



**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA IBU
BEKERJA DENGAN SIKAP TERHADAP PEMBERIAN ASI
EKSKLUSIF DI LEMBAGA PEMERINTAH KOTA MAGELANG**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang

oleh

Prita Wahyuningtyas

1550404077

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2011

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja dengan Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota Magelang” telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Rabu , 11 Mei tanggal 2011.



Rahmawati P, S.Psi, M.Si
NIP.19790502 2008012 018

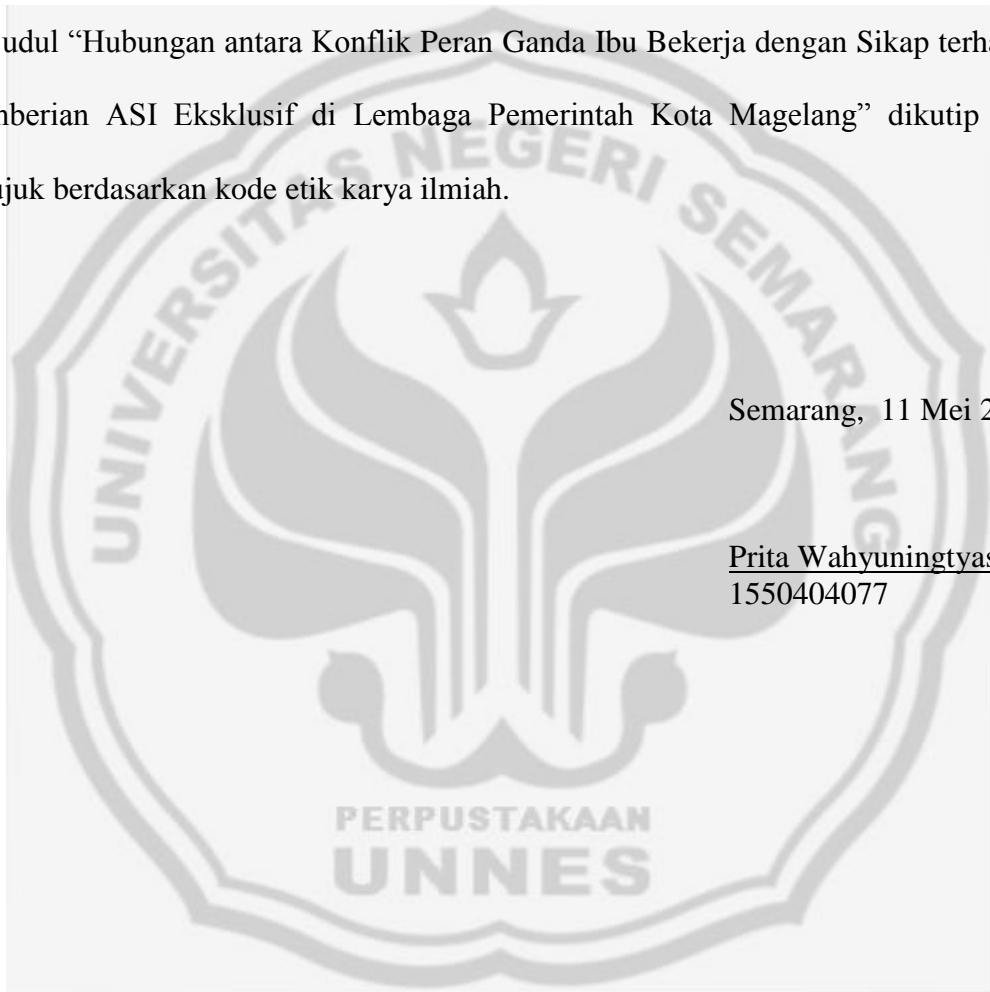
Drs. Sugiyarta SL., M.Si
NIP. 19600816 198503003

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi yang berjudul “Hubungan antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja dengan Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota Magelang” dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik karya ilmiah.

Semarang, 11 Mei 2011

Prita Wahyuningtyas
1550404077



MOTTO DAN PERUNTUKAN

MOTTO

Continue even when it is hard to go on

Release even when it is hard to let go

Endure even when it is hard to bear

This is how we build our character

(Master Zheng Yan)

PERUNTUKAN

Tanpa mengurangi rasa syukur kepada Allah SWT, karya yang penuh perjuangan dan pengorbanan ini kuperuntukkan kepada :

1. Bapak (alm) dan ibu, yang senantiasa berdoa, mendukung dan memberikan kasih sayang tanpa batas untukku.
2. Mbak Mety, kakakku satu-satunya yang selalu mendukung dan memberikan motivasi untukku.
3. Sahabat-sahabat terkasih dan tersayang. Terima kasih atas persahabatan indah yang membuat hidupku lebih berarti

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang telah diberikan selama menjalani proses pembuatan skripsi yang berjudul” Hubungan antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja Dengan Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif.”, sampai dengan selesai.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Hardjono, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam pemberian ijin penelitian.
2. Drs Sugiyarta SL, M.Si, Ketua Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan dukungan kepada penulis dan pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan petunjuk hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
3. Dra Tri Esti Budiningsih, dosen penguji utama yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat berarti.
4. Siti Nuzulia, S.Psi, M.Si, dosen pembimbing I yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Ibu dosen yang telah membimbing, mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Pemerintah Kota Magelang yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di Kota Magelang.
7. Pegawai di Lembaga Pemerintah Kota Magelang yang terpilih menjadi responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi skala yang telah diberikan.
8. Bapak (alm) dan Ibu tercinta terima kasih banyak atas dukungan, doa dan kesabarannya selama ini.
9. Mbak Mety, kakakku, terima kasih atas dukungan dan motivasinya selama ini.
10. Sahabat-sahabat terbaikku, Idha, Evi, dan Sefi, atas kebersamaannya dalam persahabatan. Bisa mengenal kalian adalah hal terindah dan tak terlupakan.
11. Teman-teman yang setia menemani dalam bimbingan skripsi. Terima kasih atas tawa, canda, dan hiburannya.
12. Keluarga Bapak H. Darisman yang telah dengan tulus hati menerima kehadiran penulis di rumah mereka. Terima kasih atas doa dan motivasinya.
13. Riyanda dan Putri, terima kasih atas persahabatan yang telah kita lalui bersama.
14. Arthalia, Anis, Lia, Itax_itux, Sity, Mbak Ipoet, Mbak Dewi, Mbak Kaka dan Mbak Dyka, terima kasih untuk tawa, canda, motivasi, dukungannya.
15. Dinda, terima kasih untuk teman setia di saat bimbingan.
16. Teman-teman Psikologi 2004, terima kasih atas segala bantuan dan kenangan yang sangat indah.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Amien.

Semarang, 11 Mei 2011

Penulis

ABSTRAK

Wahyuningtyas, Prita. 2011. *Hubungan antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja dengan Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif*. Skripsi, Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Siti Nuzulia, S.Psi, M.Si dan Drs. Sugiyarta SL, M.Si

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Ibu Bekerja, Sikap, ASI Eksklusif

Air Susu Ibu (ASI) merupakan sumber makanan atau nutrisi yang paling lengkap dan alamiah bagi bayi. Menyusui merupakan suatu proses alamiah, namun terdapat ibu-ibu yang tidak berhasil menyusui atau berhenti menyusui lebih dini dari yang seharusnya dianjurkan. Pemberian ASI semaksimal mungkin merupakan kegiatan penting dalam pemeliharaan anak dan persiapan generasi penerus di masa depan.

Pada masyarakat dimana ibu bekerja, hal ini sering menjadikan alasan ibu tidak menyusui bayinya secara eksklusif. Ibu yang bekerja akan menemui kendala tentang pengaturan waktu antara menyusui bayi dan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang benar tentang menyusui, perlengkapan pemerah ASI dan dukungan lingkungan kerja seorang ibu yang bekerja tetap dapat memberikan ASI secara eksklusif.

Konflik peran ganda ini dapat mempengaruhi sikap ibu dalam memberikan ASI Eksklusif. Hal-hal tersebut menyebabkan adanya respon atau perubahan sikap dalam pemberian ASI Eksklusif. selain itu ada dua faktor yang ikut berperan dalam perubahan sikap ini yaitu faktor internal (pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting dan adanya faktor emosional) dan faktor eksternal (pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan agama), hal-hal inilah yang kemudian membentuk sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif, apakah positif atau negatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota Magelang.

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa pada variabel konflik peran ganda ibu bekerja dan pada variabel sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif keduanya berdistribusi normal dan membentuk garis lurus Berdasarkan hasil analisis data *Korelasi Product Moment* menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda ibu bekerja maka semakin negatif sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda ibu bekerja maka semakin positif sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Permasalahan	14
1.4 Tujuan Penelitian	15
1.5 Manfaat Penelitian	15
BAB 2 LANDASAN TEORI	
2.1 Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif	16
2.1.1 Pengertian Sikap.....	16
2.1.2. Ciri-ciri Sikap.....	18
2.1.3 Komponen Sikap.....	21
2.1.4 Fungsi Sikap.....	23

2.1.5	Pembentukan Sikap.....	24
2.2	ASI Eksklusif	25
2.2.1	Pengertian ASI	25
2.2.2.	Komposisi ASI.....	26
2.2.3	Kandungan Zat Gizi dalam ASI.....	27
2.2.4	Manfaat ASI.....	29
2.2.5	Pengertian ASI Eksklusif	30
2.2.6	Manfaat ASI Eksklusif.....	30
2.2.7	Faktor-faktor yang Mempengaruhi ASI Eksklusif.....	31
2.2.8	Sikap Ibu Bekerja terhadap Pemberian ASI Eksklusif	36
2.3	Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja.....	36
2.3.1	Pengertian Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja.....	36
2.3.2	Aspek-aspek Konflik Peran Ganda	40
2.3.3	Gejala-gejala yang Menyertai Konflik Peran Ganda	43
2.3.4	Komponen-komponen Konflik Peran Ganda.....	44
2.3.5	Faktor-faktor Penyebab Konflik Peran Ganda.....	46
2.4	Dinamika Psikologis	48
2.5	Hipotesis.....	56

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	57
3.2	Variabel Penelitian	58
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	58
3.2.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	59

3.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian	59
3.4 Populasi dan Sampel	60
3.4.1 Populasi	60
3.4.2 Sampel	61
3.5 Metode Pengumpulan Data	62
3.6 Uji Coba Penelitian	66
3.7 Validitas dan Reliabilitas	67
3.7.1 Validitas	67
3.7.2 Reliabilitas	68
3.8 Analisis Hasil Uji Coba	69
3.8.1 Uji Validitas	69
3.8.2 Uji Reliabilitas	73
3.9 Metode Analisis Data	74
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Persiapan Penelitian	76
4.1.1 Orientasi Kancha Penelitian	76
4.1.2. Proses Perijinan	77
4.2.3. Penentuan Sampel	78
4.2 Pelaksanaan Penelitian	78
4.2.1 Pengumpulan Data	78
4.2.2 Pelaksanaan Skoring	79
4.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian	79
4.3.1 Gambaran Umum Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif	79

4.3.2	Gambaran Umum Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja	88	
4.4	Analisis Data	107	
4.4.1	Uji Normalitas	107	
4.4.2	Uji Linieritas	109	
4.4.3	Uji Hipotesis	109	
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	111	
4.5.1	Sikap Terhadap Pemberian ASI Eksklusif	111	
4.5.2	Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja	113	
4.5.3	Hubungan antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja dengan Sikap Terhadap Pemberian ASI Eksklusif	122	
4.6	Keterbatasan Penelitian.....	125	
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN			
5.1	Simpulan	126	
5.2	Saran.....	127	
DAFTAR PUSTAKA			128
LAMPIRAN.....			131

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Rincian Populasi	60
Tabel 3.2 Kriteria Jawaban dan Cara Penilaian Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif	62
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif	63
Tabel 3.4 Kriteria Jawaban dan Cara Penilaian Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja	64
Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja	65
Tabel 3.6 Sebaran nomor item Skala Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif (sebelum uji validitas dan reliabilitas)	69
Tabel 3.7 Sebaran nomor item Skala Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif (setelah uji validitas dan reliabilitas).....	70
Tabel 3.8 Sebaran nomor item Skala Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja (sebelum uji validitas dan reliabilitas)	71
Tabel 3.9 Sebaran nomor item Skala Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja (setelah uji validitas dan reliabilitas).....	72
Tabel 3.10 Interpretasi Reliabilitas	74
Tabel 4.1 Rincian Subyek Penelitian	78
Tabel 4.2 Kategorisasi Sikap dalam Pemberian ASI Eksklusif	80
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sikap dalam pemberian ASI Eksklusif.....	81
Tabel 4.4 Kategorisasi Aspek Kognitif	82
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Aspek Kognitif	83

Tabel 4.6 Kategorisasi Aspek Afektif	84
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Aspek Afektif	85
Tabel 4.8 Kategorisasi Aspek Konatif	86
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Aspek Konatif	87
Tabel 4.10 Kategorisasi Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja	89
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja	90
Tabel 4.12 Kategorisasi Aspek Pengasuhan Anak	91
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Aspek Pengasuhan Anak	92
Tabel 4.14 Kategorisasi Aspek Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga	93
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Aspek Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga	94
Tabel 4.16 Kategorisasi Aspek Komunikasi dan Interaksi dengan Suami	95
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Aspek Komunikasi dan Interaksi dengan Suami	96
Tabel 4.18 Kategorisasi Aspek Waktu Untuk Keluarga	97
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Aspek Waktu Untuk Keluarga	98
Tabel 4.20 Kategorisasi Aspek Penentuan Prioritas	99
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Aspek Penentuan Prioritas	99
Tabel 4.22 Kategorisasi Aspek Tekanan Karir	101
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Aspek Tekanan Karir	101
Tabel 4.24 Kategorisasi Aspek Tekanan Keluarga	103
Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Aspek Tekanan Keluarga	103
Tabel 4.26 Kategorisasi Aspek Pandangan Suami terhadap Peran Ganda Wanita	105

Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Aspek Pandangan Suami terhadap Peran
Ganda Wanita..... 105

Tabel 4.28 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* Uji Normalitas Data 108

Tabel 4.29 *Anova* Uji Linieritas Data 109

Tabel 4.30 Hasil Uji Korelasi..... 110



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Konsepsi Skematik Rosenberg dan Hovland Mengenai Sikap	54
Gambar 2.2	Dinamika Psikologis Konflik Peran Ganda Wanita dengan Sikap Terhadap Pemberian ASI Eksklusif	54
Gambar 3.1	Hubungan Konflik Peran Ganda Wanita dengan Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif	59
Gambar 4.1	Diagram Persentase Sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif	81
Gambar 4.2	Diagram Persentase Aspek Kognitif	83
Gambar 4.3	Diagram Persentase Aspek Afektif	85
Gambar 4.4	Diagram Persentase Aspek Konatif	87
Gambar 4.5	Diagram Persentase Aspek-aspek Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif	88
Gambar 4.6	Diagram Persentase Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja	90
Gambar 4.7	Diagram Persentase Aspek Pengasuhan Anak	92
Gambar 4.8	Diagram Persentase Aspek Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga	94
Gambar 4.9	Diagram Persentase Aspek Komunikasi dan Ineraksi dengan Suami	96
Gambar 4.10	Diagram Persentase Aspek Waktu untuk Keluarga	98
Gambar 4.11	Diagram Persentase Aspek Penentuan Prioritas	100
Gambar 4.12	Diagram Persentase Aspek Tekanan karir	102
Gambar 4.13	Diagram Persentase Aspek Tekanan Keluarga	104

Gambar 4.14 Diagram Persentase Aspek Pandangan Suami terhadap Peran
Ganda Wanita..... 106

Gambar 4.15 Diagram Persentase Aspek-aspek Konflik Peran Ganda Ibu
Bekerja 107



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.1 Instrumen Skala Konflik Peran Ganda (Uji Coba).....	134
Lampiran 1.2 Instrumen Skala Sikap (Uji Coba).....	149
Lampiran 2.1 Instrumen Skala Konflik Peran Ganda (Penelitian)	152
Lampiran 2.2 Instrumen Skala Sikap (Penelitian)	163
Lampiran 3.1 Tabulasi Data Uji Coba Skala Konflik Peran Ganda	166
Lampiran 3.2 Tabulasi Data Uji Coba Skala Sikap	172
Lampiran 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda.....	174
Lampiran 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Sikap.....	177
Lampiran 5.1 Tabulasi Data Penelitian Skala Konflik Peran Ganda	188
Lampiran 5.2 Tabulasi Data Penelitian Skala Sikap.....	191
Lampiran 6 Analisis Data Hasil Penelitian	
Analisis Deskriptif, Uji Asumsi, Uji Hipotesis,Uji Linieritas	193
Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian	201

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Air Susu Ibu (ASI) merupakan sumber makanan atau nutrisi yang paling lengkap dan alamiah bagi bayi. Menyusui merupakan suatu proses alamiah, namun terdapat ibu-ibu yang tidak berhasil menyusui atau berhenti menyusui lebih dini dari yang seharusnya dianjurkan. Pemberian ASI semaksimal mungkin merupakan kegiatan penting dalam pemeliharaan anak dan persiapan generasi penerus di masa depan. Dukungan politis dari pemerintah terhadap peningkatan penggunaan ASI termasuk ASI Eksklusif telah cukup gencar dilakukan, hal ini telah terbukti dengan telah dicanangkannya Gerakan Nasional Peningkatan Penggunaan Air Susu Ibu (GNPP-ASI) oleh presiden pada hari Ibu tanggal 22 Desember 1990 yang bertemakan "Dengan ASI, kaum Ibu memelopori peningkatan kualitas manusia Indonesia". Selain itu, pemerintah juga menetapkan UU Kesehatan pasal 36 No 29 Tahun 2009 yang menyebutkan bahwa korporasi tidak boleh melarang seorang ibu memerah ASI, apabila tidak akan dikenakan ganjaran pada korporasi tersebut. UU tersebut sudah disetujui Menteri Kesehatan, Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Menteri Tenaga Kerja.

ASI sebagai makanan terbaik bagi bayi saat ini cukup disayangkan telah sedikit banyak ditinggalkan. Banyak ibu-ibu menyusui melupakan keuntungan menyusui dengan selama ini dengan membiarkan bayi terbiasa menyusui dari alat

pengganti dengan susu formula. Banyak alasan yang dikemukakan ibu-ibu antara lain, ibu merasa bahwa ASI nya tidak cukup, atau ASI tidak keluar pada hari-hari pertama kelahiran bayi. Sesungguhnya hal ini tidak disebabkan karena ibu tidak memproduksi ASI yang cukup, melainkan karena ibu kurang percaya diri bahwa ASInya cukup untuk bayinya. Disamping informasi tentang cara-cara menyusui yang baik dan benar belum menjangkau sebagian besar ibu-ibu (Departemen Kesehatan RI, 2001: 1).

Pemberian ASI eksklusif yaitu bayi hanya diberi ASI saja, tanpa tambahan cairan lain seperti susu formula, jeruk, madu, air teh, air putih, dan tanpa tambahan makanan padat seperti pisang, pepaya, bubur, biskuit, bubur nasi, dan tim sampai bayi berusia 4-6 bulan (Roesli, 2000: 3). ASI Eksklusif harus dijalani selama enam bulan tanpa intervensi makanan dan minuman lain, sedangkan cuti hamil dan melahirkan pada wanita yang bekerja adalah selama tiga bulan. Sehingga memang tidak mudah bagi ibu yang bekerja untuk memberikan ASI eksklusif bagi bayinya. Apalagi apabila di kantor tidak disediakan tempat yang khusus untuk menyusui bayi. Berita yang dilansir dari www.tabloid-nakita.com menyebutkan, Diba Jafar, konsultan Laktasi dari Sentra Laktasi Indonesia dan Aktivistis Kampanye ASI Eksklusif mengungkapkan hasil penelitian tahun 1995 terhadap 900 ibu di Jabotabek menyatakan bahwa ibu yang dapat memberi ASI Eksklusif hanya sekitar 5% dari 98% ibu yang menyusui, hal ini disebabkan ternyata 37,9% responden sangat minim pengetahuannya tentang ASI Eksklusif. Bahkan 70,4% diantaranya tidak pernah mendengar tentang ASI Eksklusif. Sementara, seperti dikutip dari www.kompas.com, kondisi menyusui di Indonesia

masih berada di bawah Afganistan. Berdasarkan laporan *World Breastfeeding Trends Initiative* (WBTI) pada tahun 2008, tingkat pemberian ASI di Afganistan sebesar 87/150, sedangkan di Indonesia hanya mencapai 57,5/150. Rendahnya angka menyusui ini sebagian besar disebabkan maraknya produksi produk susu formula yang bebas diiklankan di Indonesia sedangkan pemerintah Afganistan melarang peredaran susu formula.

Seiring dengan perkembangan zaman, terjadi pula peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Ironisnya, pengetahuan lama yang mendasar seperti menyusui terlupakan. Dimasa sekarang ini ibu-ibu yang mempunyai tingkat sosial ekonomi menengah keatas terutama diperkotaan, yang mana tingkat pendidikannya cukup justru tidak memberikan ASI dengan tepat (Roesli, 2000: 2).

Berdasarkan hasil Survey Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI), pemberian air susu ibu (ASI) eksklusif yang didapat dari Dinas Kesehatan Jawa Tengah pada tahun 2003, dimana tahun 2003 cakupan ASI Eksklusif baru mencapai 17.60 %, masih sangat rendah bila dibandingkan dengan target yang diharapkan yaitu 80% bayi yang ada mendapat ASI Eksklusif. Sementara, hasil yang diperoleh berdasarkan data dari profil Kab/Kota di Jawa Tengah tahun 2004 ini rata-rata adalah 20,18%, terjadi peningkatan bila dibandingkan dengan tahun 2003 yang mencapai 17.60%. Untuk mengetahui tingkat pencapaian dalam pemberian ASI eksklusif dilakukan melalui laporan dari puskesmas yang diperoleh dari wawancara pada waktu kunjungan bayi di Puskesmas. Sedangkan tingkat pencapaian pemberian ASI eksklusif ini yang dilakukan berdasarkan

survei dampak program gizi tahun 2004 adalah 49,78%. Hasil yang diperoleh berdasarkan data dari profil Kab/Kota di Jawa Tengah tahun 2005 ini rata-rata adalah 27,49%, terjadi peningkatan bila dibandingkan dengan tahun 2004 yang mencapai 20,18%. Namun demikian pencapaian dirasakan masih sangat rendah sekali bila dibandingkan dengan target yang diharapkan 80% bayi yang ada mendapat ASI eksklusif.

Kurangnya pengertian dan keterampilan petugas kesehatan tentang keunggulan ASI dan manfaat menyusui menyebabkan mereka mudah terpengaruh oleh promosi susu formula yang sering dinyatakan sebagai pengganti air susu ibu (PASI), sehingga dewasa ini semakin banyak ibu bersalin memberikan susu botol yang sebenarnya merugikan mereka (Departemen Kesehatan RI, 2001: 1). Banyak ibu yang merasa bahwa kebutuhan gizi yang dibutuhkan oleh bayi sudah dapat diwakili oleh susu formula sehingga ASI menjadi banyak dilupakan. Adanya promosi atau iklan produk susu formula sehingga berpengaruh terhadap sikap ibu, yaitu ibu lebih tertarik terhadap promosi susu formula sehingga mendorong ibu untuk memberikan susu formula kepada bayinya (Roesli, 2000: 20).

Pada masyarakat dimana ibu bekerja, hal ini sering menjadikan alasan ibu tidak menyusui bayinya secara eksklusif. Ibu yang bekerja akan menemui kendala tentang pengaturan waktu antara menyusui bayi dan pekerjaan. Padahal menurut Roesli (2000: 38), bekerja bukan alasan yang menghentikan pemberian ASI secara eksklusif, meskipun cuti melahirkan hanya tiga bulan. Dengan pengetahuan yang benar tentang menyusui, perlengkapan pemerah ASI dan dukungan

lingkungan kerja seorang ibu yang bekerja tetap dapat memberikan ASI secara eksklusif.

Penelitian dari Qonitatin dkk (2005). yang berjudul "Manajemen Stress dari Konsep Diri pada Wanita Karir yang Berperan Ganda" menyebutkan bahwa dengan adanya kesempatan pendidikan yang terbuka bagi wanita menyebabkan perubahan tingkat partisipasi pekerja wanita. Dengan meningkatnya peran wanita sebagai pencari nafkah keluarga maupun sebagai ibu rumah tangga ternyata dapat menimbulkan konflik, karena kedua peran tersebut sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa adanya peran yang harus dijalankan seorang wanita seperti peran dalam keluarga atau perkawinannya dan pekerjaannya sering kali menimbulkan konflik sebagai akibat tuntutan yang berbeda dari peran-peran tersebut misalnya, di satu sisi peran jenis kelaminnya menuntut untuk dapat mengasuh anaknya, melayani suaminya, tetapi di sisi lain ia memiliki tanggung jawab dalam karirnya yang harus dipenuhi. Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan apabila peran ganda yang dialami ibu dapat menyebabkan adanya stres. Hal ini sendiri akan menyebabkan gangguan dalam penyesuaian dirinya terhadap lingkungannya. Umumnya stres yang berlarut-larut dapat menimbulkan adanya perasaan cemas, takut, tertekan, kehilangan rasa aman, harga diri terancam, gelisah, keluar keringat dingin, jantung berdebar-debar, pusing, sulit atau suka makan dan sulit tidur. Kecemasan berlebih juga dapat menimbulkan turunnya kemampuan dan efisiensi individu untuk menjalani fungsi-fungsi

hidupnya. Dapat dikatakan stres menimbulkan ketidakmampuan pada ibu untuk menyusui anaknya secara eksklusif.

Ibu yang bekerja dalam memberikan ASI Eksklusif sering terbentur dengan masalah disiplin kerja. Seorang pekerja dapat dikatakan berdisiplin tinggi apabila masuk kerja tepat pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib (Anoraga, 2005:47). Hal ini seperti dilansir dalam <http://www.tabloid-nakita.com/Khasanah> seorang ibu yang bernama Nancy Sidharta bekerja di sebuah sekolah di Bandung sebagai guru Bahasa Inggris sering merasa susah apabila hendak menyusui anaknya yang baru berusia lima bulan. Hal ini disebabkan sekolah tempatnya bekerja tidak menyediakan ruangan khusus untuk penitipan anak atau ruangan khusus untuk menyusui anaknya. Apabila pulang ke rumah pada waktu jam istirahat kerja, waktu yang diperlukan tidak akan cukup dan dia sendiri tidak merasa enak apabila harus terlambat ke kantor untuk menyusui anaknya.

Gary A.Adams, dkk (1996) membuat penelitian yang berjudul ” *Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction*”. Dalam penelitiannya ini, Adams, dkk menulis model dari konflik peran ganda bertujuan bahwa konflik peran ganda timbul ketika permintaan dari partisipasi dalam satu wilayah adalah bertentangan dengan dengan wilayah lain, konflik ini dapat mempunyai suatu efek penting pada kualitas kerja dan kehidupan berkeluarga. Adanya keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan akan membuat kehidupan rumah tangga lebih harmonis. Dalam penelitian ini salah satu hal yang dapat mengatasi konflik peran ganda adalah adanya dukungan dari keluarga. Sementara itu banyak yang menganggap bahwa

menyusui adalah urusan antara ibu dengan anaknya. Suami dan keluarga juga memiliki peranan yang besar dalam pemberian ASI Eksklusif. Dukungan dari keluarga kepada ibu untuk melaksanakan tugasnya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir dipercaya Adams, dkk dapat lebih memberikan kepercayaan diri dan motivasi pada ibu.

