapan tinggi memegang keyakinan bahwa komunikasi yang terbuka dan sering adalah hal penting untuk mencapai kehidupan

keluarga yang menyenangkan dan berhasil. Keluarga yang memegang pandangan ini menghargai pertukaran ide-ide, dan orang tua melihat tinggi frekuensi komunikasi sebagai alat untuk pendidikan pada anak. Contohnya saat keluarga hendak membeli mobil keluarga, dilakukan diskusi untuk memilih mobil merk apa yang akan dipilih.

Keluarga dengan orientasi percakapan rendah frekuensi interaksi antar anggota keluarga akan lebih rendah dan hanya mendiskusikan secara terbuka beberapa topik. Anggota keluarga hanya sedikit bertukar pemikiran pribadi, perasaan, dan aktivitas. Kegiatan yang akan dilakukan sebagai unit tidak didiskusikan secara rinci, pendapat pribadi tidak diperhatikan dalam pengambilan keputusan. Keluarga dengan orientasi percakapan rendah berkeyakinan jika pertukaran ide-ide, pendapat, dan nilai-nilai tidaklah penting untuk fungsi keluarga dan pendidikan serta proses sosialisasi anak-anak. Keluarga dengan orientasi percakapan rendah mungkin hanya akan mengadakan percakapan pendek antara suami dan istri mengenai mobil apa yang akan dipilih.

Orientasi percakapan merujuk pada suatu keluarga yang mendorong anggota keluarga terlibat dalam interaksi yang sering dan spontan dengan yg lain, tidak dibatasi oleh topik atau waktu dalam berdiskusi. Semua anggota keluarga didorong untuk berpartisipasi, dan lingkungan keluarga menekankan komunikasi terbuka dan eksplorasi ide-ide baru.

b. Orientasi Konformitas (*Conformity Orientation*)

Orientasi konformitas merujuk pada tingkat dalam komunikasi keluarga yang menekankan pada homogenitas atau kesamaan dalam perilaku, nilai-nilai, dan keyakinan. Keluarga dengan orientasi konformitas tinggi mempunyai karakter interaksi yang menitikberatkan suatu kesamaan keyakinan dan perilaku. Interaksi yang dilakukan terfokus pada konformitas, menghindari konflik, dan saling ketergantungan antar anggota keluarga. Komunikasi antar generasi dalam keluarga semacam ini mencerminkan kepatuhan kepada orang tua dan orang dewasa lain.

Keluarga dengan orientasi konformitas tinggi memegang keyakinan terhadap apa yang disebut sebagai struktur keluarga tradisional. Keyakinan berisi pandangan bahwa keluarga seharusnya bersatu (*cohesive*) dan hierarkis (*hierarchical*). Anggota keluarga memandang hubungan dalam keluarga mereka di atas hubungan dengan orang diluar keluarga dan berharap bahwa sumber daya (*resources*) seperti ruang dan uang dibagi antar anggota keluarga.

Keluarga dengan orientasi konformitas tinggi yakin jika jadwal individu seharusnya dikoordinasikan dengan anggota keluarga lainnya agar tercapai waktu keluarga yang maksimal dan menempatkan kepentingan keluarga di atas kepentingan pribadi. Orang tua diharapkan untuk membuat keputusan untuk keluarga dan anak-anak diharapkan untuk bertindak sesuai keinginan orang tua. Sebagai contoh adalah pemilihan jurusan pada saat anak

menginjak perguruan tinggi orang tua memutuskan sang anak untuk memilih program teknik meskipun anak kurang suka.

Keluarga dengan orientasi konformitas rendah mempunyai karakter interaksi yang berfokus pada heterogenitas perilaku dan keyakinan, dan individualitas serta independensi anggota keluarga. Interaksi antar generasi dalam komunikasi keluarga mencerminkan kesamaan derajat antar anggota keluarga yang berarti anak-anak biasanya terlibat dalam pengambilan keputusan. Keluarga dengan orientasi konformitas rendah tidak mempercayai struktur keluarga tradisional. Keluarga lebih percaya pada keluarga yang kurang bersatu (*less cohesive*) dan hierarkis (*less hierarchical*). Keluarga dengan orientasi konformitas rendah memiliki keyakinan jika hubungan dengan orang di luar keluarga sama pentingnya dengan hubungan dalam keluarga. Keluarga ini juga mendorong pertumbuhan pribadi tiap anggota keluarga, bahkan jika hal ini membawa mereka pada hubungan yang kuat dengan individual di luar anggota keluarga. Keluarga mempercayai kebebasan tiap anggota keluarga, menghargai ruang pribadi, dan menempatkan kepentingan pribadi di atas keluarga. Keluarga dengan orientasi konformitas rendah lebih mungkin untuk menanyakan minat anak tentang program yang akan dipilihnya untuk dipelajari di perguruan tinggi.

Orientasi konformitas merupakan keluarga yang membangun keseragaman keyakinan dan perilaku dalam keluarga. Interaksi terfokus pada memelihara hubungan harmonis yang merefleksikan kepatuhan pada

orang tua, seringkali tampak pada tekanan untuk menyetujui dan memelihara hierarki keluarga.

DeVito memberikan empat pola komunikasi yang mungkin terjadi dalam hubungan primer (*primary relationship*) dan keluarga. DeVito menggunakan istilah hubungan primer untuk menunjukkan hubungan antara pasangan suami – istri, dan istilah keluarga untuk menunjukkan kumpulan yang lebih besar yaitu anak, sanak, dan *significant others*. Pola komunikasi tersebut terdiri dari *The Equality Pattern*, *The Balanced Split Pattern*, *The Unbalanced Split Pattern*, *The Monopoly* (DeVito, 1995, h. 397 – 400).

a. *The Equality Pattern*

Pola komunikasi *The Equality Pattern* menuntut tiap pihak untuk berbagi dalam transaksi komunikasi secara setara; peran yang dimainkan tiap pihak setara. Tiap pihak mempunyai tingkat kepercayaan atas yang lain, masing-masing terbuka atas ide, pendapat, dan keyakinan; tiap pihak membuka diri secara setara. Komunikasi yang terjadi ialah komunikasi terbuka, jujur, langsung, dan terbebas dari permainan kekuatan. Dalam komunikasi tidak ada pemimpin dan pengikut, pemberi pendapat atau pencari pendapat disini kedua pihak berperan setara.

Konflik bisa saja terjadi tetapi konflik tersebut tidak dianggap sebagai hal yang mengancam individu atau hubungan itu sendiri. Konflik lebih dipandang sebagai pertukaran ide, pendapat, dan nilai. Ketidaksetujuan tidak dilihat sebagai akibat salah satu pihak adalah bodoh dan lainnya lebih pintar tetapi sebagai pertentangan ide dan perbedaan dalam pendapat dan nilai

yang tidak dapat dielakkan serta dianggap sebagai bagian dari hubungan jangka panjang. Misalnya adalah pada saat keluarga berkeinginan menanamkan uangnya pada saham sebagai investasi maka pada *equality pattern* diskusi akan lebih mungkin dilakukan.

b. *The Balanced Split Pattern*

Pola komunikasi *The Balanced Split Pattern* menggambarkan tiap pihak mempunyai kontrol atau otoritas atas bidang yang berbeda. Tiap pihak dipandang sebagai ahli tetapi dalam bidang yang berbeda. Sebagai contoh dalam sebuah keluarga suami dianggap sebagai ahli dalam bidang bisnis dan politik sedangkan istri ahli dalam mengurus anak dan memasak. Meskipun begitu juga terdapat area tumpang tindih (*overlap*) dimana semua pihak mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang setara dalam satu bidang.

Konflik secara umum tidak bersifat mengancam karena tiap pihak mempunyai ranah keahlian sendiri dan karena itu secara tidak langsung pola menang-kalah telah ditentukan terlebih dahulu sebelum konflik terjadi. Sebagai contoh pada saat hendak membeli mobil maka keputusan terakhir berada di tangan suami karena istri kurang mengetahui tentang mobil tetapi sang suami masih bersedia mendengarkan pendapat atau keinginan istri.

c. *The Unbalanced Split Pattern*

Pola komunikasi *The Unbalanced Split Pattern*, menggambarkan satu pihak dipandang sebagai ahli yang menguasai sebagian besar area

komunikasi. Satu pihak yang dianggap sebagai ahli akan memegang kontrol. Dalam beberapa kasus pihak yang mengontrol adalah pihak yang lebih pintar atau berpengetahuan lebih, tetapi bisa juga karena alasan lebih menarik secara fisik atau yang berpenghasilan lebih besar. Pihak yang memegang kontrol lebih menuntut, memberitahu apa yang seharusnya dan apa yang harus dilakukan, memberi pendapat lebih bebas, memainkan permainan kekuatan untuk mempertahankan kontrol, dan jarang menanyakan pendapat pihak lain kecuali untuk keuntungannya sendiri. Misalnya adalah suami yang memilih untuk merenovasi rumah sesuai keinginannya karena merasa ia yang mempunyai sebagian besar uang yang digunakan untuk renovasi.

d. *The Monopoly*

Pola komunikasi *The Monopoly*, menggambarkan satu pihak dianggap sebagai otoritas. Pihak ini lebih cenderung berceramah daripada berkomunikasi, memberi wejangan daripada bertukar pendapat. Dalam komunikasi argumen sangat sedikit karena tiap pihak sudah tahu siapa yang menjadi atasan dan siapa yang akan menang.

Konflik yang terjadi seringkali menyakiti karena semua pihak tidak tahu cara menyelesaikan konflik. Masing-masing pihak tidak tahu cara berargumen atau menyatakan ketidaksetujuan, karena itu argumentasi seringkali menyakitkan pihak lain. Pihak yang mengendalikan memberitahu pihak lain apa yang disetujui dan apa yang tidak. Pihak yang dibawah kontrol mencari persetujuan, pendapat, dan keputusan akhir. Contohnya

adalah seorang suami yang selalu memutuskan persoalan tanpa memperhatikan pendapat istri.

Dari penjelasan diatas maka peneliti menggunakan dimensi yang diungkapkan oleh Koerner & Fitzpatrick yang terdiri dari orientasi percakapan (*conversation orientation*) dan orientasi konformitas (*conformity orientation*) karena lebih sesuai dengan penelitian yang hendak dilaksanakan.

5. Aspek – aspek persepsi terhadap komunikasi keluarga

Aspek-aspek persepsi menurut McDowell & Newel (1996, h. 220) adalah :

- a. Kognisi : cara berfikir, mengenali, memaknai dan memberi arti suatu rangsang yaitu pandangan individu berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indera, pengalaman atau yang pernah dilihat dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Afeksi : cara individu dalam merasakan, mengekspresikan emosi terhadap rangsang berdasarkan nilai-nilai dalam dirinya yang kemudian mempengaruhi persepsinya.

Robbins (2002, h.92) menyatakan bahwa persepsi adalah cara individu atau kelompok dalam memandang sesuatu. Persepsi seseorang terhadap suatu realitas akan mendasari perilaku seseorang. Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 1994, h.54) mengemukakan bahwa persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya sehingga seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berfikir

serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut.

Menurut Schiffman (dalam Sukmana, 2003, h.55) persepsi seseorang tentang lingkungan tidak hanya didasarkan atas alat indera saja (penglihatan, pendengaran, sentuhan), akan tetapi juga melibatkan unsur perasaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti akan mempergunakan aspek – aspek persepsi yang diajukan oleh McDowell & Newel yaitu aspek kognisi dan aspek afektif.

C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Komunikasi Keluarga Dengan Konflik Peran Ibu Bekerja di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang

Sebagai makhluk sosial manusia hidup dalam kelompok. Kelompok ini tidak hanya berfungsi sebagai penyedia kebutuhan dan keamanan tetapi juga tempat individu memberi kontribusi. Kehidupan dalam kelompok mendorong individu untuk mengambil dan menempatkan dirinya dalam suatu peran. Kebutuhan individu untuk hidup tidak hanya dalam suatu kelompok diikuti dengan multi peran yang harus dijalani.

Seorang wanita atau perempuan khususnya yang telah berkeluarga juga tidak lepas dari konsekuensi multi peran. Seorang perempuan mempunyai peran tradisional sebagai ibu rumah tangga yang mengatur dan mengasuh keluarganya. Sejalan dengan perubahan zaman perempuan juga mengambil peran sebagai seorang karyawati. Pengambilan peran ini bisa dilatarbelakangi faktor finansial tetapi juga bisa karena faktor aktualisasi diri. Bagaimanapun sejalan dengan perubahan zaman perempuan telah memilih untuk hidup dalam dua lingkungan,

yaitu lingkungan rumah atau keluarga dan lingkungan pekerjaan sebagai ibu, pasangan, dan karyawan (Senecal dkk., 2001, h. 176).

Keinginan kaum perempuan untuk mengambil peran di luar peran domestik tidak berarti peran domestik mereka tinggalkan. Poerwandari (1995, h. 339) bahkan menekankan bahwa pada wanita yang ditelitinya isi aspirasi secara umum adalah sama yaitu untuk membina keluarga maupun pekerjaan. Jadi jelaslah jika wanita bekerja menginginkan kedua hal tersebut dapat mereka rengkuh bersama-sama, karena bagi mereka kedua hal tersebut tidaklah bertentangan (Poerwandari, 1995, h. 388). Tetapi secara operasional hal ini adalah hal yang sulit, karena tiap peran mempunyai tuntutan yang harus dipenuhi bahkan seringkali secara bersamaan. Wanita bekerja terlihat dalam suatu pertentangan motif. Wanita bekerja menghadapi dua objek yang masing-masing mempunyai nilai positif baginya yaitu pengembangan diri dan komitmen pada pekerjaan, dan tingginya nilai keberhasilan keluarga bagi wanita (Izzaty, 1999, h.18).

Memenuhi tuntutan dari sebuah peran tidaklah mudah, lebih sulit lagi bila individu mempunyai lebih dari satu peran yang harus kita penuhi dalam saat yang bersamaan dan secara terus-menerus. Kesulitan ini sangat potensial untuk dialami oleh perempuan bekerja yang telah menikah. Mereka harus memenuhi peran sebagai pengatur rumah tangga dan sebagai karyawan yang sangat mungkin akan muncul dalam waktu yang bersamaan dan mempunyai karakteristik berbeda. Perbedaan dan pertentangan peran ini dapat memunculkan *interrole conflict*. *Interrole conflict* menurut Kahn merupakan suatu keadaan dimana tekanan yang muncul dari satu peran berlawanan dengan tekanan yang muncul dari peran lain.

Seorang ibu bekerja dapat mengalami suatu bentuk dari *interrole conflict* ini yaitu konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict* dimana tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal. Konflik terjadi karena partisipasi kita dalam peran di lingkungan pekerjaan dipersulit oleh sifat peran kita dalam ranah keluarga dan atau sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985, h. 77).

Definisi yang diberikan Greenhaus & Beutell memberikan gambaran tentang dua arah yang mungkin terjadi dalam konflik pekerjaan-keluarga. Kedua arah tersebut ialah konflik pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*), konflik terjadi karena partisipasi individu dalam peran di lingkungan pekerjaan dipersulit oleh sifat peran individu dalam ranah keluarga, dan konflik keluarga ke pekerjaan (*family to work conflict*) terjadi karena partisipasi individu dalam peran di lingkungan keluarga dipersulit oleh sifat peran individu dalam ranah pekerjaan.

Konflik peran yang dialami oleh para ibu bekerja ini tentu saja diikuti dengan akibat-akibat negatif. Bellavia & Frone (2005, h. 127-128) mengungkapkan bahwa akibat-akibat negatif ini muncul pada hal-hal yang berkaitan dengan individu, keluarga, dan pekerjaan. Pada lingkup individu akibat negatif yang ditimbulkan adalah pada kesehatan mental, kesehatan fisik, dan *well-being*. Pada lingkup keluarga akibat negatif yang ditimbulkan adalah menurunnya kepuasan keluarga, pelaksanaan peran dalam keluarga, ketidakhadiran dalam keluarga, dan menerima sedikit dukungan emosional dan bantuan dari anggota keluarga lainnya. Pada lingkup pekerjaan akibat negatif tampak pada rendahnya kepuasan kerja, tingginya stress kerja, efektifitas

karyawan dalam bekerja dan kebutuhan yang meninggi atas fleksibilitas pekerjaan. Depresi menjadi muara akibat negatif yang ditimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, meskipun begitu hal ini lebih jelas terlihat pada konflik keluarga ke pekerjaan daripada konflik pekerjaan ke keluarga (Frone, Russel & Cooper, 1992, h. 74).

Ibu bekerja sebagai pelaku peran mempunyai hubungan yang saling terkait dan saling mengisi dengan pelaku peran lain, dalam hal ini orang-orang di sekitarnya (Suhardono, 1994, h.3). Ia tidak mungkin mengatur peran-peran pribadi tanpa diikuti peran orang-orang yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Orang-orang yang berpengaruh pada individu di ranah pekerjaan dan keluarga adalah anggota keluarga yang tinggal serumah, atasan dan rekan kerja. Umpan balik dan respon positif dari mereka dapat mempengaruhi kesiapan dan kinerja individu dalam menjalankan peran di kedua ranah.

Hall & Lindzey (1983, h. 84) mengatakan bahwa lingkungan memberikan sarana-sarana yang diperlukan dalam mencapai tujuan individu sekaligus gangguan yang harus diatasi. Lingkungan yang tidak memiliki mendukung dapat menghambat terwujudnya aspirasi individu. Hall & Lindzey (1983, h. 41-42) selanjutnya menyatakan bahwa persepsi individu mengenai sifat orang-orang yang memudahkan atau menghalangi usaha-usaha individu dalam mencapai tujuan, erat hubungannya dengan tingkah laku yang ditampilkan individu. Dapat disimpulkan bahwa dukungan yang diterima oleh ibu bekerja akan mengoptimalkan usaha ibu bekerja dalam memenuhi perannya. Informasi atau saran berbentuk verbal maupun nonverbal, bantuan nyata, atau tindakan yang

dilakukan oleh karib atau disimpulkan lewat kehadiran mereka dan mempunyai manfaat secara emosi atau perilaku bagi penerima menunjukkan hadirnya dukungan sosial (Gottlieb, 1983, h. 29). Kesimpulan yang senada dapat dilihat dari penelitian Sawitri (2000, h. 43) yang menyebutkan bahwa dukungan sosial terbukti membentengi wanita bekerja dari konflik peran.

Dukungan sosial mempunyai pengaruh penting dalam konflik peran ibu bekerja. Dukungan sosial diketahui mempunyai hubungan negatif yang signifikan pada konflik peran ibu bekerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka akan diikuti oleh menurunnya konflik peran ibu bekerja (Sawitri, 2000, h. 43).

Adams dkk. (1996, h. 412) mengutip Caplan yang menyatakan bahwa sumber dukungan sosial dari lingkungan non kerja yang paling menyolok adalah dari anggota keluarga. Sebagai sumber utama dukungan, anggota keluarga mempunyai kesempatan yang unik untuk menyediakan dukungan emosional dan instrumental bagi pekerja di luar lingkungan kerja.

Dukungan sosial merujuk pada jenis bantuan dan dukungan yang individu terima dari interaksi mereka dengan orang lain (Bishop, 1994, h. 170), karena itu komunikasi menempati peran yang penting. Komunikasi sendiri merupakan proses dimana terjadi pengiriman pesan dari pihak pengirim ke pihak penerima melalui kode-kode atau simbol. Lewat komunikasi pihak penerima mampu untuk mengerti apa yang dirasakan, dipikirkan dan dituju oleh penerima pesan.

Posisi vital komunikasi dalam mendapatkan dukungan sosial dapat kita lihat dari pernyataan Sarafino (1994, h. 104) yang mengungkapkan jika rendahnya

dukungan sebagai akibat dari perilaku individu yang kurang bersosialisasi, tidak menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang lain tahu jika mereka sebenarnya butuh pertolongan, beberapa orang tidak berani untuk minta tolong, atau merasa bahwa mereka seharusnya mereka independen dan tidak menjadi beban orang lain, atau merasa sungkan untuk bercerita pada orang lain, atau tidak tahu harus minta tolong pada siapa.

Burleson & Kunkel (1994 dalam Koerner & Maki, 2004, h. 3-4) berpendapat dukungan sosial dapat dipahami sebagai satu akibat dari perilaku komunikasi, salah satu dari ketrampilan komunikasi individu. Komunikasi keluarga sangat penting karena dukungan sosial dialami dan dipelajari dari keluarga melalui komunikasi orang tua – anak dan perilaku meniru terhadap orang tua.

Komunikasi dalam keluarga merupakan aspek yang dianggap perlu untuk dibahas dalam penelitian karena setiap anggota keluarga terikat satu sama lain melalui proses interaksi dan komunikasi. Komunikasi keluarga adalah proses mengembangkan intersubjektifitas (*intersubjectivity*) dan pengaruh (*impact*) lewat penggunaan kode antara kelompok akrab yang memunculkan perasaan rumah (*sense of home*) dan identitas kelompok, lengkap dengan ikatan kuat kesetiaan dan emosi (Noller & Fitzpatrick, 1993, h. 14).

Fitzpatrick & Ritchie (dalam Koerner & Fitzpatrick, 2002 b, h. 85) mengemukakan bahwa dalam komunikasi keluarga terdapat dua jenis orientasi yaitu orientasi percakapan (*conversation orientation*) dan orientasi konformitas (*conformity orientations*) yang berperan sebagai keyakinan utama yang

menentukan bagaimana keluarga berkomunikasi. Sejumlah penelitian memperlihatkan peran sentral kedua orientasi tersebut terhadap keluarga, seperti pada konflik dan penyelesaian konflik, kemampuan anak untuk menahan pengaruh lingkungan, pengendalian diri dan perilaku menarik diri dalam lingkup sosial, pelaksanaan ritual keluarga, dan akibat dari lingkungan kerja orang tua terhadap keluarga (Koerner & Fitzpatrick, 2002, h. 54).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Koerner & Maki (2004, h.12-13) menunjukkan bahwa individu yang berada dalam keluarga dengan orientasi percakapan tinggi, tingkat orientasi konformitas tidak terlalu mempengaruhi tingginya dukungan sosial yang ditunjukkan. Pada individu yang berasal dari keluarga dengan orientasi percakapan rendah, orientasi konformitas yang tinggi berhubungan dengan turunnya dukungan sosial yang dirasakan.

Orientasi percakapan mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap dukungan sosial dalam keluarga. Semakin tinggi orientasi percakapan dalam keluarga berarti semakin tinggi dukungan sosial dalam keluarga. Pada individu dengan orientasi percakapan kita dapat mengharapkan bahwa tingkat konflik peran yang dialami berada di tingkat yang rendah, karena orientasi percakapan akan membawa dukungan sosial dari keluarga pada wanita/ibu bekerja.

Pertukaran informasi dan dorongan untuk melontarkan pendapat dan perasaan yang dibangun oleh orientasi percakapan dapat mendorong ibu untuk melakukan tindakan-tindakan yang bersifat langsung untuk memecahkan permasalahannya. Tindakan langsung ini dapat berupa pengkoordinasian waktu,

jadwal kegiatan, dan bantuan dari anggota keluarga lain agar ibu bekerja dapat memenuhi perannya di kedua ranah. Pengambilan tindakan ini dilandasi oleh pandangan ibu bekerja tentang komunikasi keluarganya yang memberikan ibu bekerja gambaran bahwa ibu bekerja mempunyai sumber daya untuk mencegah atau mengatasi konflik peran.

Pengambilan tindakan langsung yang dilandasi kesadaran bahwa ibu bekerja mempunyai sumber daya untuk menangani permasalahannya dapat kita hubungkan dengan *problem focused coping*. *Problem focused coping* pada umumnya diambil oleh individu yang percaya bahwa dirinya mempunyai sumber daya yang mampu mengubah situasi yang di hadapinya (Sarafino, 1994, h. 141).

Individu dengan orientasi konformitas maka tingkat konflik peran berada pada tingkat yang relatif lebih tinggi daripada individu dengan orientasi percakapan. Hal ini terjadi karena orientasi konformitas hanya menyediakan individu dengan dukungan sosial yang rendah. Dukungan sosial yang rendah adalah hasil dari minimnya pertukaran informasi yang terjadi pada komunikasi keluarga yang berorientasi konformitas. Minimnya pertukaran informasi mengakibatkan rendahnya pemahaman tentang kondisi ibu bekerja dan sumber daya dan bantuan yang mungkin disediakan oleh keluarga.

Orientasi konformitas dapat mendorong ibu untuk melakukan penerimaan dan pengendalian secara emosional atas konflik peran yang dihadapi. Pengaturan respon emosi oleh ibu bekerja didasari oleh karakteristik orientasi percakapan yang menitikberatkan pada pemeliharaan keharmonisan keluarga. Pengaturan respon emosi atas kondisi berat yang dihadapi oleh ibu bekerja terjadi karena ibu

bekerja menilai bahwa tidak cukup tersedia sumber daya untuk mengubah situasi. Penilaian tersebut terjadi karena rendahnya pertukaran informasi dan pemahaman yang didorong oleh orientasi konformitas. Pengaturan respon emosi ibu bekerja terhadap situasi yang dihadapi karena sumber daya yang tidak mencukupi sesuai dengan penjelasan mengenai emotion focused coping yang diajukan oleh Sarafino (1994, h. 140)

Fieldmen (dalam Hartini, 1999, h.36) menjabarkan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkan, mengalami dan mengolah tanda atau segala sesuatu yang terjadi di lingkungan dan bagaimana segala sesuatu tersebut mempengaruhi persepsi dan perilaku yang dipilihnya. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Gibson (1990, h. 54) yang menyatakan persepsi seseorang terhadap sesuatu hal sangat berpengaruh pada bentuk tingkah laku yang muncul. Persepsi ibu bekerja terhadap komunikasi keluarga yang terjadi di dalam rumah tangganya menjadi hal vital karena dapat membentuk persepsi ibu bekerja mengenai dukungan sosial yang didapatkannya.

Dukungan sosial dari anggota keluarga yang tinggal serumah memberi individu dua hal. Pertama dukungan akan meringankan beban pada suatu ranah sehingga menghindarkan keadaan yang mengharuskan waktu, tenaga, dan perhatian individu tertuju hanya pada ranah tersebut. Hal ini memudahkan individu dalam menyelaraskan waktu, tenaga, dan perhatian untuk memenuhi tuntutan peran diranah yang lain. Kedua persepsi positif yang terbentuk terhadap pemberi dukungan dan rasa nyaman ketika berada diantara pemberi dukungan.

Dukungan yang diterima dari orang lain dari ranah keluarga akan sangat membantu ibu bekerja dalam menyeimbangkan atau menelaraskan usahanya dalam memenuhi peran di kedua ranah. Dukungan ini dapat menekan pengaruh karakteristik-karakteristik individu dari ibu bekerja yang mempunyai potensi untuk menghalangi tercapainya tuntutan peran kedua ranah.

Karakteristik - karakteristik individu yang perlu diperhatikan beberapa diantaranya ialah status perkawinan, jumlah anak, usia anak paling kecil, dan tingkat ekonomi. Status perkawinan, jumlah anak, usia anak adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena tugas sebagai orang tua dan status perkawinan dapat menjadi sumber utama datangnya tekanan bagi ibu bekerja (Parasuraman dkk., 1992, h.341). Tekanan tersebut terjadi karena sebagian besar tugas pengasuhan anak selalu dilimpahkan pada sang ibu. Semakin banyak jumlah anak berarti semakin banyak yang harus diurus dan semakin kecil usia anak berarti keterikatan dengan ibunya semakin besar, seringkali pada anak usia pra-sekolah dan usia sekolah (Voydanoff, 1988, h. 751).

Dukungan dari pasangan atau suami bagi ibu bekerja akan sangat membantu dalam memenuhi tugas sebagai orang tua. Pasangan yang bersedia untuk mengatur jadwal kegiatan sesuai dengan kegiatan ibu bekerja dan anak akan membantu menurunkan potensi terjadinya konflik peran. Penyesuaian kegiatan akan membantu dalam memenuhi tugas orang tua seperti pengasuhan dan pengawasan pada anak terlebih lagi jika si anak dalam usia yang masih kecil sehingga keterikatan dalam hal psikologis dan pemenuhan kebutuhan fisik terhadap orang tua masih sangat tinggi.

Karakteristik individu seperti tingkat ekonomi bertalian erat dengan posisi individu dalam pekerjaan atau jabatan dan jumlah gaji yang ia dapatkan dari pekerjaan. Ibu bekerja yang mempunyai tingkat ekonomi yang baik mempunyai kesempatan untuk mendapatkan bantuan dalam memenuhi tugas-tugas rumah tangganya. Keluarga yang memiliki pembantu rumah tangga, terutama keluarga-keluarga dengan keadaan ekonomi yang lebih baik, biasanya melimpahkan tugas-tugas rumah tangga seperti memasak, mencuci dan merapikan rumah pada pembantu rumah tangga. Peran ibu atau anggota keluarga yang lain berperan untuk mengatur dan mengawasi, meskipun tidak jarang mereka terlibat secara langsung apabila diperlukan (Ihromi, 1990, h. 81-83).

Jenis pekerjaan juga turut mempengaruhi konflik peran. Karyawan pada tingkat manajerial (*white-collar worker*) sepertinya lebih cenderung mengalami konflik peran daripada pekerja kasar (*blue-collar worker*). Hal ini dikarenakan oleh komitmen individu pada kedua jenis pekerjaan tersebut. Komitmen individu akan mengarahkan pada pemanfaatan waktu bebas untuk kerja, kerja lembur di rumah, atau terikat secara psikologis dengan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan di rumah. Meskipun pekerja kasar memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka tetapi sifat pekerjaan mereka yang berada dalam rentang waktu yang tetap (seperti dari pukul 9 pagi sampai 5 sore). Pekerja kasar memiliki kecenderungan yang kecil dalam mempergunakan waktu bebas mereka untuk kerja dan menyelesaikan pekerjaan mereka di rumah (Frone, 1992, h. 75).

Persepsi terhadap komunikasi keluarga diharapkan dapat memprediksikan konflik peran ibu bekerja karena dukungan sosial yang dibawanya. Komunikasi

keluarga yang berlaku dalam keluarga akan membuat individu lebih mudah mempersepsikan dan mendapatkan dukungan sosial yang akan menurunkan potensi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga.

D. Hipotesis

Ada hubungan negatif antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang.

Semakin positif persepsi terhadap komunikasi keluarga maka konflik peran ibu bekerja di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang semakin rendah atau sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap komunikasi keluarga maka konflik peran ibu bekerja di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang semakin tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian yang ditentukan oleh landasan teoritis dan ditegaskan oleh hipotesis penelitian (Suryabrata, 1998, h. 72). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel kriterium : konflik peran ibu bekerja
2. Variabel prediktor : persepsi terhadap komunikasi keluarga

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian (Azwar, 2004, h.74). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik peran ibu bekerja

Konflik peran ibu bekerja adalah pertentangan antar peran yang terjadi pada ibu bekerja karena partisipasi ibu bekerja dalam pekerjaan menghalangi pemenuhan tanggung jawab peran dalam keluarga dan atau karena partisipasi ibu bekerja dalam keluarga menghalangi pemenuhan tanggung jawab peran dalam pekerjaan yang ditandai oleh pemunculan secara simultan atas dua (atau lebih) tegangan dan ketidakmampuan untuk menyesuaikan antar peran.

Data tentang konflik peran ibu bekerja diungkap melalui Skala Konflik Peran Ibu Bekerja yang terdiri atas dua arah konflik peran ibu bekerja yaitu konflik dari pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*) dan konflik dari keluarga ke pekerjaan (*family to work conflict*) yang masing-masing memiliki tiga dimensi dari Greenhaus & Beutell (1985 h.77-82) yaitu konflik berdasar waktu (*time - based conflict*), konflik berdasar tegangan (*strain - based conflict*), dan konflik berdasar perilaku (*behaviour - based conflict*). Semakin tinggi skor subjek dalam mengisi skala ini maka semakin tinggi pula konflik peran yang dialami dan semakin rendah skor subjek dalam mengisi skala ini berarti semakin rendah pula konflik peran yang dialami.

2. Persepsi terhadap Komunikasi keluarga

Persepsi terhadap komunikasi keluarga adalah penilaian, pengorganisasian dan penafsiran terhadap hubungan kontak antar anggota keluarga untuk menyampaikan pesan sehingga tercapai pengertian dan perubahan pikiran, perasaan, dan perilaku lewat penggunaan huruf, kata, dan isyarat bermakna yang telah dikenal yang memunculkan identitas kelompok, lengkap dengan ikatan kesetiaan dan emosi yang kuat, pengalaman masa lalu dan masa depan yang terjadi dengan tujuan mengurangi ketegangan, mempererat dan mempersatukan, serta melenyapkan persengketaan.

Data tentang komunikasi keluarga diungkap melalui Skala Persepsi terhadap komunikasi keluarga yang terdiri dari dua dimensi dari Koerner & Fitzpatrick (2002, h. 37-40) yaitu orientasi percakapan (*conversation orientation*) dan orientasi konformitas (*conformity orientation*). Semakin tinggi skor subjek dalam

mengisi skala ini maka semakin positif persepsi terhadap komunikasi keluarga dan semakin rendah skor subjek dalam mengisi skala ini berarti semakin negatif persepsi terhadap komunikasi keluarga yang dialami.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2004, h. 77). Populasi dalam penelitian ini adalah ibu bekerja yang berprofesi sebagai perawat. Profesi perawat dipilih karena dalam profesi ini sumber stres yang signifikan adalah tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, dan sistem kerja gilir (*shift work*) yang diberlakukan mempunyai efek yang buruk terhadap kesehatan fisik dan emosi, kehidupan sosial, serta keluarga. Sistem kerja gilir mengungrangi kesempatan untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial bagi pekerja yang masih lajang maupun yang telah mempunyai pasangan (Parikh dkk., 2004, h.122).

Subjek yang terpilih menjadi sampel penelitian ditetapkan berdasarkan kriteria tertentu. Karakteristik subjek yang menjadi sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah:

1. Telah menikah dengan suami yang bekerja di sektor formal maupun informal
2. Tinggal serumah bersama pasangan dan anak

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. *Proportional random sampling* diperoleh lewat pembagian suatu populasi menjadi beberapa sub-populasi kemudian diambil sejumlah

anggota dari tiap sub-populasi sehingga besarnya tiap sub-populasi dapat terwakili dan sesuai dengan besarnya tiap sub-populasi tersebut (Azwar, 2004, h. 84-85).

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus (Notoatmodjo, 2002, h.92) :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d^2 : Toleransi nilai presisi dari rata-rata yang diharapkan tidak menyimpang, yaitu 10%

Penentuan sampel proporsional random menggunakan rumus (Winarsunu,

2002, h.14) : $JSB = \frac{JST}{JPT} \times JPB$

Keterangan :

JSB : Jumlah sampel bagian

JST : Jumlah sampel total

JPB : jumlah populasi bagian

JPT : Jumlah populasi total

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala psikologi. Skala psikologi mempunyai karakteristik sebagai berikut (Azwar, 2002, h.3):

1. Stimulusnya berupa pertanyaan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. Skala psikologi berisi banyak aitem. Jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua aitem direspon.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda.

Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua macam, yaitu Skala Konflik Peran Ibu Bekerja dan Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga.

1. Skala Konflik Peran Ibu Bekerja

Skala Konflik Peran Ibu Bekerja disusun berdasarkan tiga dimensi konflik peran yaitu konflik berdasar waktu (*time - based conflict*), konflik berdasar tegangan (*strain - based conflict*), konflik berdasar perilaku (*behaviour - based conflict*) dengan dua arah konflik yaitu konflik pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*) dan konflik dari keluarga ke pekerjaan (*family to work conflict*).

Skala Konflik Peran Ibu Bekerja menggunakan model Skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat kategori jawaban yang terdiri atas Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS),

dan menghilangkan alternatif respon netral (Nazir, 1988, h. 398). Aitem-aitem yang *favorable* (mendukung), jawaban SS, S, TS dan STS masing-masing diberi skor 4, 3, 2, dan 1. Aitem yang *unfavorable* (tidak mendukung) jawaban SS diberi skor 1, jawaban S diberi skor 2, jawaban TS diberi skor 3 dan STS diberi skor 4.

2. Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga

Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga disusun berdasar dua dimensi komunikasi keluarga yaitu orientasi percakapan (*conversation orientation*) dan orientasi konformitas (*conformity orientation*) dari Koerner & Fitzpatrick (2002, h. 37-40).

Skala Komunikasi Keluarga menggunakan model Skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat kategori jawaban yang terdiri atas Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS), dan menghilangkan alternatif respon netral (Nazir, 1988, h. 398). Aitem-aitem yang *favorable* (mendukung), jawaban SS, S, TS dan STS masing-masing diberi skor 4, 3, 2, dan 1. Aitem yang *unfavorable* (tidak mendukung) jawaban SS diberi skor 1, jawaban S diberi skor 2, jawaban TS diberi skor 3 dan STS diberi skor 4.

Modifikasi skala Likert pada kedua skala dengan empat alternatif jawaban yang digunakan berdasarkan tiga alasan (Hadi, 1991, h. 19), yaitu sebagai berikut:

1. Kategori netral (*undecided*) memiliki arti ganda sehingga tidak dapat diartikan sebagai sesuai atau tidak sesuai.

2. Tersedianya jawaban di tengah dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban tersebut (*central tendency effect*) bagi subjek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.
3. Maksud kategori SS, S, TS, dan STS adalah untuk melihat kecenderungan subjek ke salah satu kutub.

Perbandingan bobot pada dimensi skala Konflik Peran Ibu Bekerja dan skala Komunikasi Keluarga adalah sama. Hal ini dilandasi oleh pendapat Azwar (1997, h.54) yang menyatakan apabila tidak diperoleh alasan untuk mengungkap adeanya sebagian aspek yang lebih signifikan dari aspek lainnya, maka semua aspek diberi bobot yang sama.

Tabel 1 *Blue-print* dan Bobot dalam penyusunan skala Konflik Peran Ibu Bekerja

Dimensi Konflik	Arah Konflik Pekerjaan -keluarga				Bobot (%)	Jumlah
	Pekerjaan ke keluarga (<i>Work to family</i>)		Keluarga ke pekerjaan (<i>Family to work</i>)			
	Fav	Unfav	Fav	Unfav		
konflik berdasar waktu (<i>time - based conflict</i>)	5	2	5	2	33,33%	14
konflik berdasar tegangan (<i>strain - based conflict</i>)	5	2	5	2	33,33%	14
konflik berdasar perilaku (<i>behaviour - based conflict</i>)	5	2	5	2	33,33%	14
Total	21		21		100%	42

Tabel 2 *blue-print* dan bobot dalam penyusunan skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga

Dimensi				Bobot (%)	Jumlah Aitem
Orientasi Percakapan		Orientasi Konformitas			
Fav	Unfav	Fav	Unfav		
15	5	15	5	50	20
				50	20

Total	100	40
-------	-----	----

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Komunikasi Keluarga dengan Konflik Peran Ibu Bekerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Seleksi aitem skala psikologi dengan parameter daya beda atau daya diskriminasi aitem yang menghasilkan koefisien korelasi aitem-total. Daya diskriminasi aitem menunjukkan sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu yang memiliki atribut yang diukur dan individu yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2002, hal. 59). Setelah uji coba, maka akan dilakukan seleksi aitem skala psikologi. Seleksi aitem ini akan menggunakan koefisien korelasi *product-moment* Pearson. Besarnya koefisien korelasi aitem-total bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Semakin baik daya diskriminasi aitem maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00 (Azwar, 2002, hal. 64).
2. Uji reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan taraf kepercayaan atau taraf konsistensi hasil ukur (Azwar, 2002, hal. 95). Reliabilitas atau keajegan skala dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan koefisien reliabilitas Alpha, karena penyajian skala pada penelitian ini hanya sekali saja pada sekelompok responden.
3. Uji validitas. Validitas menunjukkan sejauhmana skala mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Pengujian validitas ini merupakan

pengujian terhadap validitas isi, pengujian terhadap validitas isi dilakukan dengan analisis rasional atau melalui penilaian profesional (*professional judgement*) yang dilakukan oleh dosen pembimbing. Pada tahap ini juga diperiksa sejauhmana isi skala mewakili ciri-ciri atribut yang hendak diukur sebagaimana telah ditetapkan dalam kawasan ukurnya (Azwar, 1999, 53).

4. Analisis data menggunakan analisis regresi. Analisis regresi (anareg) adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, dalam hal ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan variabel konflik peran ibu bekerja. Fungsi teknik statistik ini adalah untuk melakukan prediksi, yaitu hasil-hasil pengukuran dari variabel persepsi terhadap komunikasi keluarga digunakan untuk membuat estimasi atau perkiraan tentang variabel Konflik Peran Ibu Bekerja.

Penghitungan hasil penelitian ini akan menggunakan program Statistik SPSS. 11 (*Statistic Package for Social Science*).

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi kancah penelitian

Langkah awal yang perlu dilakukan dalam penelitian adalah menentukan kancah atau tempat penelitian agar dapat diketahui dengan jelas letak dan situasi tempat penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” yang beralamat di Jalan Citarum Nomor 98 Semarang.