Arinta dan Azwar (2002) dalam penelitiannya yang berjudul "Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran Ganda pada Ibu Bekerja" mengemukakan konflik peran ganda pada wanita dapat disebabkan oleh antara lain masih kuatnya peran tradisional wanita sebagai ibu rumah tangga. Penyebab lain adalah tuntutan diri para wanita sendiri untuk menjadi sempurna di semua peran. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa peran ganda bagi wanita dapat dikatakan memiliki konsep dualisme kultural, yakni adanya konsep lingkungan domestik dan lingkungan publik. Lingkungan domestik adalah lingkungan yang tidak pernah lepas dari kodratnya sebagai wanita yaitu sebagai ibu yang melahirkan, menyusui, mendidik anak dan lain-lain. Sedangkan lingkungan publik adalah lingkungan pekerjaan di luar rumah yang diakui secara formal di masyarakat seperti, kedudukan, prestise, kepuasan, gaji dan status sosial. Wanita yang telah berumah tangga dan bekerja dituntut untuk berhasil dalam peran sebagai ibu rumah tangga dan di tempat kerja mereka. Holohan dan Gilbert dalam Arinta dan Azwar (2002: 22) menemukan adanya tekanan dan stress pada orang tua yang memiliki anak usia pra sekolah, karena keterlibatan orang tua dengan anak cenderung lebih tinggi pada saat anak-anak masih kecil. Jadi dengan bertambahnya usia anak dapat memperkecil adanya konflik peran ganda. Hal ini mengindikasikan bahwa

semakin kecil usia anak maka semakin besar pula resiko mengalami konflik peran ganda pada ibu, karena semakin kecil usia anak maka semakin besar pula usaha ibu dalam mengurus anaknya. Seperti misalnya ibu yang harus menyusui anaknya, sementara ada pekerjaan yang harus dikerjakan di kantor. Di satu sisi, ibu akan merasa bersalah apabila harus meninggalkan anaknya yang masih kecil namun di sisi lain harus bersikap profesional pada pekerjaannya di kantor.

Peneliti juga mengadakan wawancara dan penelitian awal di kota Magelang. Sebelum dilakukan penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui subjek yang mengalami konflik peran ganda. Berdasarkan data yang diambil dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah) terdapat 65 subjek yang memiliki peran ganda dan sesuai dengan karakteristik populasi. Setelah dilakukan studi pendahuluan maka jumlah subjek yang memiliki konflik peran ganda berjumlah 32 orang. Salah seorang subjek adalah seorang karyawati Dinas Kesehatan Kota Magelang yang mengatakan hanya menyusui anaknya sekitar tiga bulan. Hal ini disebabkan jarak dari rumah ke kantor yang cukup jauh membuat dia harus berangkat dari rumah menuju ke kantor pagi-pagi sekali sehingga membuat dia tidak sempat menyusui anaknya. Selain itu karyawati tempatnya bekerja jarang yang membawa anaknya ke kantor untuk menyusui atau memberikan ASI. Karyawati tersebut beranggapan tidak ada masalah apabila tidak menyusui atau memberikan ASI Eksklusif karena menurutnya kualitas dan kandungan gizi susu formula hampir dapat menyamai ASI. Apalagi susu formula menurutnya lebih praktis. Hal ini sesuai dengan pernyataan konselor laktasi, dr. Galih Linggar Astu yaitu bayi di Indonesia hanya disusui selama dua bulan

pertama, dikarenakan salah satu faktornya adalah pengaruh dari TV dan maraknya peredaran susu formula (www.kompas.com).

Selain fenomena di atas, ada pula PNS dari Dinas Pertanian yang mengaku kalau hanya menyusui anaknya selama dua bulan, hal ini dikarenakan dirinya yang tertekan karena suami yang tidak mendukung dia untuk bekerja lagi. Hal ini menimbulkan stres yang cukup berat sehingga ASI-nya tidak keluar lagi. Ada pula seorang PNS dari Sekretariat Daerah yang tidak mau menyusui anaknya karena tidak mau repot dan berpikir dengan susu formula saja sudah cukup untuk memenuhi gizi dan nutrisi bayinya.

Menurut Rejeki (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Studi Fenomenologi: Pengalaman Menyusui Eksklusif Ibu Bekerja di Wilayah Kendal Jawa Tengah, faktor ibu bekerja sering menjadi faktor penting dalam kegagalan menyusui. Hal ini ditunjukkan oleh hasil studi yang dilakukan Old (2000) dalam Rejeki (2008: 5) tentang perilaku menyusui dari 140 sampel yang terbagi 2 kelompok (75,4% kelompok kontrol dan 73,2% kelompok intervensi) di mana ditemukan responden yang tidak bekerja menyusui jumlahnya 3 (tiga) kali responden yang bekerja dan tetap menyusui. Di daerah perkotaan di mana relatif lebih banyak ibu yang bekerja untuk mencari nafkah mengakibatkan ibu tidak dapat menyusui bayinya dengan baik dan teratur. Hal ini menjadi signifikan karena situasi tempat bekerja belum mendukung praktik pemberian ASI, misalnya; tidak tersedianya tempat pemerah dan menyimpan ASI, belum banyak tersedia atau tidak adanya tempat penitipan bayi agar ibu pekerja dapat menyusui bayinya pada saat-saat tertentu. Di daerah Kendal Jawa Tengah data statistik

tahun 2003 menunjukkan 65,7 % ibu bekerja baik sebagai petani, pegawai, karyawan pabrik dan buruh. Lebih dari empat puluh lima persen diantaranya adalah ibu usia produktif dari populasi penduduk perempuan (BPS Kendal, 2002). Mayoritas ibu bekerja di pabrik ataupun bekerja ditempat lain yang memerlukan waktu lama untuk meninggalkan bayinya, mendapatkan kesulitan dalam penyusuan bayinya dan berusaha mencari cara untuk tetap bisa memberikan ASI kepada bayinya hingga ber-umur 4 hingga 6 bulan, namun banyak diantara mereka dengan terpaksa harus menghentikan penyusuan bayi dan menggantikan ASI dengan susu formula. Disamping itu mitos dan budaya dalam memberikan nutrisi pada bayi juga mempengaruhi berhasil atau tidaknya ibu dalam menyusui, misalnya kebiasaan memberikan pisang dan nasi sejak bayi lahir.

Ketidakseimbangan ibu dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan masalah. Seorang ibu dapat mengalami konflik peran ganda sehingga dapat menimbulkan masalah yang lebih besar. Data mutakhir dari *International Institute of Population Science* menunjukkan, lebih dari 40 persen perempuan, terutama di wilayah urban, menjalankan fungsi ganda, yaitu membesarkan anak sambil bekerja, bekerja sekaligus mengurus rumah tangga. Karena itu, tak heran jika diperkirakan angka itu bakal dominan pada tahun-tahun mendatang (<http://kompas.co.id>). Hal ini menimbulkan kebingungan pada benak ibu, di satu sisi sudah menjadi kodratnya untuk mengasuh anak dengan baik. Dalam hal ini secara khusus adalah memberikan ASI Eksklusif, namun di sisi lain dia harus bersikap profesional pada pekerjaannya.

Ahmad (2005) dalam penelitiannya yang bertajuk *”Work Family Conflict among Dual-Earner Couples: Comparisons by Gender and Profession”* meneliti konflik peran ganda yang dialami oleh pekerja perempuan dalam empat profesi yang berbeda yaitu operator, dokter, perawat, dan juru ketik serta membandingkan tahap konflik yang dialami di antara pekerja tersebut dengan suami mereka. Dalam penelitiannya, Ahmad menulis Malaysia merupakan negara yang sedang merintis industrinya yang berakibat semakin besarnya buruh wanita sampai pertengahan tahun 1990an. Meskipun terjadi penurunan pada partisipasi wanita dalam dunia industri semenjak adanya resesi ekonomi pada tahun 1997, persentase dari wanita bekerja yang telah menikah adalah 64.1%, wanita bekerja lajang sebesar 34.0% pada tahun 2003 (Departemen Statistik Malaysia, 2004). Hal ini mengindikasikan adanya perpindahan dari pencari nafkah tunggal ke pencari nafkah ganda di dalam rumah tangga. Hal ini sendiri dapat menjadikan adanya konflik peran ganda apabila istri tidak mampu menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan. Adanya keinginan untuk menjadi sempurna pada kedua peran tersebut juga dapat memberikan tekanan pada istri, sehingga menyebabkan justru ketidakmampuan istri dalam menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga seperti mengurus anak maupun menjalankan karirnya.

Berdasarkan penelitian yang berjudul *”Faktor Resiko Penyebab Kegagalan Pemberian ASI Eksklusif (Studi Kualitatif Di Kelurahan Tambakrejo Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo Tahun 2006)”* yang dilakukan oleh Ari Hermawati diketahui bahwa bahwa kegagalan pemberian ASI Eksklusif disebabkan oleh kesibukan ibu, faktor kejiwaan dalam diri ibu yaitu takut kalau

ASI nya tidak mencukupi kebutuhan bayi, adanya promosi susu formula menyebabkan ibu tertarik untuk memberikan susu formula kepada bayinya, kondisi kesehatan ibu yaitu ibu mengalami masalah dalam menyusui berupa payudara bengkak, lecet-lecet, puting susu luka, badan panas dingin, ASI keluarnya sedikit. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan pemberian ASI Eksklusif dalam penelitian tersebut diantaranya adalah tingkat pendidikan ibu, pekerjaan ibu, pengetahuan ibu, faktor kejiwaan ibu, dukungan suami, dan kondisi kesehatan ibu. Berdasarkan penelitian mengenai ibu bekerja yang mempunyai bayi, diperoleh hasil bahwa Ibu yang bekerja menyebutkan alasan tidak memberikan ASI Eksklusif salah satunya karena mereka bekerja dan waktu di rumah kurang sehingga tidak bisa memberikan ASI secara eksklusif.

Namun, sebagian masyarakat kita masih sering beranggapan salah, mengira menyusui hanya merupakan urusan ibu dan bayinya. Padahal, peran suami dan keluarga terhadap pemberian ASI eksklusif sangat besar, terutama terhadap motivasi, persepsi, emosi dan sikap ibu menyusui. Menurut Dr.dr. Sofie Rifayani Krisnadi, Sp.O.G.(K) seperti ditulis dalam www.pikiran-rakyat.com yang diwawancarai pada tanggal 2 Juni 2007 mengatakan, pemberian ASI Eksklusif tidak hanya bergantung pada pengetahuan ibu maupun motivasi petugas kesehatan, tapi juga adat kebiasaan. Sofie juga meluruskan mitos mengenai kenaikan berat badan bayi yang dianggap tidak cukup karena semata-mata diberikan ASI. Padahal, pada seminggu pertama pascakelahirannya, berat badan bayi secara alamiah memang akan menurun. Pada kurun waktu itu, bayi akan

mengeluarkan kotoran yang berwarna hitam (mekonium) dan pemberian kolostrum (ASI lima hari pertama) amat membantu hal itu.

Penelitian ini akan dilakukan di Lembaga pemerintah Kota Magelang, dimana subjek penelitiannya adalah ibu yang bekerja di instansi-instansi pemerintah Kota Magelang. Adapun instansi-instansi yang terkait terdiri dari Dinas, Badan, Kantor, Bagian, dan UPTD. Dinas Kota Magelang sendiri terdiri dari sepuluh dinas. Sementara badan-badan terdiri dari empat badan. Kantor-kantor Kota Magelang terdiri dari delapan kantor. Bagian-bagian terdiri dari tujuh bagian. Sementara yang terakhir adalah UPTD yang terdiri dari dua bagian yaitu UPTD Pelayanan Satu Atap Kota Magelang dan UPTD Perpustakaan Kota Magelang.

Peneliti sendiri mengadakan penelitian di Lembaga Kota Magelang seperti yang telah disebutkan di atas karena dianggap sudah mewakili tujuan yang ingin disampaikan oleh peneliti, yaitu ibu-ibu yang bekerja sambil menyusui anaknya. Disamping itu, lembaga-lembaga yang telah disebutkan di atas mempunyai jumlah pegawai wanita yang memenuhi syarat untuk penelitian ini.

Berdasarkan paparan di atas hal-hal yang mempengaruhi sikap ibu dalam pemberian ASI Eksklusif adalah adanya persepsi yang salah terkait dengan pemberian ASI yang selama ini banyak berkembang di masyarakat dan tak jarang menjadi masalah tersendiri. Hal-hal tersebut diantaranya adalah tingkat pendidikan ibu, tingkat pengetahuan ibu, faktor kejiwaan pada ibu, kondisi kesehatan ibu dan pekerjaan ibu. Selain itu masih ada faktor-faktor seperti tingkat

ekonomi keluarga, ada tidaknya dukungan suami, adanya faktor sosial budaya pada masyarakat serta seakin gencarnya promosi susu formula.

Untuk menunjang keberhasilan program pemberian ASI eksklusif yang sedang digalakkan oleh pemerintah dan mengingat bahwa pemberian ASI eksklusif sangat penting dalam tumbuh kembang bayi, maka perlu sekali dilakukan penelitian mengenai konflik peran ganda ibu yang bekerja dan sikapnya terhadap pemberian ASI Eksklusif. Untuk itu, peneliti ingin mengetahui tentang sikap dan motivasi dalam program pemberian ASI Eksklusif. Sesuai latar belakang tersebut, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “ Hubungan antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja Dengan Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif.”