Berdasarkan profil Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Semarang, Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Semarang merupakan unit kerja Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum (YAKKUM). Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” pada mulanya adalah Rumah Sakit Bersalin (RSB) Panti Wilasa yang didirikan pada tahun 1950 di Jalan Dr. Cipto Nomor 50 Semarang.

Pada tahun 1966, dicetuskan untuk membangun RSB Panti Wilasa di lokasi lain, karena RSB Panti Wilasa di Jalan Dr. Cipto Nomor 50 Semarang tidak memungkinkan dibangun perluasan gedung baru. Pada bulan Mei 1969 diperoleh sebidang tanah di Jalan Citarum Nomor 98 Semarang. Pembangunan dimulai ditandai dengan peletakan batu pertama tanggal 8 November 1969 dengan pimpinan proyek Dr. A. Hoogerwerf dan pelaksananya Bapak Ko Kian Giem (Djoni Mandali) dengan pendanaan dari Pemerintah Negeri Belanda. Bangunan selesai pada tanggal 25 April 1973 dengan luas gedung 10.557 meter persegi di atas tanah seluas 2,15 hektar.

Pada tanggal 5 Mei 1973 RSB Panti Wilasa di Jalan Citarum Nomor 98 Semarang diresmikan oleh Menteri Kesehatan RI yang diwakili oleh Dr. Suhasan selaku Kepala Direktorat Kedokteran, dengan fasilitas pelayanan meliputi:

- a. Pemeriksaan ibu hamil, persalinan dan pasca persalinan
- b. Keluarga berencana
- c. Pemeriksaan anak dan merawat anak-anak sakit
- d. Imunisasi
- e. Pendidikan: Sekolah Bidan dengan lama pendidikan 4 tahun

Tahun 1980 RSB Panti Wilasa mengajukan perubahan status dari Rumah Sakit Bersalin Panti Wilasa menjadi Rumah Sakit Umum Panti Wilasa I, dan tanggal 22 Mei 1980 keluar izin perubahan status dari Depkes RI No. 807/Yan.Kes/RS/80. Perubahan status tersebut membawa dampak pada perubahan pelayanan rumah sakit. Pada bagian rawat jalan terdapat pelayanan Unit Gawat Darurat dan pelayanan poliklinik, sedangkan di bagian rawat inap terdapat bangsal yang digunakan untuk merawat pasien pasca persalinan, penyakit anak dan penyakit umum. Sekolah Bidan yang ada, dikonversi menjadi Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: 93/KEP/DIKLAT/KES/81 tanggal 26 Mei 1981.

Pada acara peringatan HUT RS Panti Wilasa I yang ke-21 tanggal 5 Mei 1994, oleh Ketua Pengurus YAKKUM Cabang Semarang (Drs. Soegarno Hadijodoepramono) dicanangkan perubahan nama dari RS Panti Wilasa I menjadi RS Panti Wilasa "Citarum", sedangkan RS Panti Wilasa II diganti dengan nama RS Panti Wilasa "Dr. Cipto". Perubahan nama ini dilatarbelakangi oleh adanya

antisipasi untuk memperkecil atau meniadakan kerancuan persepsi antara RS Panti Wilasa I dan RS Panti Wilasa II, sehingga masing-masing mempunyai nama sendiri-sendiri. Mulai tanggal 29 Agustus 1995 resmi berubah nama menjadi RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI No. YM.02.04.3.5.3830.

Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Semarang mempunyai visi, misi, motto, dan budaya kerja yang digunakan sebagai landasan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien-pasiennya. Visi RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang adalah suatu keadaan sehat sejahtera bagi umat manusia sebagai perwujudan kasih Allah melalui pelayanan holistik. Misi RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang yaitu mengusahakan pelayanan yang holistik dengan mengutamakan profesionalisme dan mutu. Motto RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang adalah rumah sakit yang ramah, jujur, profesional, dan dapat dipercaya. Budaya kerja RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang adalah tanggap, senyum, dan terampil.

Para perawat di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang bersikap ramah terhadap pasien, tanpa melepaskan prosedur-prosedur perawatan. Visi, misi, motto dan budaya kerja yang tercermin dalam interaksi dan suasana rumah sakit, juga tercermin dalam berbagai pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Berikut ini merupakan berbagai jenis pelayanan di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang yang terangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. Jenis Pelayanan RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang

PELAYANAN RAWAT JALAN	PELAYANAN RAWAT INAP	PELAYANAN PENUNJANG MEDIS
I. Klinik Umum II. Instalasi Gawat Darurat 24 Jam III. Klinik Gigi IV. Klinik Spesialis Penyakit Dalam V. Klinik Spesialis Bedah <ol style="list-style-type: none"> 1. Bedah Umum 2. Bedah Tulang 3. Bedah Plastik dan Rekonstruksi 4. Bedah Tumor 5. Bedah Saraf 6. Bedah Digestif 7. Bedah Urologi 8. Bedah Anak 9. Bedah Gigi dan Mulut 10. Bedah Thorax Kardio Vascular VI. Klinik Spesialis Kebidanan dan Penyakit Kandungan VII. Klinik Spesialis Kulit dan Kelamin VIII. Klinik Spesialis Anak IX. Klinik Spesialis Kesehatan Jiwa X. Klinik Spesialis Saraf XI. Klinik Spesialis THT XII. Klinik Spesialis Mata XIII. Klinik Spesialis Rehabilitasi Medik XIV. Klinik Psikologi XV. Klinik Konsultasi Gizi XVI. Klinik Akupunture XVII. Klinik Ibu Hamil dan Anak (KIA)	Ruang Anggrek: Perawatan Bedah, THT, dan Mata Ruang Bougenville: Perawatan Kebidanan dan Penyakit Kandungan Ruang Cempaka: Perawatan Penyakit Dalam, Kulit, Saraf, dan Psikiatri Ruang Dahlia: Perawatan Penyakit Anak Ruang Geriatri: Perawatan Penderita Lansia Ruang ICU: Perawatan Intensif	Ruang Bersalin: Tindakan Persalinan/Melahirkan Ruang Operasi: Tindakan Operasi/Bedah Ruang Haemodialisa: Perawatan Cuci Darah Klinik Fisioterapi Instalasi Farmasi (24 Jam) Instalasi Laboratorium (24 Jam) Instalasi Radiologi (24 Jam)

RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang dipilih menjadi lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa:

- a. Di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang belum pernah dilakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga dengan Konflik Peran Ibu Bekerja di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang”, khususnya pada para perawat.

- b. Adanya ijin dari Direktur RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang menjadikan RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang sebagai lokasi penelitian.
- c. Subjek yang akan diteliti memenuhi persyaratan seperti yang telah ditetapkan dalam penelitian.
- d. Pertimbangan praktis dan ekonomis dalam pelaksanaan penelitian.

2. Persiapan penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan agar penelitian yang akan diadakan dapat berlangsung dengan lancar dan teratur. Persiapan penelitian meliputi persiapan administratif, persiapan alat ukur, pelaksanaan hasil penelitian, dan hasil penelitian.

a. Persiapan administrasi

Persiapan administratif meliputi proses perizinan pelaksanaan penelitian dari pihak-pihak yang terkait. Proses perijinan tersebut melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- 1) Peneliti meminta surat pengantar dari Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro agar dapat melaksanakan izin penelitian di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang. Surat pengantar tersebut bernomor 43/ J07.1.16/ AK/ 2007 yang ditandatangani pada tanggal 24 Januari 2007 oleh Sekretaris Bidang Akademik
- 2) Mengajukan surat tersebut kepada Bapak Purwanto Adi selaku Kepala Bagian Diklat RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang yang kemudian diteruskan kepada Direktur RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang.

- 3) Direktur RS Pantii Wilasa “Citarum” Semarang bersedia memberikan ijin bagi peneliti dan meminta Kepala Bagian Diklat RS Pantii Wilasa “Citarum” Semarang untuk melakukan koordinasi dengan Kepala Bagian Keperawatan, Ibu Yuni.

Setelah mendapatkan ijin dari Direktur dan Kepala Bagian Keperawatan RS Pantii Wilasa “Citarum” Semarang, peneliti baru bisa melaksanakan penelitian di lapangan namun pelaksanaannya tidak boleh mengganggu kegiatan pelayanan terhadap pasien oleh perawat dan kenyamanan pasien.

b. Persiapan alat ukur

Persiapan alat ukur diawali dengan persiapan skala yang dilakukan dengan operasionalisasi kawasan ukur, menentukan indikator variabel, membuat *blue print*, dan penulisan aitem. Skala yang digunakan adalah Skala Konflik Peran dan Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga.

1) Skala Konflik Peran ibu Bekerja

Skala Konflik Peran yang digunakan dalam penelitian disusun berdasarkan tiga dimensi konflik peran dari Greenhaus & Beutell (1985, h. 77-82) yaitu konflik berdasar waktu (*time - based conflict*), konflik berdasar tegangan (*strain - based conflict*), konflik berdasar perilaku (*behaviour - based conflict*) dengan dua arah konflik yaitu konflik pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*) dan konflik dari keluarga ke pekerjaan (*family to work conflict*). Skala Konflik Peran terdiri atas 42 aitem dengan sebaran aitem seperti yang tertera dalam Tabel 4.

Tabel 4.
Sebaran Aitem Skala Konflik Peran untuk Uji Coba

Dimensi Konflik	Arah Konflik Pekerjaan-keluarga				Bobot (%)	Jumlah
	Pekerjaan ke keluarga (<i>Work to family</i>)		Keluarga ke pekerjaan (<i>Family to work</i>)			
	Fav	Unfav	Fav	Unfav		
konflik berdasar waktu (<i>time - based conflict</i>)	5	2	5	2	33,33%	14
konflik berdasar tegangan (<i>strain - based conflict</i>)	5	2	5	2	33,33%	14
konflik berdasar perilaku (<i>behaviour - based conflict</i>)	5	2	5	2	33,33%	14
Total	21		21		100%	42

2) Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga

Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga disusun berdasarkan dua dimensi komunikasi keluarga dari Koerner & Fitzpatrick (2002, h 37-40). Kedua dimensi tersebut terdiri dari dimensi Orientasi Percakapan dan dimensi Orientasi Konformitas. Sebaran aitem persepsi terhadap komunikasi keluarga terdapat dalam Tabel 5.

Tabel 5.
Sebaran Aitem Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga untuk Uji Coba

Dimensi	Favorabel	Unfavorabel	Bobot (%)	Jumlah Aitem
Orientasi Percakapan	15	5	50	20
Orientasi Konformitas	15	5	50	20
Total	30	10	100	40

c. Pelaksanaan uji coba

Uji coba skala perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yaitu Skala Konflik Peran dan Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga. Subjek yang diujicobakan sesuai dengan karakteristik sampel penelitian. Jumlah subjek yang mengikuti uji coba sebanyak 42. Penetapan subjek uji coba dilakukan secara acak. Uji coba untuk menguji Skala Konflik Peran dan Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga dilakukan pada tanggal 5 - 13 Februari 2007. Salah satu variabel memiliki validitas dan reliabilitas yang rendah sehingga diputuskan untuk melakukan uji coba sekali lagi pada tanggal 29 maret – 7 april 2007.

d. Validitas dan reliabilitas alat ukur

Hasil uji coba perlu dilakukan tabulasi dan analisa untuk mengetahui validitas aitem dan reliabilitas alat ukur. Penelitian ini menggunakan validitas skala dan validitas aitem. Validitas aitem ditunjukkan oleh indeks daya beda aitem (*item-total correlation*) dari hasil pengujian dengan bantuan SPSS 11.0. Reliabilitas alat ukur ditunjukkan dari hasil koefisien reliabilitas *Alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS 11.0.

Batas minimal suatu aitem untuk dapat dikatakan aitem yang valid atau aitem yang gugur adalah 0,3. Batas 0,3 merupakan batasan hasil konsensus bersama dari para ahli statistika dan keahlian. Namun, batas tersebut dapat pula dilakukan pengurangan sesuai dengan kondisi lapangan. Menurut Azwar (1999, h. 65), aitem yang memiliki daya beda lebih dari atau sama dengan 0,3 sudah

dapat dikatakan aitem yang valid. Hasil perhitungan daya beda aitem dan reliabilitas skala penelitian dijabarkan secara lebih rinci dalam keterangan berikut:

1) Skala Konflik Peran ibu Bekerja

Hasil uji coba skala dari 42 aitem yang disertakan menunjukkan adanya indeks daya beda yang berkisar antara - 0,4450 sampai dengan 0,7700 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,8674. Hasil ini kemudian diseleksi dan didapatkan 30 aitem valid dan 12 aitem gugur karena memiliki daya beda kurang dari dari 0,3. Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas Skala Konflik Peran disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6.
Ringkasan Indeks Daya Beda dan Reliabilitas Skala Konflik Peran

n	Putara	Jumlah Aitem	r_{ix} Minimum	r_{ix} Maksimum	Koefisien Reliabilitas (α)
I		42	- 0,4450	0,7700	0,8674
II		30	0,3730	0,7990	0,9373

Sebaran aitem yang valid dan gugur dari hasil uji coba terdapat di Tabel 7.

Tabel 7.
Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Konflik Peran Uji Coba

Dimensi Konflik	Arah Konflik Pekerjaan-keluarga				Jumlah Aitem		Total
	Pekerjaan ke keluarga (<i>Work to family</i>)		Keluarga ke pekerjaan (<i>Family to work</i>)		Valid	Gugur	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur			
konflik berdasar waktu (<i>time - based conflict</i>)	1, 2, 10, 11, 19, 27, 35	-	6, 14, 15, 23, 24, 31, 39,	-	14	-	14
konflik berdasar tegangan (<i>strain - based conflict</i>)	20, 28, 36, 29	3, 12, 21,	7, 16, 32, 33, 41	25, 40	9	5	14
konflik berdasar perilaku (<i>behaviour - based conflict</i>)	5, 30, 38	4, 13, 22, 37	8, 17, 9, 18	26, 34, 42	7	7	14
	14	7	16	5	30	12	42

Penghilangan aitem dengan daya beda yang rendah menyebabkan koefisien reliabilitas skala mengalami peningkatan menjadi 0,9373. Koefisien sebesar 0,9373 berarti bahwa Skala Konflik Peran dapat mencerminkan 93,73% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan, sedangkan 6,27% dari perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh kesalahan pengukuran.

Skala Konflik Peran yang telah mengalami pengurangan aitem selanjutnya perlu disusun kembali agar dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian yang valid dan reliabel. Sebaran aitem Skala Konflik Peran untuk penelitian dengan penomoran yang baru dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Sebaran Aitem Skala Konflik Peran untuk Penelitian

Dimensi Konflik	Arah Konflik Pekerjaan-keluarga		Jumlah Aitem	Bobot
	Pekerjaan ke keluarga (<i>Work to family</i>)	Keluarga ke pekerjaan (<i>Family to work</i>)		
konflik berdasar waktu (<i>time - based conflict</i>)	1 (1), 2 (7), 10 (12), 11 (18), 19 (23), 27 (26), 35 (29)	6 (2), 14 (8), 15 (13), 23 (19), 24 (24), 31 (28), 39 (30)	14	47 %
konflik berdasar tegangan (<i>strain - based conflict</i>)	20 (3), 28(9), 29 (20), 36(14)	7(4), 16 (10), 32 (15), 33 (21), 41(25)	9	30 %
konflik berdasar perilaku (<i>behaviour - based conflict</i>)	5 (5), 30 (11), 38 (16)	8 (6), 9 (17), 17 (22), 18 (27)	7	23 %
			30	100%

Keterangan:

Nomor aitem tanpa () dan tercetak tipis: nomor lama saat digunakan untuk uji coba
 Nomor aitem dalam () dan tercetak tebal: nomor baru yang digunakan untuk penelitian

2) Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga

Hasil uji coba skala yang menyertakan 40 aitem menunjukkan indeks daya beda berkisar dari - 0,4787 sampai dengan 0,6166 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,8225. Setelah diseleksi aitem yang harus gugur karena memiliki daya beda kurang dari 0,3 sebanyak 10 aitem. Koefisien reliabilitas yang dicapai setelah penghilangan angka mengalami peningkatan menjadi 0,8880 dengan indeks daya beda berkisar dari 0,2796 sampai dengan 0,6254. Meskipun terdapat aitem dengan indeks daya beda kurang dari 0,3 hasil ini tetap dipergunakan untuk mendapatkan jumlah aitem yang seimbang sesuai dengan tujuan penelitian. Tindakan ini sesuai dengan pendapat Azwar (2002,

h. 65) yang menyatakan bahwa penurunan standar daya beda dapat dilakukan untuk memenuhi jumlah aitem skala yang direncanakan dalam penelitian. Hasil uji coba Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Ringkasan Indeks Daya Beda dan Reliabilitas Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga Uji Coba

Putaran	Jumlah Aitem	r_{ix} Minimum	r_{ix} Maksimum	Koefisien Reliabilitas (α)
I	40	- 0,4787	0,6166	0,8225
II	30	0,2796	0,6254	0,8880

Sebaran aitem Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga yang valid dan gugur dipaparkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga

Dimensi	Valid	Gugur	Jumlah Aitem		Total
			Valid	Gugur	
Orientasi Percakapan	5, 6, 7, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 29, 31, 37, 38, 39, 24, 32,	8, 16, 30, 40	16	4	20
Orientasi Konformitas	1, 2, 3, 9, 11, 17, 18, 19, 25, 26, 33, 34, 20, 28,	4, 10, 12, 27, 35, 36	14	6	20
			30	10	40

Skala yang telah mengalami pengurangan aitem yang gugur perlu disusun kembali agar dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian yang valid. Sebaran aitem Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga yang digunakan untuk penelitian disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11
Sebaran Aitem Skala Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga untuk Penelitian

Dimensi	No Item	Jumlah Aitem	Bobot
Orientasi Percakapan	5 (1), 6 (3), 7 (5), 13 (7), 14 (9), 15 (11), 21 (13), 22 (15), 23 (17), 24 (29), 29 (19), 31 (21), 32 (30), 37 (23), 38 (25), 39 (27)	16	53 %
Orientasi Konformitas	1 (2), 2 (4), 3 (6), 9 (8), 11 (10), 17 (12), 18 (14), 19 (16), 20 (26), 25 (18), 26 (20), 28 (28), 33 (22), 34 (24)	14	47%
		30	100 %

Keterangan:

Nomor aitem tanpa () dan tercetak tipis: nomor lama saat digunakan untuk uji coba
 Nomor aitem dalam () dan tercetak tebal: nomor baru yang digunakan untuk penelitian

3. Pelaksanaan penelitian

Penelitian dilaksanakan setelah aitem-aitem yang layak dipertahankan disusun kembali menjadi skala. Pelaksanaan penelitian diawali dengan penentuan populasi dan sampel penelitian dan dilanjutkan dengan pengumpulan data penelitian. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 27 April 2007 sampai dengan 7 Mei 2007. Pengambilan data dilakukan pada waktu jam kunjungan pasien yaitu pagi dan sore sesuai dengan permintaan Kepala Perawat RS. Pengambilan data dilakukan dengan peneliti mendatangi tiap ruangan kerja subjek. Pengisian skala dilakukan subjek secara berkelompok sesuai dengan ruang kerja masing-masing.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Perawat yang menjadi sampel penelitian adalah perawat yang memenuhi kriteria karakteristik penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti terlebih dahulu.

Karakteristik tersebut antara lain :

1. Telah menikah dengan suami yang bekerja di sektor formal maupun informal
2. Tinggal serumah bersama pasangan dan anak

Jumlah populasi yang sesuai dengan kriteria tersebut berjumlah sebanyak 91 orang dengan sampel yang diambil sebanyak 48 orang. Sampel ini diambil dengan metode *proporsional random sampling*. Populasi penelitian meliputi sebelas ruangan, yaitu ruang Anggrek / Bedah, ruang Bougenvile, ruang Cempaka / Penyakit Dalam, ruang Dahlia / Anak, ruang HCU, ruang Bersalin, Kamar Operasi, ICU, ruang Peristi, ruang UGD, dan ruang HD (Hemodialisa).

Rincian dari perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

Perhitungan jumlah sampel total:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = \frac{91}{91 \times 0,01 + 1} \quad n = 47,64$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d² : Toleransi nilai presisi dari rata-rata yang diharapkan tidak menyimpang, yaitu 10%

Penentuan jumlah sampel proporsional menggunakan rumus (Winarsunu, 2002, h.14) :

$$JSB = \frac{JST}{JPT} \times JPB$$

Keterangan :

JSB : Jumlah sampel bagian
 JST : Jumlah sampel total
 JPB : jumlah populasi bagian
 JPT : Jumlah populasi total

Ruang Anggrek / Bedah	Ruang Bougenvile	Ruang Cempaka
$JSB = \frac{48}{91} \times 11$	$JSB = \frac{48}{91} \times 11$	$JSB = \frac{48}{91} \times 8$
$JSB = 5,8$	$JSB = 5,8$	$JSB = 4,2$
Ruang Dahlia	Ruang HCU	Ruang Bersalin
$JSB = \frac{48}{91} \times 8$	$JSB = \frac{48}{91} \times 6$	$JSB = \frac{48}{91} \times 9$
$JSB = 4,2$	$JSB = 3,16$	$JSB = 4,74$
Kamar operasi	Ruang HD	Ruang ICU
$JSB = \frac{48}{91} \times 13$	$JSB = \frac{48}{91} \times 3$	$JSB = \frac{48}{91} \times 11$
$JSB = 6,85$	$JSB = 1,58$	$JSB = 5,8$
Ruang Peristi	Ruang UGD	
$JSB = \frac{48}{91} \times 4$	$JSB = \frac{48}{91} \times 7$	
$JSB = 2,1$	$JSB = 3,69$	

Sampel berjumlah 48 orang dengan perincian: yaitu ruang Anggrek / Bedah sebanyak 6 orang, ruang Bougenvile sebanyak 6 orang, ruang Cempaka / Penyakit Dalam sebanyak 4 orang, ruang Dahlia / Anak sebanyak 4 orang, ruang HCU sebanyak 3 orang, ruang Bersalin sebanyak 5 orang, Kamar Operasi sebanyak 6

orang, ruang ICU sebanyak 6 orang, ruang Peristi sebanyak 2 orang, ruang UGD sebanyak 4 orang, dan ruang HD (Hemodialisa) sebanyak 2 orang.

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

Analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, namun sebelum memasuki uji hipotesis pertama-tama dilakukan uji asumsi atas data yang diperoleh

1. Uji asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan oleh suatu data agar dapat dianalisis. Pengujian hipotesis penelitian memakai analisis regresi sederhana. Teknik analisis regresi sederhana mensyaratkan data yang memiliki distribusi normal dan adanya hubungan linear antara kedua variabel. Berikut ini disajikan hasil uji normalitas dan uji linearitas data hasil penelitian.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel kepuasan pasien terhadap hubungan membantu dalam perawatan dan komunikasi nonverbal perawat. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*.

Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorov-Smirnov* variabel konflik peran ibu bekerja 0,538 dengan $p = 0,934$ ($p > 0,05$), yang berarti variabel konflik peran ibu bekerja memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Variabel persepsi terhadap komunikasi keluarga juga memiliki distribusi data normal dengan skor *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,571 dengan $p = 0,900$

($p > 0,05$). Hasil selengkapnya dari uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada Lampiran.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear.

Uji linearitas hubungan antara variabel persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan variabel konflik peran ibu bekerja menghasilkan $F_{Lin} = 11,421$ dengan nilai signifikansi 0,01 ($p < 0,05$). Keterangan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan variabel konflik peran ibu bekerja, dengan demikian analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi. Hasil uji linearitas variabel penelitian tercantum dalam Lampiran.

2. Uji hipotesis

a. Analisis regresi sederhana

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja. Analisis regresi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan variabel konflik peran ibu bekerja melalui $r_{xy} = - 0,446$. Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara variabel persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan variabel konflik peran ibu bekerja. Tanda negatif pada angka - 0,446 menunjukkan arah hubungan yang negatif

dimana semakin tinggi persepsi terhadap komunikasi keluarga akan membuat konflik peran ibu bekerja semakin menurun.

Tingkat signifikansi sebesar $p = 0,001$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang relatif signifikan antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan negatif antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja diterima. Perhitungan statistik selengkapnya dapat dilihat pada Tabel. 12 di bawah ini.

Tabel 12. Deskripsi Statistik Penelitian

Variabel	Mean	Standard deviasi	N
Komunikasi keluarga	88,21	6,980	48
Konflik peran ibu bekerja	59,38	6,812	48

F hitung dalam penelitian ini sebesar 11,421 dengan tingkat signifikansi 0,001. Probabilitas (0,01) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan pasien. Keterangan selanjutnya dapat dilihat dalam Tabel. 13 di bawah ini.

Tabel 13. Rangkuman Analisis Regresi Sederhana Variabel-Variabel Penelitian

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	db	Mean Kuadrat	F	Sig.
1 Regresi	433,863	1	433,863	11,421	0,001
Residual	1747,387	47	37,987		
Total	2181,250	48			

Hubungan antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja dapat digambarkan dalam persamaan garis regresi sesuai hasil yang tercantum Tabel 14.

Tabel 14. Koefisien Persamaan Garis Regresi

Sumber Variasi	Koefisien Tidak Terstandar		Koefisien Terstandar	t	Sig.	
	B	Standar Kesalahan	Beta			
1	Konstan	97,770	11,396		8,580	0,00
	Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga	- 0,435	0,129	- 0,446	-3,380	0,001

Tabel tersebut menunjukkan besarnya nilai konstanta dan variabel prediktor, yaitu persepsi terhadap komunikasi keluarga untuk memprediksi variasi yang terjadi pada variabel kriterium, yaitu konflik peran ibu bekerja melalui persamaan garis regresi.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Penelitian

Sumber Variasi	R	Koefisien Determinasi	Koefisien Determinasi Biasa	Perkiraan Kesalahan
1	0,446	0,199	0,181	6,163

Pada Tabel 15 nampak bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,199, sehingga diketahui koefisien determinasi penelitian ini sebesar 19,9 %. Angka tersebut dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini persepsi terhadap komunikasi

keluarga memiliki sumbangan efektif sebesar 19,9 % terhadap konflik peran ibu bekerja. Makna yang diperoleh dari angka tersebut yaitu bahwa variabel konflik peran ibu bekerja dapat dijelaskan oleh persepsi terhadap komunikasi keluarga sebesar 19,9 %. Sisanya sebesar 80,01 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

3. Deskripsi data konflik peran ibu bekerja dan persepsi terhadap komunikasi keluarga

Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka dapat dibuat suatu gambaran umum kondisi sampel penelitian dengan dengan menyusun klasifikasi kategori untuk mengetahui kondisi persepsi terhadap komunikasi keluarga dan konflik peran ibu bekerja pada subjek, yaitu perawat RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang. Kategorisasi tersebut disusun berdasarkan skor yang diperoleh dari jawaban subjek penelitian, yang dirangkum dalam Tabel 16 mengenai gambaran umum skor variabel-variabel penelitian.

Tabel 16. Gambaran Umum Skor Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Konflik peran ibu bekerja	Skor minimum	30	46
	Skor maksimum	120	72
	<i>Mean</i>	75	59,38
	Standar deviasi	15	6,812
Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga	Skor minimum	30	77
	Skor maksimum	120	103
	<i>Mean</i>	75	88,21
	Standar deviasi	15	6,980

Gambaran skor tersebut dipakai untuk menyusun klasifikasi kategori persepsi terhadap komunikasi keluarga dan konflik peran ibu bekerja. Kategori dilaksanakan dengan tujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-

kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum tertentu (Azwar, 1999, hal. 107). Banyaknya kategori dan luasnya interval kategori tergantung pada tingkat diferensiasi yang diperlukan dalam penelitian dan penetapannya berdasarkan standar deviasi dengan memperhitungkan rentangan skor minimum-maksimum hipotetiknya (Azwar, 1999, hal. 104). Kategorisasi variabel-variabel penelitian dapat dilihat dalam Gambar 1 dan Gambar 2

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
52,5	67,5	82,5	97,5	

Gambar 1. Kondisi Empiris Konflik Peran Ibu Bekerja

Tabel 16 mengenai gambaran umum skor variabel-variabel penelitian menunjukkan bahwa *mean* empirik variabel konflik peran pada ibu bekerja pada penelitian ini sebesar 59,38 dan *mean* hipotetik sebesar 75 dengan standar deviasi hipotetik 15. *Mean* empirik variabel variabel konflik peran pada ibu bekerja lebih kecil daripada *mean* hipotetiknya, dan hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel konflik peran pada ibu bekerja pada subjek di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang berada dalam kategori rendah.

Kategorisasi selanjutnya dilaksanakan atas variabel komunikasi keluarga, dan hasilnya dapat dilihat dalam Gambar 2.

Sangat Negatif	Negatif	Sedang	Positif	Sangat Positif
52,5	67,5	82,5	97,5	

Gambar 2. Kondisi Empiris Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga

Mengacu pada Tabel 16, telah diketahui bahwa *mean* empirik variabel persepsi terhadap komunikasi keluarga dalam penelitian ini adalah sebesar 88,21 dan *mean* hipotetik sebesar 75 dengan standar deviasi hipotetik sebesar 15.

Perbandingan antara *mean* hipotetik dengan *mean* empirik menunjukkan bahwa *mean* empirik variabel komunikasi nonverbal perawat lebih besar dari *mean* hipotetiknya. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap komunikasi keluarga pada subjek di RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang berada pada kategori positif.

BAB V

PENUTUP

A) Pembahasan

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja yang ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar $-0,446$; dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001$ ($p < 0,05$). Simbol negatif (-) pada angka koefisien korelasi dipergunakan untuk menjelaskan arah hubungan. Kondisi hubungan negatif menerangkan bahwa semakin positif persepsi terhadap komunikasi keluarga maka semakin rendah konflik peran ibu bekerja, atau sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap komunikasi keluarga maka semakin tinggi konflik peran ibu bekerja. Hasil uji hipotesis sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu, terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja.

Konflik peran ibu bekerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu bentuk dari konflik antar peran yang terjadi pada ibu bekerja karena partisipasi ibu bekerja dalam peran pekerjaan menghalangi pemenuhan tanggung jawab dalam peran keluarga dan atau karena partisipasi ibu bekerja dalam peran keluarga menghalangi pemenuhan tanggung jawab dalam peran pekerjaan. Konflik peran dapat terjadi karena pemunculan secara simultan atas dua (atau lebih) tegangan dimana pemenuhan di satu pihak akan mempersulit pemenuhan di pihak lain (Greenhaus & Beutell, 1985, h. 77-78).

Konflik peran dapat terjadi pada siapa saja, karena tiap individu mempunyai lebih dari satu peran (Primastuti 2000, h. 55). Salah satu yang dianggap paling berpotensi untuk mengalami konflik peran dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga adalah para ibu bekerja. Dewasa ini kaum wanita telah merambah sektor publik dengan berbagai pilihan pekerjaan sebagai karyawan maupun berwira usaha. Salah satu profesi yang diidentikkan dengan kaum wanita adalah profesi sebagai perawat yang lekat dengan ide pemeliharaan.

Setiap jenis pekerjaan selalu mempunyai tugas dan tuntutan yang masing-masing, begitu juga dengan profesi perawat. Seorang perawat akan dituntut untuk bekerja dalam tuntutan yang tinggi karena harus bekerja melayani dan memantau pasien yang berada dalam keadaan lemah selain itu perawat harus bekerja dalam jam kerja yang panjang serta bekerja dalam aturan kerja gilir (*shiftwork*) yang terbagi menjadi tiga, yaitu pagi, siang, dan malam. Giliran kerja malam menjadi jam kerja yang paling berat bagi perawat. Parikh dkk. (2004, h.122) mengungkapkan bahwa sistem kerja gilir yang diberlakukan pada profesi perawat mempunyai efek yang buruk terhadap kesehatan fisik dan emosi, kehidupan sosial, serta keluarga. Karakteristik profesi perawat mencerminkan sebagai salah satu pekerjaan dengan tekanan yang tinggi.

Konflik peran sebagai akibat dari usaha memenuhi beberapa peran sekaligus turut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut adalah ciri demografis, manajemen waktu, karakteristik peran dan dukungan sosial (Frone dkk, 1997, h.149-152 dan Bellavia & Frone, 2005, h.123-127).

Ciri demografis yang menonjol dalam mempengaruhi konflik peran adalah jenis kelamin, usia, status keluarga, usia anak. Jenis kelamin perempuan, status menikah atau berkeluarga, dan usia anak yang kecil cenderung meningkatkan potensi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga tetapi kepribadian seperti ketabahan (*hardiness*) dan ketelitian (*conscientiousness*) dapat membentengi individu dari terjadinya konflik peran.

Manajemen waktu adalah jumlah waktu yang dihabiskan untuk satu ranah dan jadwal kerja khususnya sistem kerja gilir (*shiftwork*). Jumlah waktu yang dihabiskan untuk satu ranah yang tidak seimbang akan menyulitkan pemenuhan kewajiban dalam ranah lain dan memunculkan terjadinya konflik peran (Major dkk., 2002, h. 428). Hasil serupa juga dapat dimunculkan oleh sistem kerja gilir (*shiftwork*) (Voydanoff, 1988, h. 750).

Karakteristik peran adalah kejelasan dan jumlah tugas yang harus dikerjakan, usaha fisik dan fikiran yang harus dikeluarkan. Semakin tidak jelas dan semakin banyak tugas dan usaha yang dikeluarkan untuk pemenuhan tugas maka individu semakin mungkin mengalami konflik.

Dukungan sosial dari ranah pekerjaan seperti dari lingkungan kerja, dan keluarga mempunyai efek yang sama bagus, keduanya membentengi individu dari konflik pekerjaan-keluarga. Para peneliti cenderung untuk menyoroti dukungan instrumental dan dukungan emosional. Dukungan instrumental menghindarkan individu dari konflik pekerjaan-keluarga karena terbebas dari *overload* (Frone, 1997, h. 151) sedangkan dukungan emosional memperkecil persepsi terhadap konflik pekerjaan-keluarga (Bellavia, 2005, h. 125). Dukungan sosial yang

individu terima merupakan hasil dari interaksi individu dengan orang lain disekitar (Bishop, 1994, h. 170).

Dukungan sosial terdiri atas informasi atau saran berbentuk verbal maupun nonverbal, bantuan nyata, atau tindakan yang dilakukan oleh karib atau disimpulkan lewat kehadiran mereka dan mempunyai manfaat secara emosi atau perilaku bagi penerima (Gottlieb, 1983, h. 28-29). Dukungan sosial yang didapatkan oleh individu bertalian dengan perilaku komunikasi yang ditampilkannya. Sarafino (1994, h. 104) menyatakan bahwa rendahnya dukungan dapat dipandang sebagai akibat dari perilaku individu yang kurang bersosialisasi, tidak menolong orang lain, tidak membiarkan orang lain tahu jika mereka sebenarnya butuh pertolongan, tidak berani untuk minta tolong, merasa bahwa mereka seharusnya mandiri dan tidak menjadi beban orang lain, atau merasa sungkan untuk bercerita pada orang lain, bahkan tidak tahu harus minta tolong pada siapa. Senada dengan pernyataan tersebut adalah Burleson & Kunkel (1994) (dalam Koerner & Maki, 2004, h. 3-4) yang berpendapat bahwa dukungan sosial dapat dipahami sebagai satu akibat dari perilaku komunikasi.

Seorang individu mendapatkan makna dirinya lewat lingkungan dimana ia berada, begitu juga dengan peran. Individu tak pernah lepas dari lingkungannya, suatu peran dituntun dan dirasakan oleh lingkungan sekitar. Peran sebagai seorang ibu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari lingkungannya, yaitu keluarga. Keluarga dapat menjadi sumber utama dukungan bagi seorang ibu bekerja. Caplan (Adams dkk, 1996, h. 412) menyatakan bahwa sumber dukungan sosial dari luar lingkungan kerja yang paling menonjol adalah dari anggota keluarga. Untuk

meraih dukungan sosial dari anggota keluarga diperlukan sebuah komunikasi, seperti yang telah diutarakan sebelumnya. Komunikasi yang terjadi dalam keluarga akan membuka pengertian antar anggota keluarga. Antar anggota keluarga akan dapat mengetahui dan memahami kondisi yang dialami dan harapan yang dimiliki oleh anggota keluarga lain.

Komunikasi keluarga menurut Noller & Fitzpatrick (1993, h. 14) merupakan proses mengembangkan intersubjektifitas (*intersubjectivity*) dan pengaruh (*impact*) lewat penggunaan kode antara kelompok akrab yang memunculkan perasaan rumah (*sense of home*) dan identitas kelompok, lengkap dengan ikatan kuat kesetiaan dan emosi. Pengertian yang diajukan tersebut menjelaskan bahwa komunikasi keluarga bertujuan mencapai pengertian dan perubahan pada tiap anggota keluarga dengan cara yang khas yang dimiliki keluarga tersebut dan saling menyokong karena dalam keluarga tiap anggota keluarga saling tergantung.

Koerner & Fitzpatrick (2002, h 37-40) menjelaskan komunikasi lewat dua dimensi yaitu dimensi orientasi percakapan (*conversation orientation*) dan orientasi konformitas (*conformity orientation*). Orientasi percakapan merujuk pada suatu keluarga yang mendorong anggota keluarga terlibat dalam interaksi yang sering dan spontan dengan yg lain, tidak dibatasi oleh topik atau waktu dalam berdiskusi. Semua anggota keluarga didorong untuk berpartisipasi, dan lingkungan keluarga menekankan komunikasi terbuka dan eksplorasi ide-ide baru. Orientasi konformitas merupakan keluarga yang membangun keseragaman keyakinan dan perilaku dalam keluarga. Interaksi terfokus pada memelihara

hubungan harmonis yang merefleksikan kepatuhan pada orang tua, seringkali tampak pada tekanan untuk menyetujui dan memelihara hierarki keluarga.

Pada ibu bekerja yang mengalami konflik peran, komunikasi keluarga akan menggambarkan kondisi dan kesulitannya pada anggota keluarga lain dan memberi informasi tentang apa saja yang bisa ia dapatkan dari anggota keluarga lain. Anggota keluarga lain akan mampu memahami kondisi sang ibu dan tahu yang bisa ia berikan untuk membantu ibu bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap komunikasi keluarga perawat RS Panti Wilasa Citarum berada pada kategori positif sedangkan tingkat konflik peran berada dalam kondisi rendah. Rendahnya tingkat konflik peran ibu bekerja dapat diartikan bahwa subjek mampu untuk mengelola dan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga lewat pengaturan yang seimbang dalam pembagian waktu untuk keluarga dan pekerjaan, mengelola kelelahan fisik dan psikis yang dihasilkan kedua peran, dan bertindak sesuai dengan harapan sesuai perannya. persepsi terhadap komunikasi keluarga positif dapat diterjemahkan sebagai komunikasi telah digunakan dan dikelola oleh subjek untuk mendapatkan dukungan dari keluarganya lewat pencapaian pengertian dan mempererat ikatan dari anggota keluarga.

Tingkat konflik peran ibu bekerja yang berada dalam kategori rendah dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yaitu demografi subjek, bantuan dari suami dan orang lain, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman. Demografi subjek yang memberikan pengaruh terhadap rendahnya tingkat konflik peran adalah usia, usia

pernikahan dan jumlah anak. Usia dan usia pernikahan subjek mempengaruhi tingkat konflik peran karena usia dan usia pernikahan dapat dikaitkan dengan usaha penyesuaian subjek dengan tugas-tugasnya semakin tinggi usia dan usia pernikahan maka diperkirakan bahwa subjek semakin mampu untuk melakukan penyesuaian karena telah mempunyai pengalaman (Bellavia & Frone, 2005, h.123). Jumlah anak terkait dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan di rumah sehingga ibu bekerja mempunyai keleluasaan lebih untuk mengatur tuntutan tugas yang harus ia selesaikan (Voydanoff, 1988, h. 751).

Bantuan dari pasangan dan pembantu rumah tangga akan memperingan tugas-tugas yang sebelumnya dikerjakan sendiri oleh ibu bekerja, seperti mengantar anak ke sekolah yang dapat dilakukan oleh suami dan membersihkan rumah yang dapat diserahkan oleh pembantu rumah tangga. Bantuan dari suami dan pembantu rumah tangga tentu saja tidak serta merta menuntaskan tugas ibu bekerja di rumah tetapi setidaknya bantuan ini dapat membuat jumlah tugas yang harus diselesaikan menjadi berkurang.

Karakter sebagian besar tugas yang dilakukan oleh perawat adalah pekerjaan yang membutuhkan keterlibatan fisik dan harus selalu bersentuhan langsung dengan pasien. Karakteristik pekerjaan seperti ini tentu saja tidak bisa dikerjakan di rumah, jadi saat telah sampai di rumah maka tidak ada pekerjaan kantor yang dapat dilakukan di rumah. Individu menjadi bebas untuk mempergunakan waktunya untuk menyelesaikan tugas rumah tangganya (Frone, 1992, h. 75).