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, sehingga rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sikap Ibu bekerja di Lembaga Pemerintah Kota Magelang terhadap pemberian ASI Eksklusif
2. Bagaimana konflik peran ganda ibu bekerja di Lembaga Pemerintah Kota Magelang
3. Apakah ada hubungan antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota Magelang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sikap ibu bekerja di Lembaga Pemerintah Kota Magelang dalam pemberian ASI Eksklusif.
2. Untuk mengetahui konflik peran ganda ibu bekerja di Lembaga Pemerintah Kota Magelang dalam pemberian ASI Eksklusif
3. Untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota Magelang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan informasi serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya mengenai konflik peran ganda Ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi khusus mengenai pemberian ASI Eksklusif serta dapat menjadi acuan bagi pemerintah dan masyarakat untuk menggalakkan keberhasilan pemberian ASI Eksklusif.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif

2.1.1 Pengertian Sikap

Sikap merupakan “suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respons terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan” (Azwar, 1995:5).

Secord dan Backman (1964) dalam Azwar (2003:5) mendefinisikan sikap sebagai keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitar.

Menurut Mar’at (1981: 9) sikap merupakan produk dari proses sosialisasi di mana seseorang bereaksi sesuai dengan rangsang yang diterimanya. Jika sikap mengarah pada obyek tertentu, berarti bahwa penyesuaian diri terhadap obyek tersebut dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan kesediaan untuk bereaksi dari orang tersebut terhadap obyek.

Menurut Fishbein dan Ajzen (1975) dalam Dayaksini dan Hudaniah (2003:95) menyebutkan bahwa “sikap sebagai predisposisi yang dipelajari untuk merespon secara konsisten dalam cara tertentu berkenaan dengan obyek tertentu”. Thurstone dalam Dayaksini dan Hudaniah (2003:95) mendefinisikan sikap sebagai suatu tingkatan afek yang bersifat

positif maupun negatif dalam hubungannya dengan obyek-obyek psikologis.

Walgito (2002:110) mendefinisikan pengertian sikap sebagai organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai obyek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Sikap menurut Gerungan (2002:109) adalah kecenderungan terhadap suatu obyek, termasuk didalamnya terdapat kecenderungan untuk mempercayai, merasakan dan berperilaku terhadap obyek tersebut.

Reber dan Reber (2001:63) mendefinisikan sikap sebagai beberapa orientasi internal afektif yang akan menjelaskan aktivitas individu, yang mempunyai beberapa komponen seperti kognitif (termasuk didalamnya kepercayaan atau opini), afektif (emosi atau perasaan), dan konatif (disposisi untuk aktivitas).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, sikap merupakan suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antipasif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, yang bersifat positif atau negatif yang terdiri dari komponen perasaan, pemikiran, dan predisposisi tindakan (berupa kognitif, afeksi, dan konatif) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya yang berhubungan dengan obyek sikap itu sendiri.

2.1.2 Ciri-Ciri Sikap

Walgito (2002: 113) mengatakan bahwa sikap merupakan faktor yang ada dalam diri manusia yang dapat mendorong atau menimbulkan perilaku tertentu.

Adapun beberapa ciri atau sifat yang ada dalam diri individu, yaitu:

1. Sikap tidak dibawa sejak lahir.

Sikap tidak dibawa sejak individu dilahirkan, dan sikap itu dapat terbentuk dan dibentuk sehingga sikap dapat dipelajari. Sikap juga dapat berubah karena sikap dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman yang ditemui oleh individu.

2. Sikap selalu berhubungan dengan obyek sikap.

Sikap selalu berhubungan dengan obyek-obyek yang proses pembentukannya diawali proses persepsi. Hubungan yang positif atau negatif individu dengan obyek akan menimbulkan sikap tertentu pula dari individu terhadap obyek tersebut.

3. Sikap dapat tertuju pada satu obyek saja, tetapi dapat juga tertuju pada sekumpulan obyek-obyek.

Bila individu mempunyai sikap yang negatif pada individu lain, maka individu tersebut akan mempunyai kecenderungan-kecenderungan untuk menunjukkan sikap yang negatif pula pada kelompok dimana individu tersebut tergabung di dalamnya.

4. Sikap dapat berlangsung lama atau sementara.

Lama tidaknya sikap akan berpengaruh juga pada mudah atau tidaknya sikap itu berubah. Apabila sikap telah terbentuk dan telah menjadi nilai di dalam diri individu, secara relatif sikap itu akan lama bertahan dan sebaliknya.

5. Sikap itu mengandung faktor perasaan dan motivasi.

Sikap terhadap suatu obyek tertentu akan selalu diikuti oleh perasaan tertentu yang akan bersifat positif tetapi juga dapat bersifat negatif terhadap obyek tersebut. Sikap juga mengandung motivasi, hal ini menunjukkan bahwa sikap juga mempunyai daya dorong bagi individu untuk berperilaku secara tertentu terhadap obyek yang dihadapinya.

Sax dalam Azwar (1995:88) menunjukkan beberapa karakteristik sikap, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sikap mempunyai arah, artinya sikap terpilah pada dua arah kesetujuan yaitu apakah setuju atau tidak setuju, apakah mendukung atau tidak mendukung, apakah memihak atau tidak memihak terhadap sesuatu atau seseorang sebagai objek
2. Sikap memiliki intensitas, artinya kedalaman atau kekuatan sikap terhadap sesuatu belum tentu sama walaupun arahnya mungkin tidak berbeda.
3. Sikap memiliki keluasaan, maksudnya kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu objek sikap dapat mengenai hanya

aspek yang sedikit dan sangat spesifik akan tetapi dapat pula mencakup banyak sekali aspek yang ada pada objek sikap.

4. Sikap juga memiliki konsistensi, maksudnya adalah kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responsnya terhadap objek sikap termaksud.

5. Sikap memiliki spontanitas, yaitu menyangkut sejauhmana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan
Sementara itu, Gerungan (2002:151) menjabarkan ciri-ciri sikap sebagai berikut:

1. Sikap bukan dibawa orang sejak dilahirkan, melainkan dibentuk atau dipelajarinya sepanjang perkembangan dari orang itu dalam hubungan dengan objeknya
2. Sikap dapat berubah-ubah, karena itu sikap dapat dipelajari orang atau sebaliknya sikap-sikap itu dapat dipelajari, karena itu sikap dapat berubah pada orang-orang bila terdapat keadaan-keadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah berubahnya sikap pada orang itu.
3. Sikap tidak berdiri sendiri, tetapi senantiasa mengandung relasi tertentu terhadap suatu objek.
4. Objek sikap dapat merupakan satu hal tertentu, tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tersebut.

5. Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan. Sifat inilah yang membeda-bedakan sikap dari kecakapan-kecakapan atau pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki orang.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik sikap meliputi sikap tidak dibawa sejak lahir, berhubungan dengan obyek-obyek sikap, dapat tertuju pada sekumpulan obyek-obyek, dapat berlangsung lama atau sementara, dapat berubah-ubah, tidak berdiri sendiri dan mengandung faktor perasaan dan motivasi. Selain itu sikap juga memiliki karakteristik lainnya seperti memiliki arah, intensitas, keleluasaan, konsistensi, dan spontanitas.

2.1.3 Komponen Sikap

Pada hakekatnya sikap merupakan suatu interelasi dari berbagai komponen (Dayaksini dan Hudaniah, 2003: 96). Komponen-komponen tersebut saling berinteraksi untuk memahami, merasakan dan berperilaku terhadap obyek sikap. Komponen-komponen tersebut harus saling konsisten satu sama lain sehingga terdapat pengorganisasian secara internal.

Seperti yang dikemukakan Allport dalam Dayaksini dan Hudaniah (2003: 96) bahwa sikap terdiri dari tiga komponen, yaitu:

1. **Komponen Kognitif**

Yaitu komponen yang tersusun atas dasar pengetahuan yang dimiliki individu tentang obyek sikapnya kemudian akan terbentuk keyakinan tertentu tentang obyek sikap tersebut.

2. **Komponen Afektif**

Yaitu berhubungan dengan rasa senang dan tidak senang yang bersifat evaluatif dan berhubungan dengan nilai-nilai kebudayaan atau sistem nilai yang dimilikinya.

3. Komponen Konatif

Merupakan kesiapan individu untuk bertingkah laku yang berhubungan dengan obyek sikapnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komponen sikap terdiri atas tiga komponen, yaitu komponen kognitif yang berisi pengetahuan dan keyakinan, komponen afektif (berisi tentang nilai-nilai), dan komponen konatif (kesiapan individu untuk beringkah laku).

2.1.4 Fungsi Sikap

Sikap merupakan kecenderungan untuk bertindak dan bereaksi terhadap rangsang. sikap menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap kategori stimulus tertentu dan dalam penggunaan praktis, sikap sering dihadapkan dengan rangsang sosial dan reaksi yang bersifat emosional (Mar'at, 1981: 10).

Walgito (2002: 111) mengemukakan bahwa sikap mempunyai beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Penyesuaian atau Fungsi Manfaat

Sikap berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Sikap positif akan diberikan jika obyek digunakan individu untuk mencapai tujuan, begitu juga sebaliknya.

2. Fungsi Pertahanan Ego

Individu dapat mempertahankan diri atau ego untuk mengambil sikap tertentu apabila merasa terancam.

3. Fungsi Ekspresi Nilai

Sikap yang ada pada diri seseorang merupakan jalan bagi individu untuk mengekspresikan nilai yang ada dalam dirinya.

4. Fungsi Pengetahuan

Individu mempunyai dorongan untuk mengerti, dengan pengalaman-pengalamannya untuk memperoleh pengetahuan. Individu mempunyai sikap tertentu terhadap suatu obyek yang menunjukkan pengetahuan orang tersebut terhadap obyek sikap.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi sikap meliputi fungsi penyesuaian atau fungsi manfaat, fungsi pertahanan ego, fungsi ekspresi nilai, dan fungsi pengetahuan.

2.1.5 Pembentukan Sikap

Sherif dan Sherif (1956) dalam Dayaksini dan Hudaniah (1993: 98) bahwa “sikap dapat berubah karena kondisi dan pengaruh yang diberikan”. Sebagai hasil dari belajar, sikap tidak terbentuk dengan sendirinya karena pembentukan sikap akan berlangsung dalam interaksi manusia berkenaan dengan obyek tertentu.

Sikap terbentuk karena adanya interaksi sosial yang dialami oleh individu (Azwar, 2001: 30). Beberapa hal yang mempengaruhi pembentukan sikap, yaitu:

1. Pengalaman Pribadi

Segala sesuatu yang kita alami akan ikut membentuk dan mempengaruhi tanggapan dan pemahaman kita terhadap stimulus sosial. Agar dapat memiliki tanggapan dan pemahaman, individu harus mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan obyek psikologis.

2. Pengaruh Orang Lain yang dianggap Penting

Orang lain di sekitar kita merupakan salah satu diantara komponen sosial yang ikut mempengaruhi sikap. Orang yang dianggap penting, orang yang diharapkan persetujuannya bagi setiap gerak tingkah laku dan pendapat kita, orang yang tidak ingin kita kecewakan atau orang yang berarti khusus bagi kita (*signifikan other*) akan banyak mempengaruhi pembentukan sikap kita terhadap sesuatu.

3. Pengaruh Kebudayaan

Kebudayaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembentukan sikap individu. Azwar (2003: 34) sangat menekankan pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk pribadi seseorang.

4. Media Massa

Media massa mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut.

5. Lembaga Pendidikan dan Lembaga Agama

Lembaga pendidikan dan lembaga agama sebagai suatu sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap karena keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu.

6. Faktor Emosional

Sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian dapat merupakan sikap yang sementara dan segera berlalu begitu frustrasi telah hilang, akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih persisten dan tahan lama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembentukan dan perubahan sikap pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri individu dan faktor di luar individu yang keduanya saling berinteraksi, dimana proses ini akan berlangsung selama perkembangan individu.

2.2 ASI Eksklusif

2.2.1 Pengertian ASI

Menurut Roesli (2000: 2), ASI merupakan sumber nutrisi yang sangat penting bagi bayi dan dalam jumlah yang cukup dapat memenuhi kebutuhan bayi selama 3-4 bulan pertama..

ASI merupakan makanan yang paling baik bayi karena ASI mempunyai kelebihan yang meliputi 3 aspek, yaitu aspek gizi, aspek kekebalan dan aspek kejiwaan berupa jalinan kasih sayang yang penting untuk perkembangan mental dan kecerdasan anak (Soetjiningsih, 1997: 3)

Dari uraian diatas ASI merupakan makanan terbaik yang diberikan oleh Ibu bagi bayi dan mempunyai komposisi yang cukup dapat memenuhi kebutuhannya dalam kurun waktu 3-4 bulan pertama.

2.2.2 Komposisi ASI

ASI memiliki komposisi yang didalamnya mengandung kandungan gizi yang sangat tinggi. Adapun komponen ASI adalah sebagai berikut:

1. Kolostrum

Kolostrum (susu awal) adalah ASI yang keluar pada hari-hari pertama setelah kelahiran bayi, berwarna kekuningan dan lebih kental, karena mengandung banyak vitamin A, protein dan zat kekebalan yang penting untuk melindungi bayi dari penyakit infeksi (Soetjiningsih, 1997: 20).

2. Air Susu Masa Peralihan

ASI peralihan adalah ASI yang keluar setelah kolostrum sampai sebelum menjadi ASI yng matang. Kadar protein makin rendah, sedangkan kadar karbohidrat dan lemak makin tinggi, volume akan makin meningkat (Roesli, 2000: 25).

Soetjiningsih (1997: 22) mendefinisikan, ASI ini merupakan ASI peralihan dari kolostrum sampai menjadi ASI matur. Disekresi

dari hari ke 4 sampai hari ke 10 dari masa laktasi, tetapi ada pula pendapat yang mengatakan bahwa ASI matur baru terjadi pada minggu ke 3.

3. Air Susu Matur

Air susu matur merupakan ASI yang disekresi pada hari ke 10 dan seterusnya, komposisi relatif konstan (ada pula yang menyatakan bahwa komposisi ASI relatif konstan baru mulai minggu ke 3 sampai ke 5). Pada ibu yang sehat dimana produksi ASI cukup, ASI merupakan makanan satu-satunya yang paling baik dan cukup untuk bayi sampai umur 6 bulan (Soetjiningsih, 1997: 22).