Faktor pengalaman dari subjek patut untuk diperhitungkan. Individu yang telah mengalami berbagai halangan dalam memenuhi kedua perannya tentu

berusaha mencari cara untuk mendapatkan solusinya. Pengalaman individu dalam berusaha tersebut dapat memberi petunjuk cara melakukan kontrol dalam memenuhi kedua perannya yang bermuara pada rendahnya variabel konflik peran (Voydanoff, 1988, h. 750).

Variabel persepsi terhadap komunikasi keluarga yang berada pada kategori tinggi setidaknya dapat dijelaskan oleh tingkat pendidikan. Semua subjek dalam penelitian telah menempuh pendidikan diploma sehingga dapat dikatakan bahwa subjek mempunyai tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan terlatih dalam pekerjaannya. Tingkat pendidikan ini tentu saja akan memberi pengaruh pada cara subjek berkomunikasi pada lingkungan. Tingkat pendidikan tersebut akan memberi corak dalam keluarganya, yaitu cara berhubungan dengan suami dan anak-anak yang pada akhirnya mempengaruhi komunikasi keluarga yang terbentuk.

Suatu keluarga tidak mungkin dilepaskan dari masyarakat dan budaya yang melingkupinya begitu juga para subjek dan keluarganya dalam penelitian ini. Cara hidup keluarga Jawa dipengaruhi oleh budayanya yaitu nilai Kejawen. Nilai Kejawen yang penting bagi kehidupan keluarga Jawa adalah pandangan tentang tata krama “penghormatan” dan pengutamaan terhadap terpeliharanya penampilan sosial yang harmonis”. Rasa hormat yang di maksudkan adalah bahwa dalam pandangan tradisonal Kejawen semua hubungan kemasyarakatan tersusun secara hirarki, serta diatas kewajiban moral, bahwa memelihara dan menyatakan corak tertib sosial yang demikian itu merupakan suatu kebaikan. Nilai kedua yaitu “penampilan sosial yang harmonis” atau “rukun” ialah

determinasi untuk memelihara pernyataan sosial yang harmonis dengan memperkecil sebanyak-banyaknya pernyataan yang dapat menimbulkan konflik sosial dan pribadi secara terbuka dalam bentuk apapun. Nilai ini didasarkan pada pandangan Kejawen mengenai keseimbangan emosional sebagai nilai tertinggi. (Geertz, 1983, h. 151). Nilai Kejawen dalam budaya Jawa yang melingkupi para subjek juga selayaknya untuk diperhatikan. Nilai Kejawen ini mungkin juga dapat menjelaskan hasil pengukuran konflik peran ibu bekerja yang berada pada kategori rendah dan persepsi terhadap komunikasi keluarga yang berada pada kategori positif.

Salah satu lingkungan budaya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja subjek dapat memberikan pengaruh pada tingkat konflik peran. Instansi tempat subjek bernaung mempunyai program – program untuk menjamin keterbukaan dalam interaksi atasan dan bawahan serta antar rekan kerja yaitu kegiatan *outbond* bagi karyawan dan perawat rumah sakit setiap sebulan sekali yang digunakan membahas prosedur tetap, kesulitan yang dialami dan sebagai kesempatan *refreshing*; kegiatan pertemuan perawat tiap ruang untuk mengevaluasi kinerja perawat dalam satu ruangan tertentu. Instansi juga mengadakan acara yang bersifat religius dengan mengadakan kegiatan retreat yang juga diisi pelatihan meditasi, kegiatan pastoral untuk pemahaman Alkitab, dan renungan pagi yang dilakukan setiap hari. Kedua jenis acara tersebut diadakan untuk menjamin ketersediaan tempat bagi perawat untuk berkomunikasi dengan atasan dan rekan sekerja sehingga mereka dapat menemukan pemecahan atas permasalahan kerja dan sumber motivasi bagi pelayanan yang mereka lakukan.

Penelitian ini memilih perawat sebagai profesi ibu bekerja karena waktu kerja yang mempergunakan kerja gilir dan mempunyai beban kerja yang tinggi. Rentannya profesi perawat terhadap konflik peran dikuatkan dengan hasil survei dari PPNI tahun 2006 sekitar 50,9 persen perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai (Rachmawati, 2007).

Hasil penelitian yang menunjukkan rendahnya konflik peran berbeda dengan survei tersebut dapat diakibatkan oleh dukungan dari suami, dukungan dari rekan kerja, budaya Jawa yang melingkupi, dan kesempatan mengatur waktu yang diberikan oleh instansi tempat subjek bekerja. Manajemen waktu dalam sistem kerja gilir mula-mula merupakan hal yang sukar bagi ibu bekerja, alasan inilah yang membuat sistem kerja gilir memunculkan konflik peran. Instansi dalam mengatur waktu kerja gilir mengambil kebijakan untuk menyusun dan menetapkan jadwal kerja satu bulan sebelumnya. Penyusunan waktu kerja juga didasarkan atas permintaan perawat yang bersangkutan tetapi dalam koordinasi kepala ruangan. Kebijakan ini memberi kesempatan bagi perawat untuk menyusun pembagian waktu yang optimal bagi pekerjaan dan keluarganya.

Koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh R Square adalah 0,199. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa persepsi terhadap komunikasi keluarga dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 19,9% terhadap konflik peran ibu bekerja. Sisanya 80,1% (dari 100% - 19,9%) dijelaskan

oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti demografi, manajemen waktu oleh subjek, karakteristik peran, dan dukungan sosial.

Kendala pada penelitian ini adalah pengambilan data yang cukup lama, dan pemilihan subjek yang hanya menampung satu jenis profesi saja. Pengambilan data yang cukup lama dikarenakan oleh sistem kerja perawat yang menganut sistem kerja gilir. Sistem ini membuat subjek yang tercakup dalam kriteria menjadi tersebar dalam tiga waktu kerja yang berbeda, sehingga membutuhkan waktu yang cukup panjang untuk pengambilan data selain itu pengerjaan skala juga bersamaan dengan waktu kerja subjek yang mengakibatkan skala tidak dapat diisi dengan cepat.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah hanya mengukur komunikasi keluarga lewat persepsi ibu bekerja dan tidak mengukur anggota keluarga lain.

A. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja. Hubungan negatif ini dijelaskan dengan skor $r_{xy} = - 0,446$. Hubungan negatif antara persepsi terhadap komunikasi keluarga dengan konflik peran ibu bekerja mempunyai arti bahwa semakin tinggi persepsi terhadap komunikasi keluarga maka semakin rendah konflik peran ibu bekerja, atau sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap komunikasi keluarga maka semakin tinggi konflik peran ibu bekerja. Persepsi terhadap komunikasi keluarga memiliki sumbangan efektif sebesar 19,9 persen yang berarti 80,1 persen ditentukan oleh faktor lainnya yang

tidak diteliti dalam penelitian ini. Kondisi komunikasi keluarga berada pada kategori tinggi dan konflik peran ibu bekerja pada kategori rendah.

B. Saran

1. Bagi subjek penelitian

Konflik peran pada subjek yaitu perawat RS Panti Wilasa Citarum berada pada kategori rendah dan komunikasi keluarga pada kategori tinggi. Rendahnya konflik peran dapat diterjemahkan bahwa para perawat mampu mengatur perannya di kedua ranah. Karena itu subjek penelitian perlu untuk mempertahankan komunikasi keluarga untuk meminimalisasi terjadinya konflik peran dengan cara mengembangkan empati, sikap saling menghargai, dan santun dalam berkomunikasi.

2. Bagi pihak Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Semarang

Program-program untuk menjembatani komunikasi antar rekan sekerja dan atasan yang telah dilakukan selayaknya tetap dipertahankan sehingga dapat mempertahankan tingkat konflik peran perawat pada tingkat rendah. Pihak rumah sakit tetap perlu untuk memperhatikan konflik peran sebagai faktor yang akan menurunkan kinerja pelayanan dan menimbulkan stress kerja perawat

3. Bagi peneliti berikutnya

Peneliti berikutnya diharapkan memperluas penelitian pada wanita yang memiliki profesi berbeda, seperti di sektor informal yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dan pada tempat yang lain. Penggunaan metode penelitian yang lain seperti metode observasi dan wawancara juga patut dilakukan sehingga

mampu untuk mendapatkan gambaran lengkap mengenai konflik peran ibu bekerja pada kegiatan sehari-hari selain itu perlu untuk meneliti faktor – faktor lain yang mempengaruhi konflik peran seperti dukungan emosional dan instrumental dari keluarga dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, G.A., King, L. A., & King, D.W. 1996. Relationship of Job and family Involvement, Family Social Support, and Work – Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81, No 4, 411-420.
- Antara, 2007. *Tinggi Angka Perceraian Karena Beda Politik*.
<http://www.antara.co.id/arc/2007/7/8/tinggi-angka-perceraian-karena-beda-politik/> Downloaded 25 Juli 2007
- Arinta, I. L. & Azwar, S. 1993. Peran Jenis androgini Dan Konflik Peran_ganda pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*. No 2, hal 20-30
- Atkinson, et. al. 1983. *Pengantar Psikologi. Edisi Kedelapan. Jilid 1*. Editor Agus Dharma. Jakarta. Erlangga
- Azwar, S. 1999. *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bellavia, G. M. & Frone, M. R. 2005. Work-Family Conflict. Dalam Barling, J., Kelloway, F. Kelvin, & Frone, Michael R (Eds). *Handbook of Work Stress* (h. 113 - 147). California: Sage Publications Inc.
- Bishop, G. D. 1994. *Health Psychology: integrating mind and body*. Boston. Allyn and Bacon
- Carlson, D. S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. 2000. Construction and Initial Validation of a Multi Dimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol 56, 249-276
- Caughlin, J. P. 2003. Family Communication Standard: What Counts as Excellent Communication and How Are Such Standard Associated With Family Communication. *Human Communication Research*. Vol 29, No I, 5 –40
- Christensen, H.T. & Johnsen, K. P. 1971. *Marriage and The Family*. New York : The Reynold Press Comp.
- DeVito, J. A.1995. *The Interpersonal Communication Book 7th Ed*. New York. Harper Collins Publishers.

- Effendy, O. U. 1993. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M.L 1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, vol 77, no 1, 65-78
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. 1997. Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167
- Galvin, K. M. & Brommel, B.J. 1991. *Family Communication: Cohesion and Change*. New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Geertz, H. 1983. *Keluarga Jawa*. Alih bahasa Hersri. Jakarta: Grafiti Pers
- Gottlieb, B. H. 1983. *Social Support Strategies Guidelines for Mental Health Practise*. London: Sage Publication.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Hall, C. S. & Lindzey, G. 1993. *Teori-teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)* Alih bahasa Supratiknya. Yogyakarta: Kanisius
- Hadi, S. 1991. *Analisa Butir untuk Instrumen Angket Tes dan Skala dengan Basica*. Yogyakarta. Andi Offset
- Hartini, Y. "Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi". *Jurnal Phronesis*. Vol. 5. No. 9. h. 21-31
- Ihromi, TO. 1990. Masalah-masalah Dalam Keluarga Ibu Bekerja Dan Ibu Tidak Bekerja. Ihromi, TO (editor).. *Para Ibu yang Berperan Tunggal dan Yang Berperan Ganda*. Jakarta : UI Pers.
- Irwanto, dkk. 1996. *Psikologi Umum: Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Izzaty, R. E. 1999. Penerimaan Diri Dan Toleransi Terhadap Stres Pada Wanita Berperan Ganda. *Jurnal Iptek dan Humaniora*. No 4. Tahun ke-4. hal 17-34.
- Kartono, 1992. Wanita Sebagai Ibu dan Nenek. *Psikologi Wanita Jilid 2*. Bandung: CV Mandor Maju.

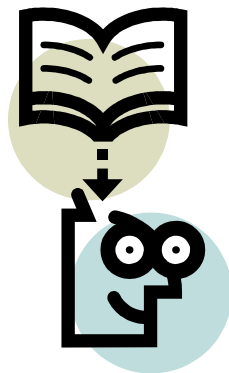
- Keluarga Bahagia. 2003. *Perbedaan dalam Komunikasi Keluarga*. Artikel.
<http://keluargabahagia.com/art/artikel.php?aid=348> didownload 12 Oktober 2006
- Koerner, A. F., & Fitzpatrick, M. A. 2002. Understanding Family Communication Patterns and Family Functioning: The Roles of Conversation Orientation and Conformity Orientation. *Communication Yearbook*, 26, 37-69
- Koerner, A. F., & Fitzpatrick, M. A. 2002 (b). Toward a Theory of Family Communication. *Communication Theory*, 12, 70-91. di download 7mei
<http://www.comm.umn.edu/~Eakoerner/pubs/theory.pdf>
- Koerner, A. F., & Maki, L. (2004). Family Communication Patterns and Social Support in Families of Origin and Adult Children's Subsequent Intimate Relationships. (*Makalah* tidak diterbitkan, di presentasikan pada pertemuan International Association for Relationship Research, Madison, WI).
<http://www.comm.umn.edu/~akoerner/pubs/iarr2004.pdf>
- Major, V.S., Klein, K. J., & Erhart, M.G. 2002. Work Time, Work Interference With Family, and Psychological Distress. *Journal of Applied Psychology*. vol.87. no 3, 427-436 http://www-management.wharton.upenn.edu/klein/documents/Major_Klein_Ehrhart_2002.pdf
- McDowell & Newel (1996, h. 220) Mc Dowwel, M. & Newel, C. 1996. *Measuring Health A Guide to Rating Scales and Questionnaires (2nd edition)*. New York: Oxford University Press
- Mosse, J. C.1993. *Gender dan Pembangunan*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Menegpp. 2004. *Statistik Gender Bidang Ketenagakerjaan Tahun 2000 – 2003*.
<http://www.menegpp.go.id/menegpp.php?cat=list&id=gender>. Downloaded 14 Juli 2006
- Munandar, S.C.U. 1985 Peran Ganda Wanita Dalam Keluarga. Munandar, S.C. Utami (editor). *Emansipasi Dan Peran Ganda Wanita Indonesia (cet 2)*. Jakarta: Penerbit UI
- Nakertrans. 2005. *Data Statistik Ketenagakerjaan Nakertrans*.
http://www.nakertrans.go.id/pusdatinnaker/BPS/Pekerja/pekerja_upah_jekel_2005.php. Downloaded 5 September 2006
- Natemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. 1996. Development and Validation of Work - Family Conflict and Family - Work Conflict. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81, No 4, 400-410
- Nazir, M. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Noller, P. & Fitzpatrick, M. 1993. *Communication in Family Relationship*. New York : Prentice Hall.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurlina, L. dkk. Peranan Wanita Dalam Keluarga dan Pembangunan Pedesaan. *Sosiohumaniora*. vol. 2, no 1, hal. 28-35.
- O'Driscoll, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2006). Work-Family Conflict and Facilitation. F. Jones, R. Burke & M. Westman (Eds.). *Managing the work-home interface*. Hove, Sussex, UK: Psychology Press.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.F., & Granrose, C.S. 1992. Role Stressor, Social Support, and Well-being Among Two-career Couples. *Journal Of Organizational Behaviour*. Vol. 13, h. 339-356
- Parikh, P., Taukari, A., & Bhattacharya, T. 2004. Occupational Stress and Coping among Nurses. *Journal of Health Management*. New Delhi. Sage Publication. Vol 6 No 2 115-127
- Pemerintah Propinsi DI Yogyakarta. 2005. *Sarasehan Sehari Memperingati Hari Kartini*.
<http://www.pemdadiy.go.id/berita/article.php?op=Print&sid=1931&PHPSESSID=d3352e023972aa91a5a9297f48cf7935> Downloaded 12 Oktober 2006
- Primastuti, E. 2000. Peran Ganda Wanita dalam Keluarga. *Seri Kajian Ilmiah*. Volume 10 no 1 hal 54-63
- Poerwandari, E. K. 1995. Aspirasi Perempuan Bekerja Dan Aktualisasinya. Dalam Ihromi, T.O. (editor). *Kajian Wanita dalam Pembangunan* . Jakarta Yayasan obor Indonesia.
- Rakhmat, J. 1998. *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Rachmawati, E. 2007. 50,9 Persen Perawat Alami Stress Kerja
<http://www.kompas.co.id>.
- RI. 2003. *Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
http://www.ri.go.id/produk_uu/produk2003/uu2003/uu13'03.htm
- Robbins, S .1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan aplikasi; Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta : PT Prenhallindo

- Saptari, R. & Holzner, B. 1997. *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial*. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti
- Sarafino, E. P. 1990. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions 2nd Ed.* New Jersey. John Wiley & Sons, Inc.
- Sawitri, D R. 2000. Hubungan Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ibu Bekerja Di Kantor Sekretariat Pemerintah Propinsi Jawa Tengah Dan Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang : Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro (Tidak diterbitkan).
- Senecal, C., Vallerand, R J., Guay, F., Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Toward a Motivational Model. *Personality And Social Psychology Bulletin*. Vol. 27 no.2 February 2001, 176-186.
http://www.er.uqam.ca/nobel/r26710/LRCS/articles/Senecal_al_01.pdf
- Shaw, M. E. & Costanzo, P. R. 1982. *Theories of Social Psychology* (2nd ed). Singapore: McGraw-Hill Inc
- Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Soetrisno, L. 1997. *Kemiskinan Perempuan dan Pemberdayaan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Strong, B. & DeVault, C. 1989. *The Marriage and Family Experience*. Boulevard. West Publishing Company.
- Suara Merdeka. 2007. *2050 Istri Gugat Suami*.
<http://www.suaramerdeka.com/harian/0707/13/nas16.htm> Download 17 Juli 2007.
- Suhardono, E. 1994. *Teori Peran Konsep, Derivasi, dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sukmana, O. 2003. *Dasar-dasar Psikologi Lingkungan*. Malang: Bayu media dan UMM Press
- Suleeman, E. 1990. Komunikasi Dalam Keluarga. Dalam Ihromi, TO (editor). *Para Ibu yang Berperan Tunggal dan Yang Berperan Ganda*. Jakarta: UI Pers.
- Suryabrata, S. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tubbs, S. L & Moss, S. 2000. *Human Communication: Prinsip-prinsip Dasar* Penerjemah: Deddy Mulyana MA & Gembirasari. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

- Voydanoff, P. 1988. Work Role Characteristics, family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 50, 749-761
- Walgito, B. 2001. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Widjaja, A.W. 1986. *Komunikasi dan Hubungan masyarakat*. Jakarta: Bina Aksara
- Winarsunu, T. 2002. *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press
- Zaitunah S. 2004. *Kesetaraan Dan Keadilan Gender*.
<http://www.menegpp.go.id/menegpp.php?cat=detail&id=kesetaraan&dat=9>.
Downloaded 5 September 2006

SKALA



oleh :
Saleh S. Nugroho
M2A001075



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS
KEDOKTERAN UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2007

Kepada
Perawat RS Panti Wilasa
Di tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi ini untuk kepentingan penelitian terhadap perawat.

Skala ini dipergunakan untuk mengetahui tentang suasana kerja dan keluarga Anda. Pertanyaan dalam skala dan jawaban Anda tidak memuat hal-hal yang akan merugikan Anda di kemudian hari. Tidak ada jawaban yang salah jika jawaban Anda sesuai dengan keadaan, pikiran dan perasaan Anda. Semua jawaban Anda akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian permohonan saya, Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Saleh S Nugroho

IDENTITAS

Inisial Nama :

Bagian :

Usia :

Lama bekerja :

Pekerjaan suami :

Jumlah anak :

Usia anak sulung * :

0 – 6 thn 6 – 17 thn 18 tahun ke atas

Usia anak bungsu * :

0 – 6 thn 6 – 17 thn 18 tahun ke atas

Ket:

* isi jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kotak (□) yang tersedia

PETUNJUK PENGISIAN :

- 1) Di bawah ini ada sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan aktivitas Anda sehari-hari. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan yang diberikan.
- 2) Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda **X** pada salah satu kolom jawaban yang tersedia di tiap pernyataan.
Alternatif jawaban terdiri dari :

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Contoh : Saya makan empat kali sehari ~~STS~~ TS S SS

- 3) Jika ingin mengganti jawaban, berilah tanda = pada jawaban yang ingin diganti, lalu berikan tanda **X** pada jawaban yang menurut Anda lebih sesuai dengan diri Anda.

Contoh : Saya makan empat kali sehari ~~STS~~ TS ~~S~~ SS

- 4) Semua jawaban Anda adalah benar jika sesuai dengan keadaan diri Anda dan terjamin kerahasiaannya.
- 5) Periksa kembali jawaban Anda, barangkali ada nomor yang terlewatkan.

Selamat Mengerjakan

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1.	Saya tidak sempat berkumpul bersama keluarga dan teman karena waktu saya habis untuk bekerja	STS TS S SS
2.	Meskipun tugas saya sangat padat saya dapat menunaikan tugas kantor dan rumah tangga saya secara seimbang	STS TS S SS
3.	Saya tidak memikirkan sedikitpun tugas kantor yang belum selesai saat saya telah pulang di rumah	STS TS S SS
4.	Berbeda dengan di kantor, di rumah saya bisa mempercayai orang lain untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas saya	STS TS S SS
5.	Keramahan saya dalam bergaul dengan rekan dikantor dan tetangga di rumah adalah sama	STS TS S SS
6.	Urusan keluarga mengacaukan jadwal kerja saya	STS TS S SS
7.	Karena tekanan di rumah, saya sering memikirkan persoalan keluarga saat bekerja	STS TS S SS
8.	Kelembutan yang perlu saya tunjukkan di rumah adalah hal tidak tepat untuk saya lakukan di kantor	STS TS S SS

9.	Saya bisa mengatasi tugas-tugas rumah tangga tanpa mengurangi komitmen kerja	STS	TS	S	SS
10.	Saya merasa tidak punya cukup waktu untuk memenuhi seluruh tanggung jawab di rumah karena waktu saya habis di pekerjaan	STS	TS	S	SS
11.	Saya tidak membawa tugas kantor yang seharusnya saya selesaikan hari ini untuk saya kerjakan dirumah	STS	TS	S	SS
12.	Terkadang saya merasa kewalahan dengan seluruh tanggung jawab saya di tempat kerja	STS	TS	S	SS
13.	Sikap tegas saya yang berguna ditempat kerja tidak membantu saya menjadi orang tua dan istri yang lebih baik	STS	TS	S	SS
14.	Persoalan keluarga mengurangi waktu saya untuk fokus pada pekerjaan dan karir	STS	TS	S	SS
15.	Waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas kantor saya gunakan tanpa terganggu urusan keluarga	STS	TS	S	SS
16.	Masalah keluarga mengurangi kesabaran saya dalam menghadapi rutinitas kantor	STS	TS	S	SS

17.	Cara saya mengambil keputusan untuk memecahkan masalah di rumah sepertinya tidak berguna di kantor	STS TS S SS
18.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menerapkan kedisiplinan di rumah sebagaimana di kantor	STS TS S SS
19.	Saya merasa bersalah karena menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pekerjaan dan tidak cukup waktu bersama keluarga	STS TS S SS
20.	Saya terlalu lelah untuk ikut serta dalam kegiatan keluarga setelah saya pulang bekerja	STS TS S SS
21.	Tuntutan pekerjaan yang berat membuat saya mudah jengkel saat menghadapi ulah anak di rumah	STS TS S SS
22.	Berbeda dengan di rumah, di kantor saya harus lebih berani mengungkapkan pendapat	STS TS S SS
23.	Kegiatan di rumah yang sangat banyak membuat saya enggan masuk kerja	STS TS S SS
24.	Tanggung jawab saya terhadap anggota keluarga tidak menghalangi saya menepati target kerja	STS TS S SS

25.	Beragamnya urusan keluarga yang saya tangani mengganggu konsentrasi dalam melakukan aktivitas kerja	STS	TS	S	SS
26.	Sikap tegas yang saya terapkan di kantor tidak cocok untuk saya terapkan di rumah	STS	TS	S	SS
27.	Anak saya membicarakan masalah dengan orang lain karena saya tidak punya waktu untuk mendengarkan	STS	TS	S	SS
28.	Saya sering merasa terburu-buru menyelesaikan tugas di rumah agar saya bisa kembali mengerjakan tugas di kantor	STS	TS	S	SS
29.	Masalah pekerjaan yang sulit dipecahkan tidak mengganggu suasana hati saya ketika di rumah	STS	TS	S	SS
30.	Kesungguhan saya dalam menyelesaikan tugas kantor mengakibatkan tugas-tugas rumah tangga kurang terurus	STS	TS	S	SS
31.	Urusan keluarga yang harus saya tangani memperlambat penyelesaian tugas kantor	STS	TS	S	SS
32.	Saya sering merasa terlalu lelah saat di kantor karena saya harus melakukan banyak pekerjaan di rumah	STS	TS	S	SS

33.	Kejenuhan dalam mengasuh anak tidak mempengaruhi ketenangan saya dalam bekerja	STS	TS	S	SS
34.	Cara saya bergaul di kantor lebih cocok untuk saya lakukan di rumah daripada dikantor	STS	TS	S	SS
35.	Komunikasi antara saya dengan suami terhambat oleh jam kerja saya	STS	TS	S	SS
36.	Saya tidak dapat mendampingi anak-anak belajar karena terlalu lelah dengan pekerjaan di kantor	STS	TS	S	SS
37.	Perilaku tegas yang diperlukan di kantor tidak berguna bila saya lakukan di rumah	STS	TS	S	SS
38.	Fokus saya untuk pekerjaan tidak menghalangi saya untuk mengatur tugas rumah tangga sehari-hari	STS	TS	S	SS
39.	Kesibukan pagi di rumah merupakan kendala bagi saya untuk datang tepat waktu dikantor	STS	TS	S	SS
40.	Sikap saya yang selalu memikirkan persoalan pribadi di tempat kerja tidak disukai oleh atasan dan rekan kerja	STS	TS	S	SS

41.	Performa saya di pekerjaan tidak pernah terganggu dengan persoalan keluarga	STS	TS	S	SS
42.	Sikap mudah percaya yang saya terapkan membuat karir saya di kantor sulit mengalami kemajuan	STS	TS	S	SS

**Periksalah kembali jawaban Anda
sekiranya ada nomor yang terlewat
sebelum Anda melanjutkan ke
pernyataan berikutnya**

😊 TFRIMA KASIH 😊

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1.	Keluarga kami berdiskusi mengenai perkembangan zaman meskipun kami saling berbeda pendapat	STS TS S SS
2.	Saya dan anak-anak berdiskusi terlebih dahulu untuk menentukan acara yang akan kami buat untuk hari libur besok	STS TS S SS
3.	Saya memberikan penjelasan alasan saya melarang anak melakukan sesuatu	STS TS S SS
4.	Karena sibuk, saya dan keluarga tidak bisa berkumpul dan bercanda	STS TS S SS
5.	Saya merasa agak terganggu jika pendapat anak saya berbeda dengan pendapat saya	STS TS S SS
6.	Seorang anak tidak boleh mengkritik orang tua dan orang dewasa lain	STS TS S SS
7.	Saya memilih untuk membantu keluarga menyiapkan acara keluarga meskipun saya harus bolos kerja	STS TS S SS
8.	Saya tetap mengutarakan pendapat saya meskipun dapat berakibat terjadi konflik	STS TS S SS

9.	Saya dan anak saya menghabiskan waktu dengan mengobrol santai mengenai hal-hal ringan	STS	TS	S	SS
10.	Meski saya dan anak berbeda pendapat kami tetap selalu mengkomunikasikan pendapat kami	STS	TS	S	SS
11.	Saya memotivasi anak saya untuk mengkritisi pendapat dan keyakinan saya	STS	TS	S	SS
12.	Saya dan anak-anak tidak terbiasa mengekspresikan isi perasaan kami terhadap anggota keluarga lain	STS	TS	S	SS
13.	Suatu keluarga seharusnya mempunyai pendapat yang sama mengenai satu hal	STS	TS	S	SS
14.	Saya meminta anak saya untuk bertanya dahulu pada orang tua bila hendak memutuskan sesuatu	STS	TS	S	SS
15.	Saya atau anak-anak akan meninggalkan pesan agar anggota keluarga lain tahu tujuan kami pergi	STS	TS	S	SS
16.	Anak saya enggan meminjamkan barang-barang miliknya untuk dipakai saudaranya	STS	TS	S	SS

17.	Anak saya dapat menyampaikan pendapatnya secara terbuka mengenai masalahnya pada saya	STS TS S SS
18.	Bagi saya tahu pendapat anak-anak mengenai orang tua mereka adalah hal penting	STS TS S SS
19.	Kami sekeluarga berbicara mengenai kegiatan yang telah kami lakukan sehari-hari	STS TS S SS
20.	Saya akan menahan diri jika ada perbuatan dari pasangan atau anak-anak yang membuat saya kecewa	STS TS S SS
21.	Saya memilih menuruti pendapat orang lain untuk menghindari pertengkaran	STS TS S SS
22.	Saya mengandalkan pasangan saya untuk mengambil keputusan penting secara cepat	STS TS S SS
23.	Pada saat tidak ada hal penting, saya ingin anak saya untuk mematuhi keputusan saya tanpa bertanya	STS TS S SS
24.	Saya tetap melakukan kegiatan karena acara keluarga biasanya banyak yang mengurus	STS TS S SS

25.	Keluarga kami mengutarakan tentang perasaan dan emosi masing-masing	STS	TS	S	SS
26.	Tiap anggota keluarga harus mempunyai saran dalam mengambil keputusan keluarga	STS	TS	S	SS
27.	Mengobrol bersama pasangan dan anak-anak adalah hal yang menyenangkan	STS	TS	S	SS
28.	Kami tidak berdiskusi dengan seluruh anggota keluarga mengenai tempat saudara yang akan kami kunjungi di waktu liburan karena akan menghabiskan waktu	STS	TS	S	SS
29.	Dalam keluarga kami terdapat hal atau topik yang tabu untuk dibicarakan secara terbuka	STS	TS	S	SS
30.	Apa yang dimiliki oleh satu anggota keluarga harus boleh dipergunakan untuk anggota keluarga lain	STS	TS	S	SS
31.	Di rumah kami, orang tua yang memutuskan segalanya	STS	TS	S	SS
32.	Anak kami memutuskan masalahnya sendiri tanpa meminta pendapat orang tua	STS	TS	S	SS

33.	Dalam keluarga, kami bersama-sama merencanakan angan-angan kami	STS	TS	S	SS
34.	Untuk menentukan sekolah mana yang akan di masuki anak, saya akan bertanya pada anak apakah dia menyukainya atau tidak	STS	TS	S	SS
35.	Saya menanyakan pendapat anak saya saat keluarga kami berdiskusi tentang apapun	STS	TS	S	SS
36.	Saya rasa tidak perlu menanyakan pada anak tentang pendapatnya untuk memutuskan sekolah mana yang harus ia masuki	STS	TS	S	SS
37.	Saya bilang bahwa pendapat orang tua adalah yang paling benar karena itu tidak perlu dipertanyakan lagi	STS	TS	S	SS
38.	Saya mendidik anak saya untuk bisa berbagi dengan anggota keluarga lain	STS	TS	S	SS
39.	Lebih baik saya tidak berpendapat dari pada membuat orang lain marah	STS	TS	S	SS
40.	Saya tidak akan memarahi anak jika ia tidak mau menuruti keputusan yang saya ambil untuknya	STS	TS	S	SS

**Periksalah kembali jawaban Anda
sekiranya ada nomor yang terlewat**

😊 TERIMA KASIH 😊

SKALA



oleh :
Saleh S. Nugroho
M2A001075



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS
KEDOKTERAN UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2007

uji coba 2 komunikasi keluarga

Kepada
Perawat RS Panti Wilasa
Di tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi ini untuk kepentingan penelitian terhadap perawat.

Skala ini dipergunakan untuk mengetahui tentang suasana kerja dan keluarga Anda. Pertanyaan dalam skala dan jawaban Anda tidak memuat hal-hal yang akan merugikan Anda di kemudian hari. Tidak ada jawaban yang salah jika jawaban Anda sesuai dengan keadaan, pikiran dan perasaan Anda. Semua jawaban Anda akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian permohonan saya, Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat

saya,

Saleh S Nugroho

IDENTITAS

Inisial Nama :

Bagian :

Usia :

Lama bekerja :

Pekerjaan suami :

Jumlah anak :

Usia anak bungsu * :

0 – 6 thn 6 – 17 thn 18 tahun ke atas

Usia pernikahan :

Ket:

* isi jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kotak (□) yang tersedia

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Di bawah ini ada sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan aktivitas Anda sehari-hari. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan yang diberikan.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda **X** pada salah satu kolom jawaban yang tersedia di tiap pernyataan.
Alternatif jawaban terdiri dari :

- a. **STS** : Sangat Tidak Sesuai
- b. **TS** : Tidak Sesuai
- c. **S** : Sesuai
- d. **SS** : Sangat Sesuai

Contoh : Saya makan empat kali sehari ~~STS~~ TS S SS

3. Jika ingin mengganti jawaban, berilah tanda = pada jawaban yang ingin diganti, lalu berikan tanda **X** pada jawaban yang menurut Anda lebih sesuai dengan diri Anda.

Contoh : Saya makan empat kali sehari ~~STS~~ TS ~~S~~ SS

4. Semua jawaban Anda adalah benar jika sesuai dengan keadaan diri Anda dan terjamin kerahasiaannya.
5. Periksa kembali jawaban Anda, barangkali ada nomor yang terlewatkan.

Selamat Mengerjakan

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga untuk membangun kesamaan pendapat dalam keluarga saya.	STS TS S SS
2.	Saya selalu menjaga diri saya agar bertindak sesuai harapan keluarga.	STS TS S SS
3.	Saya menyetujui pendapat orang lain untuk menghindari perselisihan.	STS TS S SS
4.	Berbeda pendapat dengan orang lain adalah biasa, ini terjadi karena tiap orang mempunyai keyakinannya sendiri.	STS TS S SS
5.	Keluarga kami berdiskusi mengenai perkembangan zaman meskipun kami saling berbeda pendapat.	STS TS S SS
6.	Anak saya dapat menyampaikan pendapatnya secara terbuka mengenai masalahnya pada saya.	STS TS S SS
7.	Saya dan anak-anak berdiskusi terlebih dahulu untuk menentukan acara yang akan kami buat untuk hari libur besok.	STS TS S SS
8.	Karena sibuk, saya dan keluarga tidak bisa berkumpul dan bercanda.	STS TS S SS

9.	Saya akan merubah pendapat saya bila dapat menjaga kerukunan.	STS TS S SS
10.	Saya menghormati suami dengan cara menerima setiap keputusan yang diambilnya.	STS TS S SS
11.	Saya menyempatkan diri menelepon anggota keluarga untuk mengetahui keadaan di rumah saat saya sedang bekerja.	STS TS S SS
12.	Terlibat perselisihan karena memegang pendapat adalah hal biasa bagi saya.	STS TS S SS
13.	Saya memberikan penjelasan alasan saya melarang anak melakukan sesuatu.	STS TS S SS
14.	Saya dan anak menghabiskan waktu dengan mengobrol santai mengenai hal-hal .	STS TS S SS
15.	Keluarga kami mengutarakan tentang perasaan dan emosi masing-masing.	STS TS S SS
16.	Kami tidak berdiskusi dengan seluruh anggota keluarga mengenai tempat saudara yang akan kami kunjungi waktu liburan karena akan menghabiskan waktu.	STS TS S SS

17.	Seorang anggota keluarga selayaknya merelakan kegiatan pribadi jika ada kegiatan keluarga berlangsung.	STS TS S SS
18.	Kesamaan pendapat dalam keluarga sangat berarti bagi saya .	STS TS S SS
19.	Saya tetap mempertahankan kebiasaan - kebiasaan keluarga, meskipun terlihat aneh bagi orang lain .	STS TS S SS
20.	Saat merasa mampu mengambil keputusan sendiri, saya merasa tidak perlu lagi meminta persetujuan suami.	STS TS S SS
21.	Saya menanyakan pendapat anak saya saat keluarga kami berdiskusi tentang apapun.	STS TS S SS
22.	Mengobrol bersama pasangan dan anak-anak adalah hal yang menyenangkan.	STS TS S SS
23.	Kami sekeluarga berbicara mengenai kegiatan yang telah kami lakukan sehabis	STS TS S SS
24.	Saya rasa tidak perlu menanyakan pada anak tentang pendapatnya untuk memutuskan sekolah mana yang harus ia masuki.	STS TS S SS

25.	Saya tidak akan membiarkan diri saya terseret dalam konflik karena bersikeras memegang pendapat.	STS TS S SS
26.	Saya akan menyimpan pendapat saya bila berbeda dengan pendapat anggota keluarga lain.	STS TS S SS
27.	Saya tetap meminta anak mematuhi keputusan kami meskipun ia kurang suka.	STS TS S SS
28.	Saya tidak akan menunda pertolongan pada teman meski pada saat yang sama keluarga sedang membutuhkan saya.	STS TS S SS
29.	Meski saya dan anak berbeda pendapat kami tetap selalu mengkomunikasikan pendapat kami.	STS TS S SS
30.	Untuk menentukan sekolah mana yang akan di masuki anak, saya akan bertanya pada anak apakah dia menyukainya atau tidak.	STS TS S SS
31.	Saya memotivasi anak saya untuk mengkritisi pendapat dan keyakinan saya.	STS TS S SS
32.	Anak saya merasa segan untuk berbicara dengan orang yang lebih tua.	STS TS S SS

33.	Saya akan mengambil jarak dengan teman bila diminta oleh keluarga.	STS	TS	S	SS
34.	Semua barang dirumah adalah milik keluarga karena itu tiap anggota keluarga mempunyai hak untuk mempergunakannya .	STS	TS	S	SS
35.	Kedekatan antar anggota keluarga dapat dilihat dari kesamaan pendapat dan perilaku mereka .	STS	TS	S	SS
36.	Seorang yang lebih muda boleh saja berdebat dengan yang lebih tua untuk mendapatkan pemecahan masalah .	STS	TS	S	SS
37.	Bagi saya tahu pendapat anak-anak mengenai orang tua mereka adalah hal penting.	STS	TS	S	SS
38.	Cara saya berbicara menentukan penerimaan orang lain terhadap saya.	STS	TS	S	SS
39.	Saya sangat memperhatikan gaya bicara anak saya.	STS	TS	S	SS
40.	Saya akan menahan diri jika ada perbuatan dari pasangan atau anak-anak yang membuat saya kecewa.	STS	TS	S	SS

**Periksalah kembali jawaban Anda
sekiranya ada nomor yang terlewat
sebelum Anda melanjutkan ke
pernyataan berikutnya**

😊 TERIMA KASIH 😊

KONFLIK PERAN : UJI COBA

S	AITEM																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	1	4	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
5	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1
6	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	2	3	1	1	3
8	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	3	3	2	4	1	1	3	4
9	1	1	4	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
10	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2
12	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
13	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
14	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
15	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
16	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3
17	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1
18	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
19	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3
20	2	1	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2
21	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2
22	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
23	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2
24	1	1	3	3	1	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	2	2
25	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
26	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3
27	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
28	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
29	2	1	2	2	1	1	1	2	1	4	2	3	2	1	2	1	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

		AITEM																	
S																			kp
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	2	4	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	
2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	
3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	
4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	1	3	3	2	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	1	
6	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	
7	4	1	1	4	1	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	
8	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	3	3	1	3	1	1	1	
9	2	2	4	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	
10	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
12	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	
13	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	
14	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	
15	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	2	2	4	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	
17	3	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	
18	2	2	4	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	
19	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	
20	1	2	1	3	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	3	2	
21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
23	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	
24	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	
25	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	3	2	4	1	1	2	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	
27	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	
28	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	
29	2	2	1	2	1	1	4	3	2	1	1	4	1	1	1	2	1	2	
30	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	

AITEM							
S	kp						
	37	38	39	40	41	42	Skor
1	2	1	1	2	1	4	74
2	2	3	3	2	2	3	105
3	3	2	2	3	3	2	101
4	2	2	3	2	2	2	89
5	2	2	2	2	1	2	83
6	2	2	2	2	2	1	79
7	4	1	1	4	3	1	78
8	1	1	1	4	3	2	87
9	2	1	1	2	1	4	73
10	3	2	2	3	2	2	84
11	3	2	2	2	2	2	91
12	3	2	2	3	2	3	85
13	3	2	2	3	1	2	80
14	3	2	2	3	1	2	81
15	3	2	2	3	2	3	86
16	3	2	1	3	2	2	75
17	2	1	1	3	2	3	75
18	3	2	2	3	1	3	82
19	3	2	2	3	1	2	78
20	2	2	2	2	2	2	81
21	2	2	2	3	3	2	83
22	3	2	3	3	2	2	98
23	2	2	2	2	2	1	82
24	2	2	2	2	2	1	78
25	3	2	2	3	2	3	86
26	1	2	2	4	1	1	83
27	3	2	2	3	1	3	81
28	3	2	2	3	1	3	81
29	3	2	2	4	1	2	78
30	3	2	3	2	2	2	90

	AITEM																	
S																		kp
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
31	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
32	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
33	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	4	2	2
36	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1
38	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
39	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
40	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2
41	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
42	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