Menurut uraian diatas, dapat disimpulkan apabila komposisi ASI terdiri atas kolostrum, air susu masa peralihan, dan air susu matur.

2.2.3 Kandungan Zat Gizi dalam ASI

ASI, berdasarkan penelitian yang telah banyak dilakukan mempunyai kandungan zat gizi yang sangat berguna bagi tubuh anak.

Adapun kandungan zat gizi dalam ASI adalah sebagai berikut:

1. Protein

ASI mengandung protein lebih rendah dari air susu sapi, keadaan ini sesuai untuk pertumbuhan bayi dan ginjal bayi. Meskipun kuantitas proteinnya rendah tapi kualitasnya lebih baik daripada protein susu sapi sehingga mudah dicerna (Soetjiningsih, 1997: 23).

2. Lemak

Lemak ASI lebih tinggi daripada lemak susu sapi, terutama asam lemak tak jenuh, asam lemak rantai panjang dan kolesterol. Bentuk emulsi lemak lebih sempurna karena ASI mengandung enzim lipase yang memecah trigliserida dan monogliserida sehingga lemak ASI lebih mudah dicerna dan diserap. Disamping itu lemak ASI merupakan sumber kalori dan sumber vitamin yang larut dalam lemak (Soetjningsih, 1997: 25).

3. Karbohidrat

Karbohidrat utama ASI adalah laktosa (gula). ASI mengandung lebih banyak laktosa dibandingkan dengan susu mamalia lainnya atau sekitar 20-30 lebih banyak dari susu sapi (Roesli, 2000: 29).

4. Vitamin

Vitamin merupakan zat gizi yang esensial. Kekurangan vitamin tertentu dapat mengakibatkan terganggunya kesehatan dan dapat menimbulkan penyakit tertentu. Sebaliknya pemberian vitamin yang berlebihan dalam jangka panjang akan mengakibatkan keracunan dan gangguan kesehatan.

5. Mineral

Soetjningsih (1997:74) mengatakan bahwa total mineral selama masa laktasi adalah konstan, tetapi beberapa mineral yang spesifik kadarnya tergantung dari diit dan stadium laktasi. Mineral

yang terkandung dalam ASI adalah Fe. Fe dalam ASI terikat dengan protein, sehingga selain absorpsinya lebih mudah juga kuman yang memerlukan Fe sukar untuk berkembang biak. ASI mengandung mineral yang lengkap, walaupun kadarnya relatif rendah tetapi cukup untuk bayi sampai umur 6 bulan.

6. Air

Kira-kira 88% dari ASI terdiri dari air. Air ini berguna untuk melarutkan zat-zat yang terdapat didalamnya. ASI merupakan sumber air yang secara metabolik aman. Air yang relatif tinggi dalam ASI akan meredakan rangsangan haus dari bayi (Soetjiningsih, 1997: 25).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan kandungan zat gizi ASI terdiri dari protein, karbohidrat, vitamin, lemak, mineral, dan air.

2.2.4 Manfaat ASI

Manfaat dari ASI menurut (Roesli, 2000: 31) adalah sebagai berikut:

1. Mengandung semua zat gizi dalam susunan dan jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan bayi selama 3-4 bulan.
2. Tidak memberatkan fungsi saluran pencernaan dan ginjal
3. Mengandung berbagai zat antibodi, sehingga mencegah terjadinya infeksi
4. Tidak mengandung zat yang dapat menyebabkan alergi

5. Berfungsi menjarangkan kelahiran (membantu KB). Dengan menyusui kesuburan ibu akan berkurang untuk beberapa bulan.
6. Tidak memerlukan persiapan khusus
7. Terlindung dari kotoran dan penularan kuman-kuman penyakit (asalkan ibu sehat dan pandai menjaga kebersihan)
8. Mudah dihisap oleh anak
9. Suhu sudah sesuai dengan kebutuhan bayi apabila ibu dalam keadaan sehat
10. Mengandung beragam zat penolak penyakit yang tidak terdapat pada susu buatan
11. Terjalin hubungan batin yang bersifat perlindungan dan kasih sayang secara langsung antara ibu dan bayi
12. Ekonomis dan praktis karena tidak usah menyisihkan anggaran khusus untuk membeli susu formula

2.2.5 Pengertian ASI Eksklusif

Menurut Roesli (2000: 3), ASI eksklusif adalah bayi hanya diberi ASI saja, tanpa tambahan cairan lain seperti susu formula, jeruk, madu, air putih dan tanpa tambahan makanan padat seperti pisang, pepaya, bubur susu, biskuit, bubur nasi dan tim.

2.2.6 Manfaat ASI Eksklusif

ASI Eksklusif dapat memberikan manfaat bagi bayi maupun bagi ibu, yaitu sebagai berikut:

2.2.6.1 Manfaat ASI Eksklusif bagi Bayi

Menurut Roesli (2000:15) manfaat ASI Eksklusif bagi bayi adalah sebagai berikut:

1. ASI dapat menjadi sumber nutrisi
2. ASI dapat meningkatkan daya tahan tubuh bayi
3. Meningkatkan kecerdasan
4. Meningkatkan jalinan kasih sayang antara ibu dan anak

2.2.6.2 Manfaat ASI Eksklusif bagi Ibu

Menurut Roesli (2000:16), manfaat ASI Eksklusif bagi Ibu adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi pendarahan setelah melahirkan
2. Mengurangi terjadinya anemia
3. Menjarangkan kehamilan
4. Mengecilkan rahim
5. Mengurangi resiko terkena kanker
6. Lebih ekonomis dan murah
7. Tidak merepotkan dan hemat waktu
8. Praktis
9. Memberi kepuasan bagi ibu

10. Lebih cepat langsing

2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian ASI Eksklusif

Menurut Suradi (2002: 23) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian ASI Eksklusif yang dapat dibedakan menjadi 3 golongan yaitu sebagai berikut :

2.2.7.1 Faktor-faktor yang bersumber dari diri sendiri

Faktor-faktor yang bersumber dari diri sendiri meliputi:

1. Tingkat pendidikan ibu

Pendidikan ibu merupakan modal utama dalam menunjang pengasuhan dan perawatan anak. Bagi ibu dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mudah menerima informasi kesehatan khususnya bidang gizi sehingga dapat menambah pengetahuan dan mampu menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari (Roesli, 2000: 15)

2. Pengetahuan ibu tentang ASI

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal (Depdikbud, 2001).

Pada umumnya para ibu dari golongan sosial ekonomi rendah mempunyai pengetahuan tentang ASI yang terbatas. Rendahnya tingkat pendidikan juga sangat mempengaruhi dalam mengetahui dan memahami pengetahuan mengenai gizi. Informasi tentang ASI perlu untuk ibu-ibu untuk mendukung dalam menyusui bayinya dengan sukses (Suradi dkk, 1992: 71).

Ibu yang memiliki pengetahuan yang tinggi tentang ASI akan menyusui anaknya secara eksklusif dibandingkan dengan ibu yang memiliki pengetahuan rendah. Hal ini disebabkan pada ibu yang memiliki pengetahuan tinggi tentang ASI, umumnya mengetahui

manfaat ASI sehingga ibu tersebut bisa menyusui anaknya secara eksklusif.

Kehilangan pengetahuan tentang menyusui berarti kehilangan besar, karena menyusui adalah suatu pengetahuan yang mempunyai peran yang penting dalam mempertahankan kehidupan manusia. Bagi ibu hal ini berarti kehilangan kepercayaan diri untuk dapat memberikan perawatan terbaik pada bayinya dan bagi bayi berarti bukan saja kehilangan sumber makanan yang vital, tetapi juga kehilangan cara perawatan yang optimal (Roesli, 2000: 2)

3. Faktor kejiwaan ibu

Rasa percaya diri bahwa ibu mampu menyusui ataupun memproduksi ASI yang mencukupi untuk bayi, besar pengaruhnya bagi keberhasilan menyusui. Menyusui dipengaruhi oleh emosi ibu. Kemauan yang besar dan kasih sayang terhadap bayi akan meningkatkan produksi hormon terutama oksitosin yang pada akhirnya akan meningkatkan produksi ASI (Roesli, 2000: 22)

4. Pekerjaan ibu

Menurut King (1991: 74) bahwa salah satu alasan yang paling sering dikemukakan bila ibu tidak menyusui adalah karena mereka harus bekerja. Ibu yang bekerja akan menemui kendala tentang pengaturan waktu antara menyusui bayi dan pekerjaan. Keterampilan dalam mengatur waktu antara menyusui dan pekerjaan sangat diperlukan, mengingat pekerjaan akan menyita waktu ibu.

Pada masyarakat dimana ibu bekerja, hal ini sering menjadikan alasan ibu tidak menyusui bayinya secara eksklusif. Padahal menurut Roesli (2000: 38), bekerja bukan alasan yang menghentikan pemberian ASI secara eksklusif, meskipun cuti melahirkan hanya tiga bulan. Dengan pengetahuan yang benar tentang menyusui, perlengkapan memerah ASI dan dukungan lingkungan kerja seorang ibu yang bekerja tetap dapat memberikan ASI secara eksklusif.

Pada ibu-ibu yang bekerja, ASI bisa diperah setiap tiga sampai empat jam sekali untuk disimpan dalam lemari pendingin. ASI dapat bertahan di udara terbuka, di ruangan biasa selama 5 sampai 6 jam, di lemari pendingin (kulkas) selama 2x24 jam, sementara di freezer bisa bertahan sampai sebulan.

5. Kondisi Kesehatan Ibu

Adanya gangguan kesehatan dan kelainan payudara pada ibu seperti puting susu nyeri atau lecet, payudara bengkak, saluran susu tersumbat, radang payudara dan kelainan anatomis pada puting susu ibu sehingga membuat ibu kesulitan dalam memberikan ASI secara eksklusif (Soetjiningsih, 1997: 105).

2.2.7.2 Faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan keluarga

Faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan keluarga meliputi:

1. Tingkat ekonomi keluarga

Untuk memberikan ASI yang baik, seorang ibu harus berada dalam keadaan gizi yang baik. Makanan yang dikonsumsi oleh ibu harus

berupa makanan yang bergizi seimbang. Gizi yang seimbang akan menjadikan kondisi ibu prima. Gizi yang seimbang cenderung dapat dipenuhi oleh keluarga yang berpenghasilan cukup (Suradi, 2002: 36).

2. Dukungan suami

Suami merupakan pendukung terbaik bagi ibu muda yang menyusui. Bila suami bersedia, ia dapat menolong dalam hal. Suami dapat memberitahu istrinya bahwa ia ingin istrinya menyusui dan mengatakan bahwa ASI merupakan makanan terbaik bagi bayi (King, 1991: 4)

Suami dapat berperan aktif dalam keberhasilan pemberian ASI eksklusif dengan jalan memberikan dukungan secara emosional kepada istri dan memberikan bantuan-bantuan praktis lainnya, seperti mengganti popok atau menyendawakan bayi. Pengertian tentang perannya yang penting ini merupakan langkah pertama bagi seorang ayah untuk dapat mendukung ibu agar berhasil menyusui secara eksklusif (Roesli, 2000: 44).

2.2.7.3 Faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan masyarakat

1. Faktor sosial dan budaya masyarakat

Menurut Roesli (2001: 66) bahwa di daerah pedesaan banyak dijumpai kebiasaan dan budaya masyarakat, yang tidak sepenuhnya sejalan dengan pemberian ASI yang tepat. Kebiasaan tersebut misalnya membuang kolostrum yang dianggap sebagai susu kotor. Selain itu di

daerah pedesaan sering dijumpai adanya mitos tentang larangan seorang ibu hamil untuk menyusui bayinya.

2. Promosi susu formula

Adanya promosi atau iklan produk susu formula sehingga berpengaruh terhadap sikap ibu. Yaitu Ibu lebih tertarik terhadap promosi susu formula sehingga mendorong ibu untuk memberikan susu formula kepada bayinya (Roesli, 2000: 20).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian ASI Eksklusif diantaranya adalah tingkat pendidikan ibu, tingkat pengetahuan ibu mengenai ASI, faktor kejiwaan ibu, pekerjaan ibu, kondisi kesehatan ibu, tingkat ekonomi keluarga, dukungan suami, faktor sosial dan budaya masyarakat serta promosi susu formula

2.2.8 Sikap Ibu Bekerja terhadap Pemberian ASI Eksklusif

Sikap ibu bekerja terhadap pemberian ASI Eksklusif merupakan suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antipasif, predisposisi atau kecenderungan pada ibu bekerja untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, yang bersifat positif atau negatif yang terdiri dari komponen perasaan, pemikiran, dan predisposisi tindakan (berupa kognitif, afeksi, dan konatif) seseorang terhadap pemberian ASI Eksklusif.

2.3 Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja

2.3.1 Pengertian Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja

Wanita yang bekerja di luar rumah harus berperan sebagai ibu rumah tangga sekaligus berperan untuk mencari nafkah bagi keluarga. Hal ini menyebabkan wanita dituntut untuk berperan ganda. Apabila wanita berusaha untuk terlalu sempurna untuk berperan sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir maka dapat menimbulkan konflik peran ganda yang tidak diinginkan. Konflik muncul ketika seseorang berada dibawah tekanan untuk memberikan respon pada saat yang bersamaan dua atau lebih dorongan yang tidak cocok.

Menurut Sarnoff (1960) dalam Sarwono (2004: 160), konflik dapat terjadi apabila ada dua motif yang bekerja pada satu saat yang sama.

Menurut Fisher, dkk (2004: 4), konflik merupakan hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki, atau yang merasa memiliki, sasaran-sasaran yang tidak sejalan.