AITEM							
S	kp						
	37	38	39	40	41	42	Skor
31	3	2	2	3	2	3	87
32	3	2	2	3	2	3	87
33	3	2	2	3	2	2	82
34	2	3	2	2	2	2	85
35	1	1	1	4	2	2	75
36	2	2	2	3	2	2	86
37	2	1	1	1	2	2	69
38	2	2	2	2	2	1	79
39	2	2	2	3	2	2	88
40	2	2	2	2	2	2	87
41	2	2	3	2	2	2	88
42	2	2	3	2	2	2	89

PERSEPSI TERHADAP KOMUNIKASI KELUARGA: UJI COBA 2

S	AITEM																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	2	3	4	4	1	3	2	3	2	4	4	3	4	2	3
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	4
6	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
7	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2
8	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	1	4	2
9	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3
11	2	3	1	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3
12	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
13	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3
14	2	3	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	1	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
16	1	3	1	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
17	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3
18	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
20	2	3	2	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3
21	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
22	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
23	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
24	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
26	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
27	2	3	1	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3
28	1	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	1	4	3	3	4	1	3
29	3	3	3	2	3	2	3	4	3	1	3	2	4	3	3	4	3	3
30	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	3

S	AITEM																		kk
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	1	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	1	4	3	1	
2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	2	
3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	
4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	1	3	3	2	2	
5	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	1	4	3	2	
6	1	4	3	4	3	4	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	
9	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
10	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	
11	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	1	2	3	2	1	
12	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	
13	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2	
14	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	
15	2	3	4	4	3	3	4	1	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	
16	2	3	4	4	3	4	4	1	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	
17	3	3	4	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	1	
18	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
19	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
20	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	
21	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	
22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
23	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	
24	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	
25	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	
26	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	
27	2	3	4	4	3	4	4	1	2	3	4	4	3	4	1	4	1	2	
28	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	1	3	3	2	
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	

AITEM					
S	kk				
	37	38	39	40	Skor
1	4	3	3	4	135
2	3	3	3	3	117
3	3	3	3	3	107
4	4	3	4	3	123
5	3	3	3	2	120
6	3	3	3	3	120
7	3	3	3	2	119
8	3	3	3	2	118
9	3	3	3	2	113
10	3	3	3	2	111
11	4	4	4	1	116
12	3	3	4	2	115
13	4	3	3	2	119
14	4	4	3	2	106
15	3	3	3	3	109
16	3	3	3	3	109
17	4	3	3	2	123
18	4	3	3	2	115
19	3	3	3	2	110
20	4	3	3	2	109
21	4	4	4	3	143
22	3	3	3	2	109
23	3	3	3	2	114
24	3	3	3	2	108
25	3	3	3	3	113
26	4	3	4	3	116
27	3	3	3	3	118
28	3	4	3	3	109
29	4	3	3	2	112
30	3	3	3	3	116

		AITEM																	
S																			kk
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
31	2	3	4	4	3	4	4	1	2	3	4	4	3	4	3	4	1	2	
32	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	
33	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	
34	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
35	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
36	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
37	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	
38	3	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	
39	3	4	4	3	3	4	3	1	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2	
40	2	4	3	3	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	3	2	1	
41	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
42	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	

AITEM					
S	k				
	37	38	39	40	Skor
31	3	3	3	4	119
32	4	4	3	2	111
33	3	2	3	3	109
34	3	3	3	2	115
35	3	3	3	2	114
36	3	3	3	2	112
37	3	3	3	3	115
38	4	4	3	1	132
39	4	3	3	2	120
40	4	3	3	2	109
41	3	3	3	2	111
42	3	3	3	2	116

**UJI RELIABILITAS & VALIDITAS AITEM SKALA PERSEPSI TERHADAP
KOMUNIKASI KELUARGA I**

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	115,0000	72,7317	,3807	,8158
ITEM2	114,6905	74,6092	,4588	,8154
ITEM3	115,1429	74,7108	,3048	,8184
ITEM4	116,1429	80,0767	-,2628	,8286
ITEM5	114,9048	74,9663	,3566	,8173
ITEM6	114,8571	75,0035	,3276	,8179
ITEM7	114,5952	74,1980	,4781	,8146
ITEM8	114,8333	79,4106	-,1081	,8322
ITEM9	115,3571	72,1376	,5035	,8119
ITEM10	115,6429	78,6254	-,0463	,8296
ITEM11	114,8810	73,2294	,4533	,8140
ITEM12	115,5952	78,8322	-,0619	,8290
ITEM13	114,5952	74,1980	,4781	,8146
ITEM14	114,8571	73,5889	,4083	,8153
ITEM15	114,8095	74,5482	,5581	,8144
ITEM16	114,9286	81,6289	-,2506	,8396
ITEM17	115,1190	73,0343	,4719	,8134
ITEM18	114,9524	74,7782	,4137	,8162
ITEM19	115,0476	72,4855	,4989	,8123
ITEM20	114,8095	73,7677	,5841	,8128
ITEM21	114,8571	70,8084	,4751	,8119
ITEM22	114,4762	73,8653	,5082	,8138
ITEM23	114,8095	74,1580	,6166	,8133
ITEM24	114,7143	75,0383	,3327	,8178
ITEM25	115,0952	73,5517	,3387	,8174
ITEM26	115,1667	72,6789	,4822	,8128
ITEM27	115,8571	78,1742	-,0049	,8276
ITEM28	115,1190	73,0343	,4719	,8134
ITEM29	114,7619	73,7956	,4874	,8140
ITEM30	114,7857	75,9774	,1637	,8232
ITEM31	114,8810	74,9367	,5033	,8155
ITEM32	114,8571	70,8084	,4751	,8119
ITEM33	115,6190	73,4611	,3108	,8186
ITEM34	114,9048	73,7468	,5476	,8132
ITEM35	115,2381	74,9175	,2623	,8198
ITEM36	116,1429	82,4181	-,4787	,8354
ITEM37	114,6429	75,6986	,3084	,8187

ITEM38	114,8095	71,1336	,4404	,8134
ITEM39	114,8810	76,6440	,3111	,8195
ITEM40	115,6190	78,5343	-,0371	,8288

Reliability Coefficients

N of Cases = 42,0

N of Items = 40

Alpha = ,8225

UJI RELIABILITAS & VALIDITAS AITEM SKALA KOMUNIKASI KELUARGA II

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	89,7857	73,4895	,3894	,8861
ITEM2	89,4762	75,5726	,4486	,8845
ITEM3	89,9286	75,8728	,2796	,8879
ITEM5	89,6905	75,6336	,3806	,8856
ITEM6	89,6429	75,6498	,3524	,8861
ITEM7	89,3810	74,9733	,4906	,8837
ITEM9	90,1429	72,9059	,5123	,8827
ITEM11	89,6667	73,5935	,5019	,8830
ITEM13	89,3810	74,6806	,5256	,8831
ITEM14	89,6429	74,9181	,3667	,8860
ITEM15	89,5952	75,4663	,5527	,8835
ITEM17	89,9048	73,7468	,4873	,8833
ITEM18	89,7381	76,0517	,3672	,8858
ITEM19	89,8333	73,1179	,5208	,8826
ITEM20	89,5952	74,3931	,6172	,8820
ITEM21	89,6429	71,5035	,4870	,8838
ITEM22	89,2619	74,6370	,5207	,8832
ITEM23	89,5952	74,9785	,6254	,8825
ITEM24	89,5000	76,0122	,3233	,8866
ITEM25	89,8810	74,7904	,3104	,8879
ITEM26	89,9524	73,3635	,4994	,8830
ITEM28	89,9048	73,7468	,4873	,8833
ITEM29	89,5476	74,2538	,5345	,8828

ITEM31	89,6667	75,9350	,4863	,8844
ITEM32	89,6429	71,5035	,4870	,8838
ITEM33	90,4048	74,2956	,3139	,8884
ITEM34	89,6905	74,7555	,5314	,8831
ITEM37	89,4286	76,2997	,3430	,8862
ITEM38	89,5952	71,8078	,4535	,8849
ITEM39	89,6667	77,6423	,2928	,8871

Reliability Coefficients

N of Cases = 42,0

N of Items = 30

Alpha = ,8880

UJI RELIABILITAS & VALIDITAS AITEM SKALA KONFLIK PERAN I

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	80,6667	96,6179	,3467	,8647
ITEM2	80,9048	95,6980	,4003	,8637
ITEM3	80,0238	103,8775	-,3355	,8769
ITEM4	79,8810	102,7904	-,2243	,8763
ITEM5	80,4286	90,6411	,6995	,8566
ITEM6	80,6905	94,8531	,5280	,8617
ITEM7	80,4524	93,5708	,6109	,8600
ITEM8	80,3810	91,0221	,6250	,8580
ITEM9	80,5000	90,4512	,7611	,8557
ITEM10	80,4762	92,2067	,6703	,8582
ITEM11	80,4524	90,4977	,6611	,8571
ITEM12	79,9048	100,1370	-,0253	,8718
ITEM13	80,0476	97,5099	,2298	,8666
ITEM14	80,3095	95,4384	,4454	,8630
ITEM15	80,4524	95,9123	,4796	,8630
ITEM16	80,5000	94,5976	,4819	,8621
ITEM17	80,4524	92,1562	,6016	,8591
ITEM18	80,2143	93,3920	,4860	,8615
ITEM19	80,2619	95,4175	,4072	,8635
ITEM20	80,1905	93,3775	,5053	,8612
ITEM21	79,4286	102,7387	-,2032	,8774
ITEM22	79,8333	102,4837	-,2008	,8759
ITEM23	80,8571	96,5157	,3498	,8646
ITEM24	80,4048	93,5639	,5489	,8606
ITEM25	80,4524	97,3269	,1438	,8699
ITEM26	79,9286	105,1411	-,4450	,8786
ITEM27	80,5000	93,9634	,5001	,8615
ITEM28	80,4286	93,4216	,5463	,8606
ITEM29	80,4048	95,8566	,4155	,8635
ITEM30	80,2619	94,1005	,5307	,8612
ITEM31	80,5476	94,9855	,4266	,8630
ITEM32	80,3571	93,0157	,6389	,8592
ITEM33	80,9048	95,6980	,4003	,8637
ITEM34	80,2857	100,6481	-,0763	,8701
ITEM35	80,4762	93,6702	,5839	,8603
ITEM36	80,7143	94,0627	,5506	,8610

ITEM37	79,8571	97,9303	,1387	,8690
ITEM38	80,4048	94,1492	,6664	,8601
ITEM39	80,3333	91,3008	,7700	,8564
ITEM40	79,5952	101,8078	-,1462	,8756
ITEM41	80,4524	89,7172	,7596	,8551
ITEM42	80,0952	101,4541	-,1202	,8754

Reliability Coefficients

N of Cases = 42,0

N of Items = 42

Alpha = ,8674

UJI RELIABILITAS & VALIDITAS AITEM SKALA KONFLIK PERAN II

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	52,5714	105,3240	,3730	,9371
ITEM2	52,8095	104,3043	,4301	,9366
ITEM5	52,3333	98,8618	,7359	,9330
ITEM6	52,5952	103,9053	,5111	,9358
ITEM7	52,3571	102,7718	,5755	,9351
ITEM8	52,2857	99,8188	,6191	,9346
ITEM9	52,4048	98,9297	,7777	,9326
ITEM10	52,3810	101,0221	,6659	,9341
ITEM11	52,3571	98,8693	,6840	,9337
ITEM14	52,2143	104,6115	,4204	,9367
ITEM15	52,3571	104,5279	,5158	,9359
ITEM16	52,4048	102,9297	,5307	,9356
ITEM17	52,3571	101,0157	,5943	,9349
ITEM18	52,1190	102,6440	,4540	,9367
ITEM19	52,1667	104,4837	,3937	,9371
ITEM20	52,0952	102,6249	,4724	,9364
ITEM23	52,7619	105,0639	,3909	,9370
ITEM24	52,3095	102,6092	,5303	,9356
ITEM27	52,4048	102,4419	,5312	,9356
ITEM28	52,3333	101,9350	,5724	,9351
ITEM29	52,3095	104,5116	,4430	,9365

ITEM30	52,1667	103,5081	,4808	,9361
ITEM31	52,4524	103,6196	,4490	,9365
ITEM32	52,2619	101,5151	,6666	,9341
ITEM33	52,8095	104,3043	,4301	,9366
ITEM35	52,3810	102,1928	,6125	,9347
ITEM36	52,6190	102,9245	,5496	,9354
ITEM38	52,3095	102,3165	,7432	,9338
ITEM39	52,2381	99,6980	,7990	,9326
ITEM41	52,3571	98,1864	,7733	,9325

Reliability Coefficients

N of Cases = 42,0

N of Items = 30

Alpha = ,9373

SKALA PSIKOLOGI



oleh :
Saleh S. Nugroho
M2A001075



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS
KEDOKTERAN UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2007

SKALA PENELITIAN

Kepada
Perawat RS Panti Wilasa Citarum
Di tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi ini untuk kepentingan penelitian terhadap perawat.

Skala ini dipergunakan untuk mengetahui tentang suasana kerja dan keluarga Anda. Pertanyaan dalam skala dan jawaban Anda tidak memuat hal-hal yang akan merugikan Anda di kemudian hari. Tidak ada jawaban yang salah jika jawaban Anda sesuai dengan keadaan, pikiran dan perasaan Anda. Semua jawaban Anda akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian permohonan saya, Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat

saya,

Saleh S Nugroho

IDENTITAS

Inisial Nama :

Bagian :

Usia :

Lama bekerja :

Pekerjaan suami :

Jumlah anak :

Usia anak bungsu * :

0 – 6 thn 6 – 17 thn 18 tahun ke atas

Usia pernikahan :

Ket:

* isi jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kotak (□) yang tersedia

Isilah Identitas dengan Lengkap dan Benar

PETUNJUK PENGISIAN :

- 6) Di bawah ini ada sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan aktivitas Anda sehari-hari. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan yang diberikan.
- 7) Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda **X** pada salah satu kolom jawaban yang tersedia di tiap pernyataan.
Alternatif jawaban terdiri dari :

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Contoh : Saya makan empat kali sehari ~~STS~~ TS S SS

- 8) Jika ingin mengganti jawaban, berilah tanda = pada jawaban yang ingin diganti, lalu berikan tanda **X** pada jawaban yang menurut Anda lebih sesuai dengan diri Anda.

Contoh : Saya makan empat kali sehari ~~STS~~ TS S ~~SS~~

- 9) Semua jawaban Anda adalah benar jika sesuai dengan keadaan diri Anda dan terjamin kerahasiaannya.
- 10) Periksa kembali jawaban Anda, barangkali ada nomor yang terlewatkan.

Selamat Mengerjakan

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
1.	Saya tidak sempat berkumpul bersama keluarga dan teman karena waktu saya habis untuk bekerja.	STS	TS	S	SS
2.	Urusan keluarga mengacaukan jadwal kerja saya	STS	TS	S	SS
3.	Saya terlalu lelah untuk ikut serta dalam kegiatan keluarga setelah saya pulang bekerja	STS	TS	S	SS
4.	Karena tekanan di rumah, saya sering memikirkan persoalan keluarga saat bekerja	STS	TS	S	SS
5.	Keramahan saya dalam bergaul dengan rekan dikantor dan tetangga di rumah adalah sama	STS	TS	S	SS
6.	Kelembutan yang perlu saya tunjukkan di rumah adalah hal tidak tepat untuk saya lakukan di kantor	STS	TS	S	SS
7.	Meskipun tugas saya sangat padat saya dapat menunaikan tugas kantor dan rumah tangga saya secara seimbang	STS	TS	S	SS
8.	Persoalan keluarga mengurangi waktu saya untuk fokus pada pekerjaan dan karir	STS	TS	S	SS

9.	Saya sering merasa terburu-buru menyelesaikan tugas di rumah agar saya bisa kembali mengerjakan tugas di kantor	STS	TS	S	SS
10.	Masalah keluarga mengurangi kesabaran saya dalam menghadapi rutinitas kantor	STS	TS	S	SS
11.	Kesungguhan saya dalam menyelesaikan tugas kantor mengakibatkan tugas-tugas rumah tangga kurang terurus	STS	TS	S	SS
12.	Saya merasa tidak punya cukup waktu untuk memenuhi seluruh tanggung jawab di rumah karena waktu saya habis di pekerjaan	STS	TS	S	SS
13.	Waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas kantor saya gunakan tanpa terganggu urusan keluarga	STS	TS	S	SS
14.	Saya tidak dapat mendampingi anak-anak belajar karena terlalu lelah dengan pekerjaan di kantor	STS	TS	S	SS
15.	Saya sering merasa terlalu lelah saat di kantor karena saya harus melakukan banyak pekerjaan di rumah	STS	TS	S	SS
16.	Fokus saya untuk pekerjaan tidak menghalangi saya untuk mengatur tugas rumah tangga sehari-hari.	STS	TS	S	SS

17.	Saya bisa mengatasi tugas-tugas rumah tangga tanpa mengurangi komitmen kerja.	STS	TS	S	SS
18.	Saya tidak membawa tugas kantor yang seharusnya saya selesaikan hari ini untuk saya kerjakan dirumah.	STS	TS	S	SS
19.	Kegiatan di rumah yang sangat banyak membuat saya enggan masuk kerja.	STS	TS	S	SS
20.	Masalah pekerjaan yang sulit dipecahkan tidak mengganggu suasana hati saya ketika di rumah.	STS	TS	S	SS
21.	Kejenuhan dalam mengasuh anak tidak mempengaruhi ketenangan saya dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
22.	Cara saya mengambil keputusan untuk memecahkan masalah di rumah sepertinya tidak berguna di kantor.	STS	TS	S	SS
23.	Saya merasa bersalah karena menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pekerjaan dan tidak cukup waktu bersama keluarga.	STS	TS	S	SS
24.	Tanggung jawab saya terhadap anggota keluarga tidak menghalangi saya menepati target kerja.	STS	TS	S	SS

25.	Performa saya di pekerjaan tidak pernah terganggu dengan persoalan keluarga.	STS	TS	S	SS
26.	Anak saya membicarakan masalah dengan orang lain karena saya tidak punya waktu untuk mendengarkan.	STS	TS	S	SS
27.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menerapkan kedisiplinan di rumah sebagaimana di kantor.	STS	TS	S	SS
28.	Urusan keluarga yang harus saya tangani memperlambat penyelesaian tugas kantor.	STS	TS	S	SS
29.	Komunikasi antara saya dengan suami terhambat oleh jam kerja saya.	STS	TS	S	SS
30.	Kesibukan pagi di rumah merupakan kendala bagi saya untuk datang tepat waktu dikantor.	STS	TS	S	SS

Periksalah kembali jawaban Anda

sekiranya ada nomor yang

terlewat sebelum Anda

melanjutkan ke pernyataan

berikutnya

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
1.	Keluarga kami berdiskusi mengenai perkembangan zaman meskipun kami saling berbeda pendapat	STS	TS	S	SS
2.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga untuk membangun kesamaan pendapat dalam keluarga saya.	STS	TS	S	SS
3.	Anak saya dapat menyampaikan pendapatnya secara terbuka mengenai masalahnya pada saya.	STS	TS	S	SS
4.	Saya selalu menjaga diri saya agar bertindak sesuai harapan keluarga.	STS	TS	S	SS
5.	Saya dan anak-anak berdiskusi terlebih dahulu untuk menentukan acara yang akan kami buat untuk hari libur besok.	STS	TS	S	SS
6.	Saya menyetujui pendapat orang lain untuk menghindari perselisihan.	STS	TS	S	SS
7.	Saya memberikan penjelasan alasan saya melarang anak melakukan sesuatu.	STS	TS	S	SS
8.	Saya akan merubah pendapat saya bila dapat menjaga kerukunan.	STS	TS	S	SS

9.	Saya dan anak menghabiskan waktu dengan mengobrol santai mengenai hal-hal ringan	STS	TS	S	SS
10.	Saya menyempatkan diri menelepon anggota keluarga untuk mengetahui keadaan di rumah saat saya sedang bekerja	STS	TS	S	SS
11.	Keluarga kami mengutarakan tentang perasaan dan emosi masing-masing	STS	TS	S	SS
12.	Seorang anggota keluarga selayaknya merelakan kegiatan pribadi jika ada kegiatan keluarga berlangsung	STS	TS	S	SS
13.	Saya menanyakan pendapat anak saya saat keluarga kami berdiskusi tentang apapun.	STS	TS	S	SS
14.	Kesamaan pendapat dalam keluarga sangat berarti bagi saya.	STS	TS	S	SS
15.	Mengobrol bersama pasangan dan anak-anak adalah hal yang menyenangkan.	STS	TS	S	SS
16.	Saya tetap mempertahankan kebiasaan-kebiasaan keluarga, meskipun terlihat aneh bagi orang lain.	STS	TS	S	SS