Definisi konflik juga dikemukakan oleh Baron dan Byrne (2002: 194), yaitu sebagai suatu proses di mana individu atau kelompok mempersepsikan bahwa orang lain telah atau akan segera melakukan tindakan yang tidak sejalan dengan kepentingan pribadi mereka.

Konflik dapat pula didefinisikan sebagai suatu proses di mana upaya secara sengaja dilakukan oleh individu untuk mengimbangi individu lain dengan berbagai bentuk hambatan yang akan mengakibatkan individu lain tersebut frustrasi dalam mencapai tujuan dan kepentingannya (Robbins, 2002: 199).

Sementara itu, peran menurut Biddle dan Thomas (1966) dalam Sarwono (2004:215) membagi peristilahan peran menjadi empat golongan, yaitu orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial, perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut, kedudukan orang-orang dalam perilaku dan kaitan antara orang dan perilaku.

Rowat dan Rowat (1990: 130) menyatakan bahwa peran ganda wanita bekerja adalah peran wanita sebagai istri dan ibu rumah tangga sekaligus sebagai seorang pekerja.

Woffman (1998: 29) mendefinisikan peran ganda sebagai dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan dengan peran tradisional wanita sebagai istri dan ibu, seperti menjadi pendamping suami, mengasuh dan mendidik anak, serta mengelola kebutuhan rumah tangga.

Arivia (2000: 5) menyebutkan bahwa peran ganda wanita adalah saat dimana wanita menjalankan peran sebagai pegawai dan pada saat bersamaan wanita tersebut juga merawat anak dan mengurus rumah tangganya.

Konflik peranan menurut Gibson, dkk (1995: 258-259) adalah ketidak mampuan bagi seseorang menghadapi suatu situasi kejadian simultan (bersamaan) dari dua atau lebih tuntutan peranan, di mana prestasi yang satu menghalangi prestasi lainnya.

Konflik peran ganda (Katz dan Kahn, 1966) dalam Azwar dan Arinta (1993:22) adalah kejadian sehari-hari dari dua atau lebih peran

yang pemenuhan salah satu peran dapat menghasilkan kesulitan pemenuhan peran lain bagi seseorang.

Frone (1992:68) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal dimana pemenuhannya dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan.

Ibu bekerja menurut Sobur (1988:80) adalah wanita yang sudah menikah, mempunyai anak dan bekerja di luar rumah.

Woffman (1995:24), memberikan definisi bahwa ibu bekerja merupakan kaum wanita yang bekerja di luar rumah dan mereka sudah berkeluarga.

Soedarto dalam Setiasih (2005: 20) menyatakan ibu bekerja adalah ibu yang memiliki kegiatan secara publik atau bekerja di luar sektor domestik dan mempunyai jadwal untuk mengembangkan hidupnya baik secara fisik maupun psikis.

Menurut Ihromi (1990: 185), alasan utama dari ibu yang memutuskan untuk bekerja adalah menambah penghasilan keluarga dan untuk mempunyai penghasilan sendiri dan beberapa orang mengemukakan agar dapat berkembang dan mempraktekkan ilmu yang telah dipelajarinya.

Sedangkan Lestari dalam Ihromi (1990: 79) memberikan pengertian peran ganda sebagai adanya konsep dualisme kultural yakni adanya konsep *domestic sphere* (lingkungan domestik) dan *public sphere* (lingkungan publik atau pencari nafkah). Lingkungan domestik adalah

lingkungan yang tidak pernah lepas dari kodratnya sebagai ibu yang melahirkan, menyusui, membimbing, mendidik, mengasuh anak dan mendampingi suami. Sedangkan lingkungan publik adalah lingkungan pekerjaan di luar rumah yang diakui secara formal di masyarakat seperti kedudukan, prestise, kepuasan, gaji dan status sosial.

Berdasarkan uraian diatas, maka konflik peran ganda ibu bekerja adalah sebuah suatu situasi dimana wanita yang telah menikah dan mempunyai anak mengalami suatu kesulitan dalam menghasilkan pemenuhan dua atau lebih peran antara pekerjaan dan keluarga sehingga menghalangi prestasi satu dengan prestasi lainnya karena sasaran yang tidak sejalan dan seimbang dalam kehidupan sehari-hari.

2.3.2 Aspek-Aspek Konflik Peran Ganda

Adapun aspek-aspek konflik peran ganda menurut Azwar dan Arinta (1993: 22) adalah sebagai berikut:

1. Pengasuhan Anak

Pada aspek ini, ibu yang bekerja dapat menjalankan tugasnya dapat mengasuh anaknya dengan baik. Dalam hal ini adalah memberikan ASI Eksklusif. Sering ibu merasa bersalah karena meninggalkan anak untuk bekerja apalagi tidak ada pihak yang dapat diandalkan untuk mengasuh.

2. Bantuan pekerjaan rumah tangga

Berry (1998) dalam Wulanyani dan Sudiajeng (2006: 194) mengatakan saat bekerja di luar rumah, sumber stres bisa berasal dari peraturan kerja yang kaku, bos yang tidak bijaksana, beban kerja yang

berat, adanya ketidakadilan, rekan-rekan kerja yang sulit bekerjasama, waktu kerja yang panjang, dan ketidaknyamanan psikologis lainnya. Kondisi ini akan membuat ibu merasa lelah secara psikis dan fisik, sementara masih ada pekerjaan rumah tangga yang harus dilakukan di rumah.

3. Komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak

Pada aspek ini, komunikasi dan interaksi dengan suami merupakan hal yang penting. Faktor komunikasi dan interaksi dapat menjadi penyebab konflik ketika istri dengan suami tidak mau saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal. Terjadinya salah pengertian ketika berkomunikasi juga dapat menyebabkan konflik.

4. Waktu untuk keluarga

Dalam hal ini, istri harus mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Istri harus tahu kapan waktu untuk keluarga dan pekerjaan.

5. Penentuan prioritas

Istri harus dapat menentukan prioritas antara pekerjaan dan keluarga. Mana keadaan yang lebih penting istri harus tahu, yaitu saat harus bersikap profesional dan pada saat keluarga harus diperhatikan.

6. Tekanan karir

Konflik peran ganda dapat terjadi salah satunya apabila terdapat tekanan karir dalam diri individu. Pekerjaan yang terus menerus dapat membuat ibu kehilangan prioritasnya untuk keluarga.

7. Tekanan keluarga

Tekanan keluarga juga dapat menyebabkan konflik peran ganda. Keluarga pastinya ingin agar istri lebih fokus untuk menjalankan tugasnya sebagai istri dan ibu rumah tangga yang baik.

8. Pandangan suami terhadap peran ganda wanita

Suami mempunyai pandangan yang berbeda-beda terhadap istri yang memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir. Pandangan yang positif dari suami tentang peran ganda istri akan membantu istri dalam menjalankannya. Sementara apabila suami memiliki pandangan negatif terhadap peran ganda istrinya, dapat menimbulkan konflik peran ganda pada istri.

Menurut Adams, dkk (1996: 415), konflik peran ganda dapat dijelaskan melalui aspek-aspek sebagai berikut:

1. Tekanan dalam pekerjaan

Setiap istri yang memiliki peran ganda terkadang merasa tertekan dalam pekerjaannya apabila tidak ada komitmen antara pekerjaan dengan rumah tangga. Hal ini dapat menyebabkan ketidakprofesionalan dalam bekerja.

2. Tekanan dalam keluarga

Suami dan anak merupakan elemen yang terpenting bagi istri. Namun terkadang kurang pahaman suami dan anak membuat istri bingung dalam menentukan fokus sehingga terjadi tekanan dalam keluarga.

3. Bantuan pekerjaan rumah tangga

Terkadang setelah bekerja di luar, istri merasa lelah untuk melakukan pekerjaan rumah tangga apalagi dengan tidak adanya bantuan dari keluarga.

4. Pemeliharaan emosi

Emosi yang stabil membuat istri dapat lebih tenang dalam menjalankan peran gandanya, karena dapat berpikir dengan tenang dalam menyelesaikan setiap masalah.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka aspek-aspek konflik peran ganda adalah pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak, waktu untuk keluarga, penentuan prioritas, tekanan karir, tekanan keluarga, pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

2.3.3 Gejala-gejala yang Menyertai Konflik Peran Ganda

Shaevitz (1991:93) menyatakan bahwa sering terjadi keletihan pada istri yang bekerja, istri juga harus bertanggung jawab terhadap pengasuhan anak dan tanggung jawab rumah tangga sehingga istri menjadi kekurangan waktu untuk beristirahat. Adapun gejala-gejala yang menyertai konflik peran ganda adalah sebagai berikut:

1. Rasa Bersalah

Istri sering menganggap bahwa kehidupannya sebagai pengurus rumah tangga adalah tugas yang penting sehingga sering timbul perasaan bersalah yang menghantui istri bekerja karena sepanjang hari harus meninggalkan rumah.

2. Kegelisahan

Istri yang berperan ganda dengan jumlah jam kerja rata-rata 6-8 jam per hari merasa tidak nyaman dan ingin mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat konflik peran ganda yang dialaminya.

3. Keletihan

Istri yang berperan ganda sering merasa keletihan karena adanya beban tanggung jawab terhadap pekerjaan dan rumah tangga dalam waktu bersamaan, sehingga mengurangi waktu luang istri untuk beristirahat.

4. Frustrasi

Istri yang berperan ganda yang merasa bingung antara mendahulukan kepentingan keluarga dan kepentingan pekerjaan akan menimbulkan rasa frustrasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan gejala-gejala yang menyertai konflik peran ganda adalah rasa bersalah, kegelisahan, keletihan, dan frustrasi.

2.3.4 Komponen-komponen Konflik Peran Ganda

Penelitian Netemeyer (1996: 405) menyebutkan bahwa hubungan antara keluarga dan pekerjaan ini bersifat dua arah, yaitu pekerjaan dapat berpengaruh pada keluarga, begitu pula keluarga dapat berpengaruh pada pekerjaan. Adapun dua komponen konflik peran ganda adalah sebagai berikut:

1. FIW (*Family Interference with Work*)

Pada komponen ini, konflik peran ganda dapat muncul apabila urusan keluarga mengganggu pekerjaan. Bentuk konflik peran ganda ini merupakan bentuk konflik antar peran dimana tuntutan umum peran, waktu yang dicurahkan dan ketegangan yang muncul di dalam keluarga dapat mengganggu pelaksanaan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Contoh: ketika anak sedang sakit mengakibatkan ibu tidak dapat hadir di kantor sehingga mengganggu urusan kantor.

2. WIF (*Work Interference with Family*)

Pada komponen ini, konflik peran ganda dapat muncul apabila urusan pekerjaan mengganggu urusan keluarga. Bentuk konflik peran ganda ini merupakan bentuk konflik antar peran dimana tuntutan umum peran, waktu yang dicurahkan dan ketegangan yang muncul di dalam pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab dalam keluarga.

Contoh; pada waktu ibu bekerja di kantor dalam waktu yang lama maka urusan pekerjaan rumah tangga akan menjadi terbengkalai.

Menurut Greenhouse dan Bautell (1985) dalam Kussudyarsana dan Soepatini (2008: 130), terdapat tiga jenis konflik peran ganda, yaitu:

1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-based Conflict*)

Konflik berdasarkan waktu adalah jenis konflik yang apabila waktu yang dicurahkan untuk menjalankan salah satu peran (keluarga atau

pekerjaan) dapat mengganggu atau mencampuri pemenuhan tanggung jawab pada peran lain. Contoh : apabila ibu terlambat pulang kantor maka waktu untuk keluarga akan berkurang atau ibu yang merawat anaknya yang sakit maka pekerjaan di kantor akan menjadi tertunda.

2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-based Conflict*)

Konflik jenis ini terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Contoh : adanya tekanan kecemasan dan kemarahan di kantor menyebabkan berkurangnya perhatian sebagai orang tua atau sebagai istri di rumah.

3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behaviour-based Conflict*)

Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua peran. Tuntutan umum peran, seperti tanggung jawab, kebutuhan, harapan, tugas dan komitmen yang berkaitan dengan kedua peran tersebut. Contoh: di rumah, ibu dituntut untuk memainkan peran pasif yang harus selalu siap memberikan bantuan pada keluarganya sementara di tempat kerja, ibu diharapkan menjadi seseorang yang agresif dan tahu bagaimana menjaga diri sendiri.

2.3.5 Faktor-faktor Penyebab Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Buttel (1985) dalam Kussudyarsana dan Soepatini (2008: 132), konflik peran ganda terjadi ketika seorang individu harus menghadapi tuntutan dari satu domain kepentingan (pekerjaan atau keluarga) yang menyebabkan kepentingan (peran) satu harus mengalahkan

kepentingan yang lain. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan konflik peran ganda adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan suatu keadaan yang dapat dipercaya, dari interaksi tersebut, individu itu akan menjadi tahu bahwa orang lain memperhatikan, menghargai dan mencintai dirinya. Dukungan sosial dalam hal ini adalah dukungan suami terhadap peran istri di rumah maupun di kantor. Menurut Russel dan Filzgibbons (1982) dalam Nilakusmawati (2008: 5), beberapa kaum pria mempunyai kesulitan untuk menerima kenyataan bahwa beberapa wanita berpenghasilan lebih besar daripada mereka. Sehingga dukungan suami merupakan bagian dari dukungan sosial dan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi konflik peran ganda.

2. Jam kerja

Dalam penelitian Moen dan McClain (Arinta dan Azwar, 1993:22), terbukti bahwa wanita yang bekerja *full time* menginginkan mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat konflik peran pekerjaan dan keluarga dibandingkan wanita yang bekerja *part time*.

3. Asertivitas atau sikap tegas ibu

Shaevitz (1991: 119) menyatakan bahwa banyak istri bekerja yang mengalami kesukaran untuk berkata “tidak” meskipun istri ingin

sekali mengatakannya dan mengetahui bahwa penolakan itu tepat. Hal ini dapat membebani istri.

4. Pola Pengasuhan Anak

Munandar (1985: 76) berpendapat bahwa pola-pola pengasuhan yang berorientasi pada nilai-nilai tradisional bila dianut secara kaku oleh istri bekerja lebih mempertajam konflik peran ganda dalam kehidupan mereka, maka istri diwajibkan untuk menjadi *social agent* dalam perkembangan kepribadian anak mereka. Gutek, dkk, Voydanoff dan Donnelly, Wolfman dalam Arinta dan Azwar (1993: 20) menyatakan bahwa konflik peran ganda dapat disebabkan oleh masih kuatnya peran tradisional wanita sebagai ibu rumah tangga yang dalam hal ini juga termasuk diantaranya pengasuhan anak.

5. Jumlah Anak

Ihromi (1990: 25) mengatakan bahwa jumlah anak dianggap merupakan salah satu pertimbangan individu untuk bekerja mencari nafkah, karena dengan jumlah anak yang lebih banyak akan semakin besar pula tanggung jawab mengurus anak sehingga waktu istri akan lebih terbatas.

Berdasarkan uraian di atas, maka faktor-faktor yang menyebabkan konflik peran ganda adalah dukungan sosial, jam kerja, asertivitas atau sikap tegas ibu, pola pengasuhan dan jumlah anak.

2.4 Dinamika Psikologis

Berdasarkan penelitian yang berjudul "Faktor Resiko Penyebab Kegagalan Pemberian ASI Eksklusif (Studi Kualitatif Di Kelurahan Tambakrejo Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo Tahun 2006)" yang dilakukan oleh Hermawati (2006) diketahui bahwa bahwa kegagalan pemberian ASI Eksklusif disebabkan oleh kesibukan ibu, faktor kejiwaan dalam diri ibu yaitu takut kalau ASI nya tidak mencukupi kebutuhan bayi, adanya promosi susu formula menyebabkan ibu tertarik untuk memberikan susu formula kepada bayinya, kondisi kesehatan ibu yaitu ibu mengalami masalah dalam menyusui berupa payudara bengkak, lecet-lecet, puting susu luka, badan panas dingin, ASI keluarnya sedikit. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan pemberian ASI Eksklusif dalam penelitian tersebut diantaranya adalah tingkat pendidikan ibu, pekerjaan ibu, pengetahuan ibu, faktor kejiwaan ibu, dukungan suami, dan kondisi kesehatan ibu. Berdasarkan penelitian mengenai ibu bekerja yang mempunyai bayi, diperoleh hasil bahwa Ibu yang bekerja menyebutkan alasan tidak memberikan ASI Eksklusif salah satunya karena mereka bekerja dan waktu di rumah kurang sehingga tidak bisa memberikan ASI secara eksklusif.

Sedangkan penelitian dari Qonitatin dkk. (2006) yang berjudul "Manajemen Stress dari Konsep Diri pada Wanita Karir yang Berperan Ganda" menyebutkan bahwa dengan adanya kesempatan pendidikan yang terbuka bagi wanita menyebabkan perubahan tingkat partisipasi pekerja wanita. Dengan meningkatnya peran wanita sebagai pencari nafkah keluarga maupun sebagai ibu rumah tangga ternyata dapat menimbulkan konflik, karena kedua peran tersebut

sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa adanya peran yang harus dijalankan seorang wanita seperti peran dalam keluarga atau perkawinannya dan pekerjaannya sering kali menimbulkan konflik sebagai akibat tuntutan yang berbeda dari peran-peran tersebut misalnya, di satu sisi peran jenis kelaminnya menuntut untuk dapat mengasuh anaknya, melayani suaminya, tetapi di sisi lain ia memiliki tanggung jawab dalam karirnya yang harus dipenuhi. Dengan kondisi demikian, menjadi wajar apabila wanita yang berperan ganda dapat memenuhi konflik dalam memenuhi seluruh perannya.

Arinta dan Azwar (1993) dalam penelitiannya yang berjudul "Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran Ganda pada Ibu Bekerja" mengemukakan konflik peran ganda pada wanita dapat disebabkan oleh antara lain masih kuatnya peran tradisional wanita sebagai ibu rumah tangga. Penyebab lain adalah tuntutan diri para wanita sendiri untuk menjadi sempurna di semua peran. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa peran ganda bagi wanita dapat dikatakan memiliki konsep dualisme kultural, yakni adanya konsep lingkungan domestik dan lingkungan publik. Lingkungan domestik adalah lingkungan yang tidak pernah lepas dari kodratnya sebagai wanita yaitu sebagai ibu yang melahirkan, menyusui, mendidik anak dan lain-lain. Sedangkan lingkungan publik adalah lingkungan pekerjaan di luar rumah yang diakui secara formal di masyarakat seperti, kedudukan, prestise, kepuasan, gaji dan status sosial. Wanita yang telah berumah tangga dan bekerja dituntut untuk berhasil dalam peran sebagai ibu rumah tangga dan di tempat kerja mereka. Holohan dan Gilbert (dalam Gutek dkk, 1988)

menemukan adanya tekanan dan stress pada orang tua yang memiliki anak usia pra sekolah, karena keterlibatan orang tua dengan anak cenderung lebih tinggi pada saat anak-anak masih kecil. Jadi dengan bertambahnya usia anak dapat memperkecil adanya konflik peran ganda.

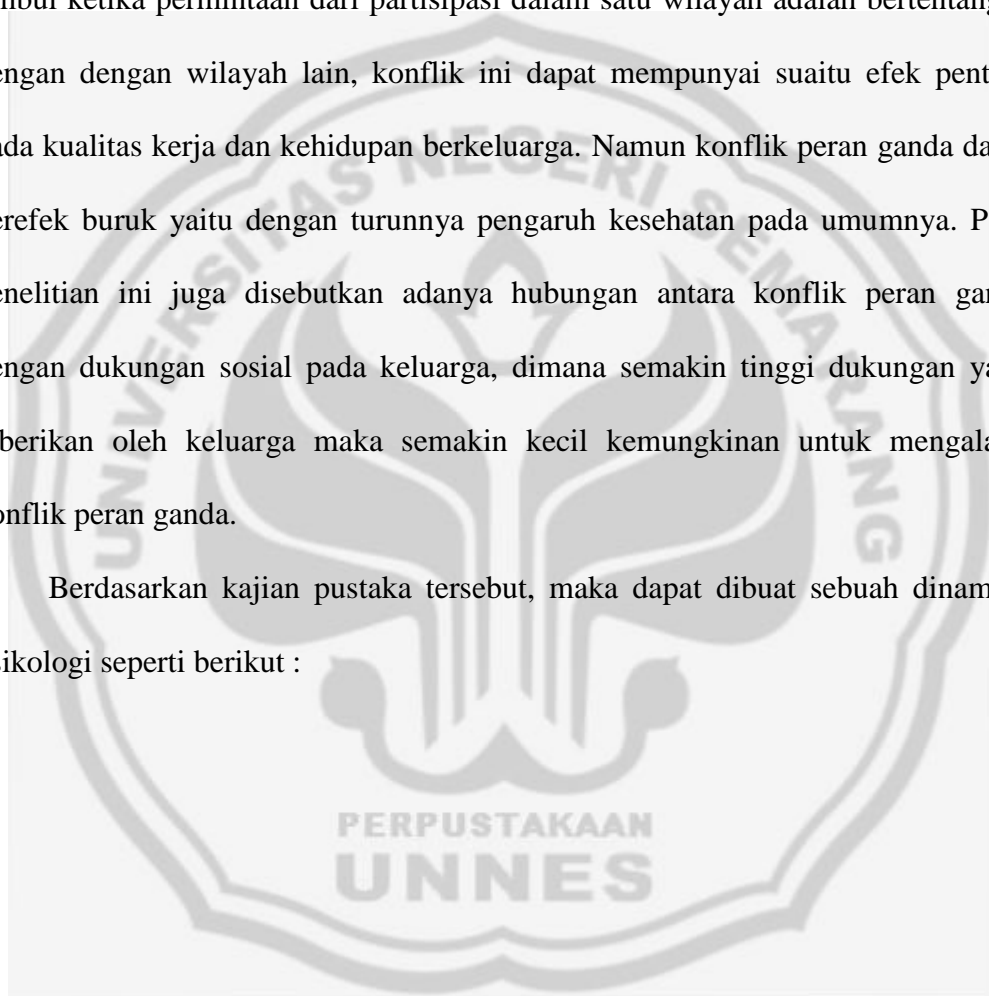
Sementara Wulanyani dan Sudiajeng (2006) dalam penelitiannya yang berjudul "Stres Kerja Akibat Konflik Peran Pada Wanita Bali" menyatakan stres kerja dapat ditimbulkan dari faktor fisik dan psikologis. Salah satu aspek dalam faktor psikologis adalah adanya konflik peran pada wanita. Dalam pengukurannya yang menggunakan kuesioner dari konflik peran ganda yang mana aspek-aspeknya adalah pengasuhan anak, bantuan dalam pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, waktu untuk keluarga, penentuan prioritas, tekanan karier, tekanan keluarga dan pandangan suami terhadap peran ganda wanita. Berdasarkan analisis deskriptif ternyata tiga faktor yang paling banyak menimbulkan stres kerja adalah kegiatan adat, pengasuhan anak, dan bantuan pekerjaan rumah tangga. Hal ini disebabkan kegiatan adat yang bersamaan dengan hari kerja, waktu kerja yang panjang dan adanya interpretasi paternalistik yang kurang tepat.

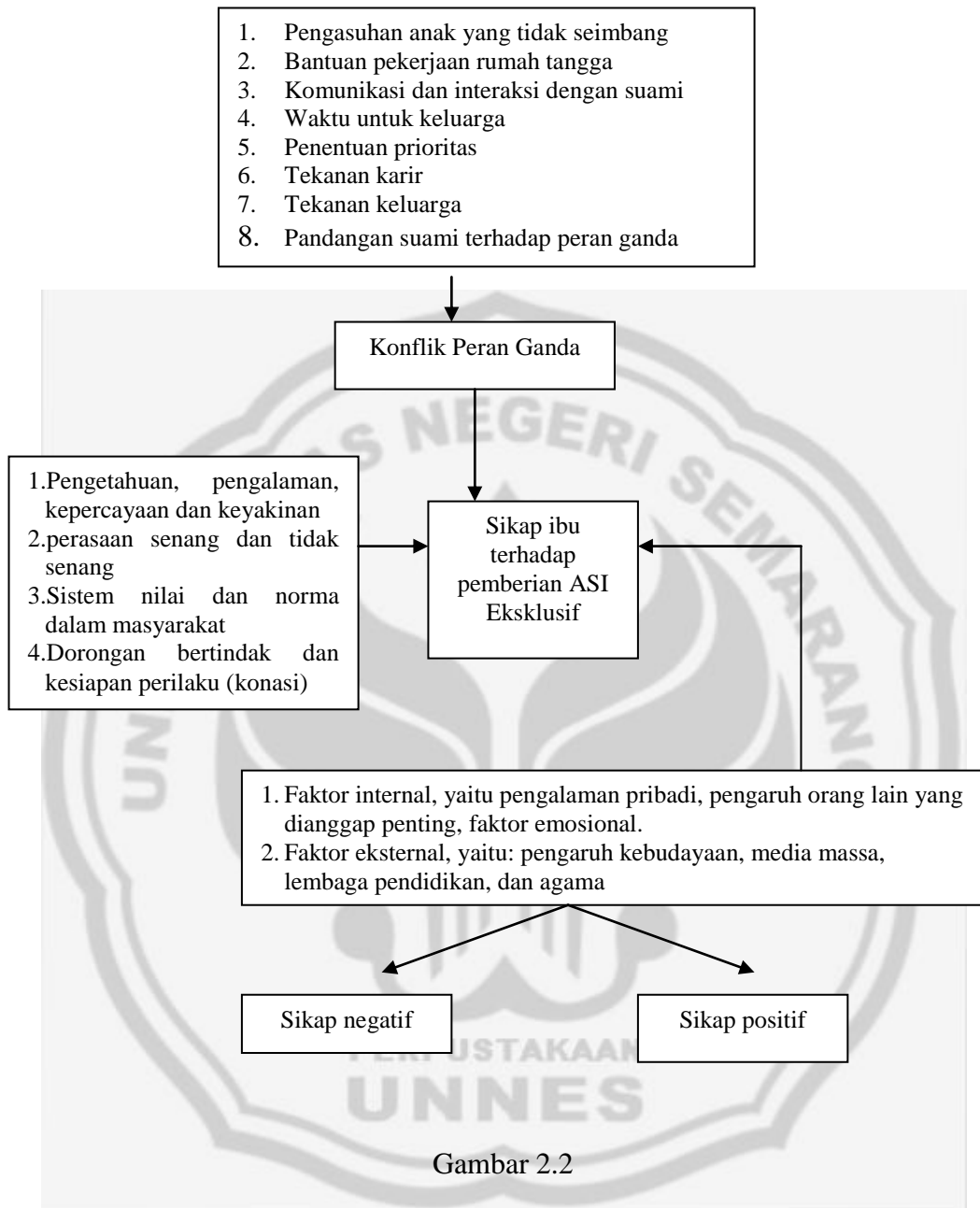
Ahmad (2005) dalam penelitiannya yang bertajuk "*Work Family Conflict among Dual-Earner Couples: Comparisons by Gender and Profession*" meneliti konflik peran ganda yang dialami oleh pekerja perempuan dalam empat profesi yang berbeda yaitu operator, dokter, perawat, dan juru ketik serta membandingkan tahap konflik yang dialami di antara pekerja tersebut dengan suami mereka. Dalam penelitiannya, Ahmad menulis Malaysia merupakan negara yang sedang

merintis industrinya yang berakibat semakin besarnya buruh wanita sampai pertengahan tahun 1990an. Meskipun terjadi penurunan pada partisipasi wanita dalam dunia industri semenjak adanya resesi ekonomi pada tahun 1997, persentase dari wanita bekerja yang telah menikah adalah 64.1%, wanita bekerja lajang sebesar 34.0% pada tahun 2003 (Departemen Statistik Malaysia, 2004). Hal ini mengindikasikan adanya perpindahan dari pencari nafkah tunggal ke pencari nafkah ganda di dalam rumah tangga. Hal ini sendiri dapat menjadikan adanya konflik peran ganda. Dari konstruk yang ada, Netemeyer, Boles dan Mcmurrian (1996) menggunakan istilah konflik kerja ke keluarga dan keluarga ke konflik kerja. Kerja ke konflik keluarga adalah suatu bentuk dari konflik antar peran yang mana atas permintaan yang diciptakan oleh campur tangan pekerjaan dengan tanggungjawab yang berhubungan dengan keluarga. Sedangkan keluarga ke konflik kerja adalah suatu bentuk dari konflik antar peran yang mana atas permintaan yang diciptakan oleh campur tangan salah satu anggota keluarga dengan tanggungjawab yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas pekerja wanita dilaporkan mengalami konflik kerja ke keluarga dengan presentase 73.8 %, sedangkan suami dilaporkan mengalami tingkat rendah (77.3%). Berdasarkan hasil penelitian pula menunjukkan bahwa dokter mengalami konflik peran ganda yang tertinggi dan operator mengalami konflik peran ganda paling rendah. Sementara dari segi jenis konflik, suami dan istri mengalami konflik kerja ke keluarga. Sedangkan dari segi gender istri lebih sering mengalami konflik peran ganda daripada suami.