17.	Kami sekeluarga berbicara mengenai kegiatan yang telah kami lakukan sehari-hari	STS	TS	S	SS
18.	Saya tidak akan membiarkan diri saya terseret dalam konflik karena bersikeras memegang pendapat	STS	TS	S	SS
19.	Meski saya dan anak berbeda pendapat kami tetap selalu mengkomunikasikan pendapat kami	STS	TS	S	SS
20.	Saya akan menyimpan pendapat saya bila berbeda dengan pendapat anggota keluarga lain	STS	TS	S	SS
21.	Saya memotivasi anak saya untuk mengkritisi pendapat dan keyakinan saya	STS	TS	S	SS
22.	Saya akan mengambil jarak dengan teman bila diminta oleh keluarga	STS	TS	S	SS
23.	Bagi saya tahu pendapat anak-anak mengenai orang tua mereka adalah hal penting	STS	TS	S	SS
24.	Semua barang di rumah adalah milik keluarga karena itu tiap anggota keluarga mempunyai hak untuk mempergunakannya	STS	TS	S	SS

25.	Cara saya berbicara menentukan penerimaan orang lain terhadap saya	STS	TS	S	SS
26.	Saat merasa mampu mengambil keputusan sendiri, saya merasa tidak perlu lagi meminta persetujuan suami.	STS	TS	S	SS
27.	Saya sangat memperhatikan gaya bicara anak saya	STS	TS	S	SS
28.	Saya tidak akan menunda pertolongan pada teman meski pada saat yang sama keluarga sedang membutuhkan saya	STS	TS	S	SS
29.	Saya rasa tidak perlu menanyakan pada anak tentang pendapatnya untuk memutuskan sekolah mana yang harus ia masuki	STS	TS	S	SS
30.	Anak saya merasa segan untuk berbicara dengan orang yang lebih tua	STS	TS	S	SS

**Periksalah kembali jawaban Anda
sekiranya ada nomor yang
terlewat**

☺ **TERIMA KASIH** ☺

SEBARAN DATA PENELITIAN

S	AITEM																	
	Konflik peran																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2
2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2
3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	4
4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2
5	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	4	1	2
6	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
8	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	3	4	1	3	1	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2
10	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
11	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3
12	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3
13	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
14	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
15	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
16	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	1
17	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2
18	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
19	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2
20	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2
21	2	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2
22	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1
23	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
24	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
25	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
26	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3
27	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
29	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
30	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1

AITEM													
S													kp
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	skor
1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	52
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
3	1	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	64
4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	72
5	1	2	1	2	4	3	2	4	2	3	2	2	68
6	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	56
7	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	54
8	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	50
9	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	56
10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	50
11	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	63
12	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	67
13	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	70
14	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	61
15	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	51
16	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	51
17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
18	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	66
19	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	63
20	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	60
21	2	2	4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	68
22	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	48
23	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
24	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	61
25	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	69
26	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	68
27	3	4	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	58
28	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	63
29	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	65
30	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	59

		AITEM																	
S																			kp
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
31	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	
32	2	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	2	
33	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	
34	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
35	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	
36	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	3	2	
37	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	
38	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
40	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	3	1	2	
41	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
42	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	
43	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	
44	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	
45	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	
46	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	
47	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	4	1	2	1	1	1	2	2	
48	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	

AITEM													
S													kp
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	skor
31	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	52
32	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	55
33	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	53
34	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	53
35	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	62
36	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	65
37	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	71
38	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	56
39	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	55
40	1	2	1	2	4	2	1	3	2	3	1	2	54
41	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	46
42	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	58
43	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	67
44	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	59
45	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	65
46	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	57
47	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	59
48	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	64

AITEM	
S	PERSEPSI TERHADAP KOMUNIKASI KELUARGA
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18
1	3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4
2	2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 2 3 3 3 2 3
3	4 2 4 3 3 2 3 2 4 3 3 2 3 4 3 3 3 4
4	3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
5	2 4 4 3 3 3 3 3 2 2 2 4 4 4 3 1 3 2
6	3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 4 3 3 4
7	4 4 3 3 4 3 3 4 3 4 3 4 3 4 4 3 4 4
8	4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 3 4 3 4 3 3 3
9	2 2 3 2 2 2 3 3 3 3 2 2 3 2 3 2 3 3
10	3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4
11	2 3 3 4 3 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 2 3 4
12	2 3 3 3 3 3 1 3 3 2 2 2 3 4 3 1 3 3
13	3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 4
14	3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
15	4 4 4 3 3 4 3 3 3 3 3 4 1 3 4 2 4 4
16	3 3 3 3 3 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 3 3 4
17	2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 2 3 3
18	2 3 3 3 3 3 1 3 3 2 2 2 3 3 3 2 3 3
19	2 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 4 4 4 1 3 3
20	2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 2 3 3
21	3 4 4 3 4 3 3 3 3 3 2 3 3 4 4 3 3 3
22	4 4 4 4 4 2 4 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4
23	3 2 4 3 3 2 3 2 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3
24	2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 2 3 3
25	3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 4 3 2 2 3
26	2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 3 4 3 2 3 4
27	3 3 3 4 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4
28	4 2 4 3 3 3 3 2 4 3 3 3 3 4 3 3 4 4
29	2 3 3 3 3 3 2 4 3 2 2 2 3 3 3 2 3 3
30	2 3 3 2 2 3 4 4 3 2 3 2 3 3 3 2 3 2

AITEM													
S	kk												
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	skor
1	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	92
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	78
3	3	2	3	2	4	3	3	1	4	4	4	2	90
4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	86
5	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	84
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	90
7	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	103
8	3	2	4	3	3	3	3	1	4	1	1	3	95
9	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	77
10	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	94
11	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	84
12	3	2	4	1	3	3	3	3	2	2	4	3	80
13	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	87
14	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	86
15	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	99
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	100
17	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	80
18	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	78
19	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	91
20	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	81
21	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	92
22	4	3	2	1	4	2	3	1	4	2	1	3	89
23	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	88
24	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	81
25	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	82
26	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	4	3	82
27	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	95
28	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	92
29	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	82
30	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	83

AITEM																		
S																		kk
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
31	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2
32	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
34	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
35	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
36	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
37	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
38	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
39	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
40	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
41	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
42	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4
43	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3
44	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
45	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
46	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4
47	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
48	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3

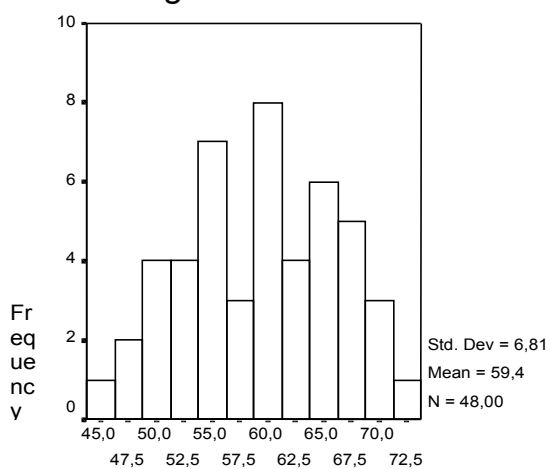
AITEM													
S	kk												
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	skor
31	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	86
32	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	98
33	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	94
34	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	103
35	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	98
36	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	78
37	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	89
38	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	85
39	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	1	2	96
40	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	93
41	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	88
42	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	85
43	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	4	3	84
44	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	85
45	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	89
46	4	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	97
47	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	78
48	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	87

UJI NORMALITAS DATA KONFLIK PERAN

Case Processing Summary

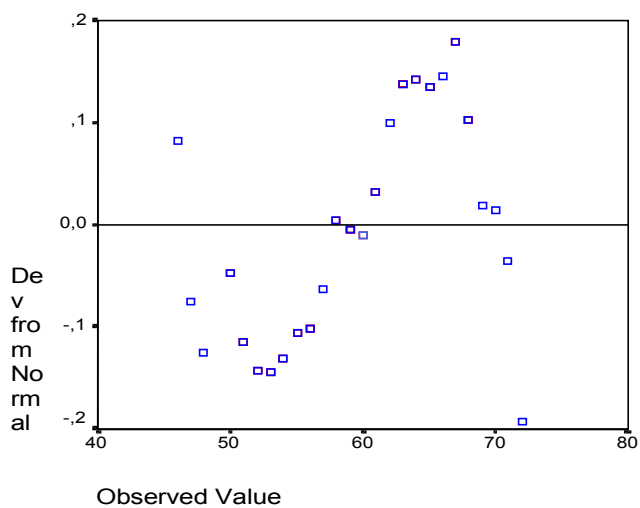
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KP	48	100,0%	0	,0%	48	100,0%

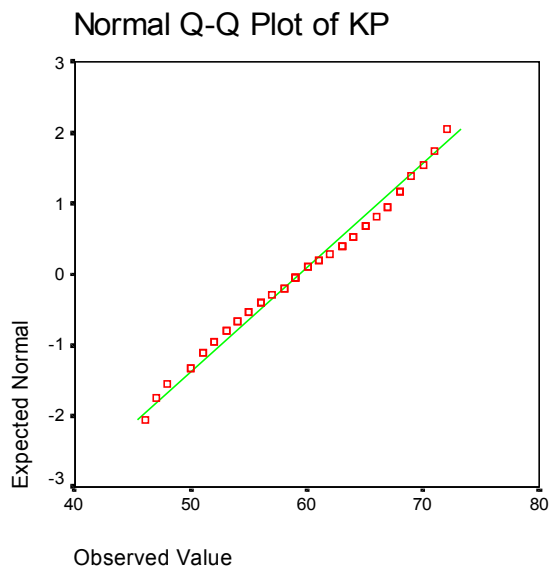
Histogram



KP

Detrended Normal Q-Q Plot of KP





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KP
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59,38
	Std. Deviation	6,812
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,065
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,538
Asymp. Sig. (2-tailed)		,934

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pedoman keputusan : Nilai signifikansi $> 0,05$, distribusi data adalah normal

Nilai signifikansi $\leq 0,05$, distribusi data adalah tidak normal

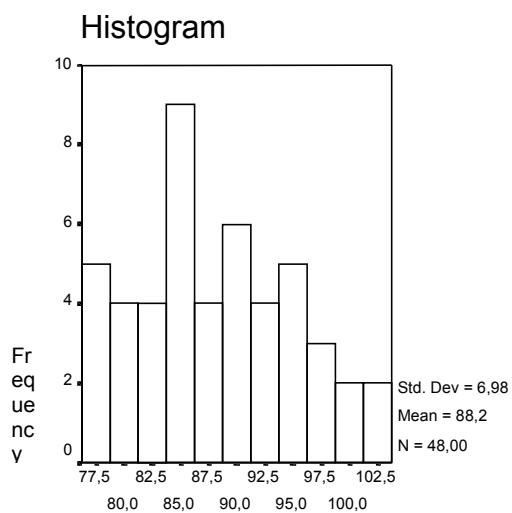
Analisis : Nilai signifikansi pada data adalah 0,538 artinya nilai signifikansi $> 0,05$

Keputusan : Distribusi data adalah normal

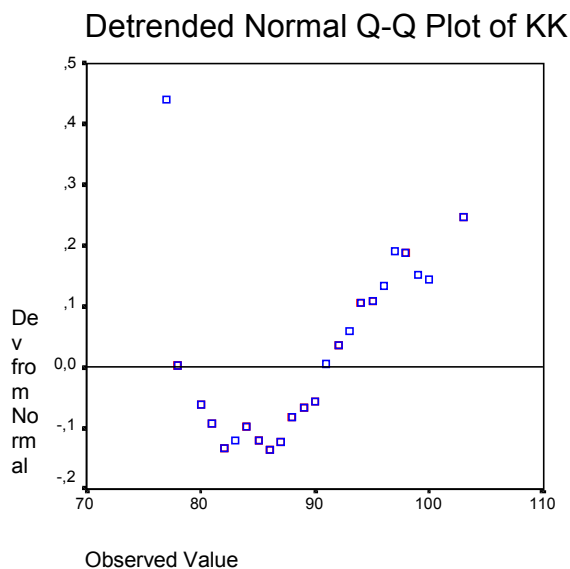
UJI NORMALITAS DATA PERSEPSI TERHADAP KOMUNIKASI KELUARGA

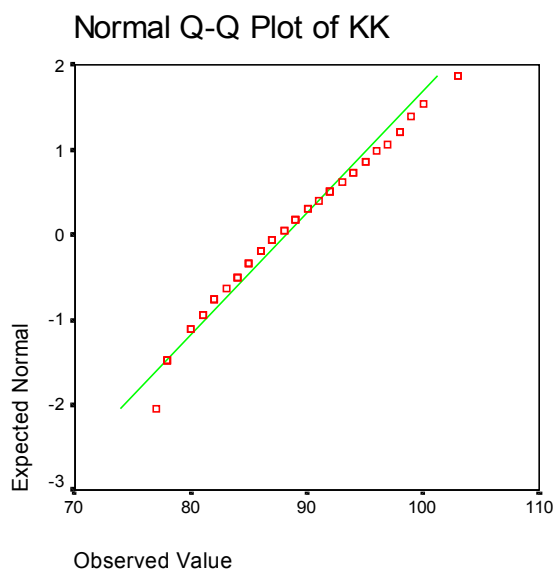
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KK	48	100,0%	0	,0%	48	100,0%



KK





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KK
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	88,21
	Std. Deviation	6,980
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,571
Asymp. Sig. (2-tailed)		,900

a. Test distribution is Normal.

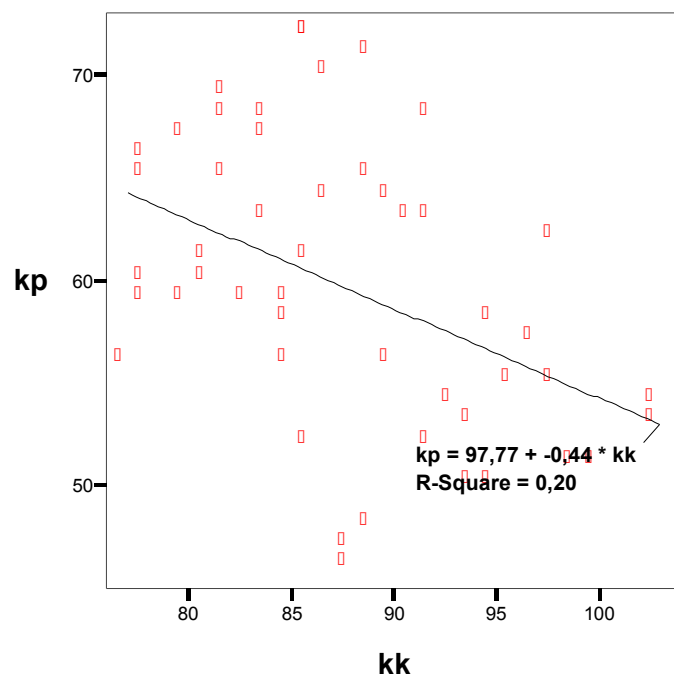
b. Calculated from data.

Pedoman keputusan : Nilai signifikansi $> 0,05$, distribusi data adalah normal
 Nilai signifikansi $\leq 0,05$, distribusi data adalah tidak normal

Analisis : Nilai signifikansi pada data adalah 0,571 artinya nilai signifikansi $> 0,05$

Keputusan : Distribusi data adalah normal

UJI LINEARITAS PERSEPSI TERHADAP KOMUNIKASI KELUARGA
DENGAN KONFLIK PERAN



Linear Regression

ANALISIS REGRESI SEDERHANA PERSEPSI TERHADAP KOMUNIKASI
KELUARGA DENGAN KONFLIK PERAN

Correlations

		KP	KK
KP	Pearson Correlation	1	-,446**
	Sig. (1-tailed)	,	,001
	N	48	48
KK	Pearson Correlation	-,446**	1
	Sig. (1-tailed)	,001	,
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK ^a	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KP

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 ^a	,199	,181	6,163

a. Predictors: (Constant), KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433,863	1	433,863	11,421	,001 ^a
	Residual	1747,387	46	37,987		
	Total	2181,250	47			

a. Predictors: (Constant), KK

b. Dependent Variable: KP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	97,770	11,396		8,580	,000
	KK	-,435	,129	-,446	-3,380	,001

a. Dependent Variable: KP

Hipotesis : H_0 = Tidak ada hubungan yang linier antara variabel religiusitas dengan variabel sikap terhadap ketidakadilan gender

Pedoman keputusan : Nilai signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima
 Nilai signifikansi $\leq 0,05$, H_0 ditolak

Analisis : Nilai signifikansi pada uji linieritas (uji ANOVA atau F test) adalah 0,01, artinya nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima

Keputusan : Data penelitian adalah linier

DEMOGRAFI SUBJEK PENELITIAN							
	Ruang	Usia	Lama kerja	pekerjaan suami	jumlah anak	usia bungsu	usia nikah
1	cempaka	40	16	swasta	2	6-17th	15
2	cempaka	35	16	swasta	2	6-17th	15
3	cempaka	32	10	swasta	1	0-6th	4
4	icu	43	20	swasta	2	6-17th	14
5	icu	34	13	swasta	2	0-6th	7
6	peristi	37	14	polri	3	0-6th	12
7	peristi	40	15	swasta	1	6-17th	10
8	anak	30	10	wiraswasta	2	6-17th	8
9	cempaka	39	10	swasta	1	0-6th	5
10	icu	34	13	pns	2	0-6th	9
11	icu	36	15	swasta	1	6-17th	10
12	anggrek	41	20	pns	2	6-17th	22
13	anggrek	49	18	pns	2	18 th ke atas	27
14	vk	31	8	pns	1	0-6th	3
15	igd	30	9	swasta	2	6-17th	11
16	icu	34	13	pns	3	0-6th	12
17	igd	27	8	wiraswasta	2	6-17th	7
18	bougenvile	37	10	wiraswasta	2	0-6th	9
19	icu	29	6	wiraswasta	1	0-6th	8
20	igd	28	7	pns	1	0-6th	3
21	bougenvile	25	4	swasta	1	0-6th	3
22	anak	27	5	swasta	1	0-6th	4
23	vk	43	22	wiraswasta	2	6-17th	15
24	anak	28	6	swasta	2	0-6th	6
25	anak	30	7	pns	1	0-6th	5
26	operasi	24	1,5	swasta	1	0-6th	2
27	bougenvile	40	15	pns	1	6-17th	13
28	bougenvile	30	6	pns	1	0-6th	5
29	hd	27	6	swasta	1	0-6th	5
30	igd	30	9	swasta	2	6-17th	11
31	hcu	40	16	swasta	2	6-17th	15
32	operasi	26	6	swasta	1	0-6th	3
33	vk	38	14	swasta	3	0-6th	14
34	anak	38	18	swasta	2	6-17th	13
35	anggrek	41	20	pendeta	2	6-17th	15
36	operasi	30	11	pns	2	0-6th	7
37	hcu	37	18	swasta	2	0-6th	13
38	bougenvile	45	17	pns	3	6-17th	20
39	anggrek	30	10	swasta	1	18 th ke atas	19

40	anggrek	37	14	swasta	2	0-6th	10
41	operasi	24	1,5	swasta	1	0-6th	2
42	operasi	28	7	wiraswasta	2	6-17th	7
43	igd	35	6	swasta	2	0-6th	11
44	operasi	27	6	swasta	1	0-6th	5
45	operasi	29	8	swasta	1	0-6th	6
46	vk	54	32	swasta	4	18 th ke atas	29
47	vk	41	20	pns	2	0-6th	15
48	bougenvile	28	8	pns	1	6-17th	7

SURVEY AWAL UNTUK PENELITIAN DI RS PANTI WILASA “CITARUM” SEMARANG

Survey dilakukan untuk mendapatkan gambaran awal lokasi penelitian yaitu RS Panti Wilasa “Citarum” Semarang. Survey dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang disertai pilihan jawaban tertutup yaitu sesuai dan tidak sesuai. Survey awal dilaksanakan pada perawat tiap ruangan yang sesuai dengan kriteria subjek penelitian. Responden pada saat survey dilaksanakan berjumlah 9 orang.

Daftar pertanyaan yang diajukan dalam survey adalah:

Nama :

Usia :

Bagian :

Lama Bekerja :

Jawablah Pernyataan dibawah ini dengan memilih (beri tanda centang \surd) salah satu jawaban yaitu Sesuai atau Tidak Sesuai. Jawablah sesuai dengan keadaan Anda. Semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak ada jawaban yang dinilai salah.

- 1) Jam kerja membuat saya sulit melakukan kegiatan bersama keluarga saya
Sesuai Tidak Sesuai

- 2) Terkadang saya merasa kewalahan dengan seluruh tanggung jawab saya di tempat kerja
Sesuai Tidak Sesuai

- 3) Saya tidak dapat mendampingi anak-anak belajar karena terlalu lelah dengan pekerjaan di kantor
Sesuai Tidak Sesuai