Gary A.Adams, dkk (1996) membuat penelitian yang berjudul ” *Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With job and Life Satisfaction*”. Dalam penelitiannya ini, Adams, dkk menulis model dari konflik peran ganda bertujuan bahwa konflik peran ganda timbul ketika permintaan dari partisipasi dalam satu wilayah adalah bertentangan dengan dengan wilayah lain, konflik ini dapat mempunyai suatu efek penting pada kualitas kerja dan kehidupan berkeluarga. Namun konflik peran ganda dapat berefek buruk yaitu dengan turunnya pengaruh kesehatan pada umumnya. Pada penelitian ini juga disebutkan adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial pada keluarga, dimana semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh keluarga maka semakin kecil kemungkinan untuk mengalami konflik peran ganda.

Berdasarkan kajian pustaka tersebut, maka dapat dibuat sebuah dinamika psikologi seperti berikut :





Gambar 2.2

Bagan Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Sikap dalam Pemberian ASI Eksklusif

Berdasarkan bagan hubungan antara konflik peran ganda dengan sikap dalam pemberian Asi Eksklusif dapat dijelaskan bahwa konflik peran ganda pada

ibu bekerja disebabkan karena adanya pengasuhan anak yang tidak seimbang. Ibu tidak dapat membagi waktu antara bekerja di kantor dengan mengasuh anak di rumah. Selain itu, penyebab lain adalah tidak adanya komunikasi dan interaksi yang lancar antara suami dan istri. Berry (1998) dalam Wulanyani dan Sudiajeng (2006: 194) mengatakan saat bekerja di luar rumah, sumber stres bisa berasal dari peraturan kerja yang kaku, bos yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, adanya ketidakadilan, rekan-rekan kerja yang sulit bekerjasama, waktu kerja yang panjang, dan ketidaknyamanan psikologis lainnya. Kondisi ini akan membuat ibu merasa lelah secara psikis dan fisik, sementara masih ada pekerjaan rumah tangga yang harus dilakukan di rumah.

Dalam rumah tangga alangkah lebih baik apabila antara suami dan istri saling membicarakan apa yang mengganjal agar tidak terjadi perselisihan. Istri sebaiknya berkomunikasi dengan suami apabila hendak bekerja, agar suami dan istri sepakat mengenai waktu dan tugas istri pada saat di kantor dan di rumah. Ibu yang tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan mengurus rumah dapat menjadi salah satu penyebab dari konflik peran ganda. Hal ini dapat menjadi pertentangan dalam diri ibu antara memprioritaskan karir atau keluarga. Belum lagi adanya tekanan dalam karir dan keluarga yang masing-masing meminta keseimbangan waktu. Selain itu adanya pandangan suami terhadap peran ganda wanita juga ikut berperan. Apabila suami memiliki pandangan yang positif tentang peran ganda wanita maka istri akan merasa didukung oleh suami sehingga lebih rileks dalam menjalankan peran gandanya. Namun hal ini akan berlaku sebaliknya apabila suami memiliki pandangan yang negatif mengenai peran ganda istri. Istri justru akan merasa tertekan dalam menjalankan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir.

Konflik peran ganda ini dapat mempengaruhi sikap ibu dalam memberikan ASI Eksklusif. hal-hal yang dapat mempengaruhi adalah adanya pengetahuan, pengalaman, kepercayaan dan keyakinan, adanya perasaan senang dan tidak senang, adanya sistem nilai dan norma dalam masyarakat serta dorongan dan tindakan berperilaku. Hal-hal tersebut menyebabkan adanya respon atau perubahan sikap dalam pemberian ASI Eksklusif. selain itu ada dua faktor yang ikut berperan dalam perubahan sikap ini yaitu faktor internal (pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting dan adanya faktor emosional) dan faktor eksternal (pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan agama), hal-hal inilah yang kemudian membentuk sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif, apakah positif atau negatif.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian, yaitu ada hubungan negatif antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif, di mana semakin rendah konflik peran ganda ibu bekerja maka semakin positif pula sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif, begitu pula sebaliknya di mana semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin negatif pula sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif.

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan usaha untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu kebenaran pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penelitian adalah metode yang digunakan harus disesuaikan dengan objek penelitian dan tujuan yang akan dicapai sehingga peneliti akan berjalan dengan sistematis. Hasil penelitian akan berhasil dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan dan dipertanggungjawabkan apabila metode yang dipilih dan digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Pada dasarnya metode penelitian bermaksud untuk memberikan kemudahan dan kejelasan tentang bagaimana peneliti melakukan suatu penelitian.

Pada bagian ini akan dikemukakan beberapa hal yang berhubungan dengan metode dan hal-hal penting yang menentukan penelitian yaitu: jenis penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini yang berjudul “ Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja Dengan Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif Di Lembaga Pemerintah Kota Magelang” termasuk dalam penelitian kuantitatif korelasional.

Azwar (2003:5) menerangkan “penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika”. Dengan metoda kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar,1995:5). Sementara apabila dilihat dari karakteristik masalah berdasarkan kategori fungsionalnya maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional yang dimaksudkan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang hendak diteliti atau mengukur sejauh mana variasi pada satu variabel memiliki taraf hubungan pada variabel lain berdasarkan koefisien korelasi.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Sutrisno Hadi dalam Arikunto (2002:94) mengatakan “variabel sebagai gejala yang bervariasi. Gejala adalah objek penelitian, sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi.”

Dalam penelitian ini, terdapat variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung (*dependent*) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Sedangkan variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain (Azwar, 2003:62). Adapun variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas : konflik peran ganda ibu bekerja
2. Variabel Tergantung : sikap dalam pemberian ASI Eksklusif

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

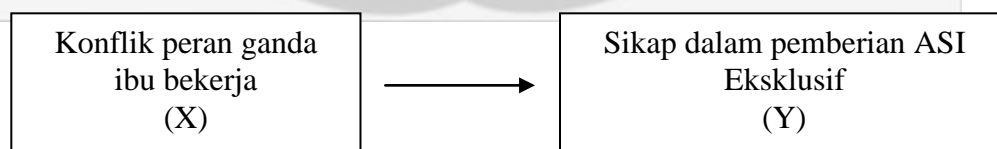
1. Sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif

Sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif merupakan suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antipasif, predisposisi pada ibu bekerja untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, yang bersifat positif atau negatif yang terdiri dari komponen perasaan, pemikiran, dan predisposisi tindakan (berupa kognitif, afeksi, dan konatif) seseorang terhadap pemberian ASI Eksklusif. Sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif ini diungkap melalui skala sikap yang terdiri dari tiga komponen, yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif.

2. Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja

Konflik peran ganda ibu yang bekerja adalah sebuah suatu situasi dimana ibu yang bekerja mengalami suatu kesulitan dalam menghasilkan pemenuhan dua atau lebih peran antara pekerjaan dan keluarga karena sasaran yang tidak sejalan dan seimbang dalam kehidupan sehari-hari. Konflik peran ganda ibu bekerja ini dapat diungkap melalui skala konflik peran ganda yang terdiri dari delapan aspek yaitu aspek pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami, waktu untuk keluarga, penentuan prioritas, tekanan karir, tekanan keluarga serta pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

3.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian



Gambar 3.1 Bagan Hubungan Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja dengan Sikap dalam Pemberian ASI Eksklusif

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah konflik peran ganda ibu bekerja dan variabel tergangungnya adalah sikap ibu terhadap pemberian ASI Eksklusif. Hal ini berarti konflik peran ganda mempunyai hubungan dengan sikap dalam memberikan ASI Eksklusif. Hal-hal yang mempengaruhi konflik peran ganda sendiri adalah pengasuhan anak, komunikasi dan interaksi dengan suami, waktu untuk keluarga, penentuan prioritas, tekanan keluarga dan tekanan karir. Semua hal tersebut dapat mempengaruhi sikap ibu bekerja dalam memberikan ASI Eksklusif.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Azwar (2003: 77), “populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian”. Dalam suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik individu yang sama atau homogen yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah ibu yang sedang bekerja di Lembaga Pemerintah Kota Magelang yang memiliki anak usia 0-9 bulan. Karakteristik yang ditetapkan dalam pengambilan populasi dari penelitian ini adalah Ibu yang bekerja di Lembaga Pemerintah Kota Magelang, telah selesai masa cuti melahirkan, dalam hal ini berjumlah 65 orang. Berikut rincian populasi dari ibu yang bekerja di Lembaga Pemerintah Kota Magelang:

Tabel 3.1
Rincian Populasi

No.	Lembaga Pemerintah Kota Magelang	Jumlah
1.	Sekretariat Daerah	6
2.	BPK RSUD Tidar Kota Magelang	14
3.	Badan Kepegawaian Daerah	8
4.	Badan Diklat	3
5.	Dinas Kesehatan	7
6.	Dinas Pertanian dan ketahanan Pangan	4
7.	UPTD	1
8.	Dinas Kesejahteraan Sosial	5
9.	Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Daerah	8
10.	Dinas Pendidikan	9
	Jumlah	65

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Azwar (2003:79) menerangkan jenis sampel yang diambil harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Menurut Arikunto (2002:109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu suatu metode sampling atas tujuan tertentu dan ciri-ciri / karakteristik tertentu. Karakteristik yang dimaksud adalah ibu yang bekerja di Lembaga Pemerintah Kota Magelang, mempunyai anak berusia sekitar 0-9 bulan dan telah selesai masa cuti melahirkan, serta memiliki kecenderungan konflik peran ganda yang tinggi, dalam hal ini berjumlah sekitar 32 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi, yaitu skala konflik peran ganda ibu bekerja dan skala sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yaitu.

1. Skala sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif.

Skala sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif terdiri dari tiga aspek yaitu aspek kognitif, afektif dan konatif.

Sistem penilaian skala sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif didasarkan pada cara sederhana dengan menggunakan empat kriteria, yaitu:

1. Sangat setuju (SS) : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut sangat disetujui responden
2. Setuju (S) : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut disetujui oleh responden
3. Tidak setuju (TS) : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut tidak disetujui responden
4. Sangat tidak setuju (STS) : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut sangat tidak disetujui oleh responden

Setiap pernyataan mempunyai empat alternatif jawaban. Untuk jenis pernyataan yang bersifat *favorable*, subyek memperoleh nilai 4, jika pernyataan tersebut sangat disetujui. Subyek memperoleh nilai 3, jika pernyataan tersebut disetujui. Subyek memperoleh nilai 2, jika pernyataan tersebut tidak disetujui.

Subyek memperoleh nilai 1, jika pernyataan tersebut sangat tidak disetujui. Sebaliknya, untuk jenis pernyataan yang bersifat *unfavorable*, subyek memperoleh nilai 1, jika pernyataan tersebut sangat disetujui. Subyek memperoleh nilai 2, jika pernyataan tersebut disetujui. Subyek memperoleh nilai 3, jika pernyataan tersebut tidak disetujui. Subyek memperoleh nilai 4, jika pernyataan tersebut sangat tidak disetujui.

Tabel 3.2
Kriteria Jawaban dan Cara Penilaian

Pernyataan	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Adapun *blue print* dalam skala sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif, antara lain:

Tabel 3.3
Blue Print Skala Sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif

Komponen Sikap	Indikator	No Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komponen Kognitif	▪ Pengetahuan dan pengalaman terhadap pemberian ASI Eksklusif	3	3	6
	▪ Kepercayaan dan keyakinan terhadap pemberian ASI Eksklusif	3	3	6
Komponen Afektif	▪ Perasaan senang dan tidak senang terhadap pemberian ASI Eksklusif	3	3	6
	▪ Sistem nilai atau norma masyarakat terhadap pemberian ASI Eksklusif	3	3	6

Komponen Konatif	▪ Dorongan untuk berperilaku terhadap pemberian ASI Eksklusif	3	3	6
	▪ Kesiapan untuk berperilaku terhadap pemberian ASI Eksklusif	3	3	6
Jumlah		18	18	36

2. Skala konflik peran ganda ibu bekerja

Skala konflik peran ganda ibu bekerja terdiri dari delapan aspek yaitu aspek pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami, waktu untuk keluarga, penentuan prioritas, tekanan karir, tekanan keluarga dan pandangan suami terhadap peran ganda wanita. Sistem penilaian skala konflik peran ganda ibu bekerja didasarkan pada cara sederhana dengan menggunakan empat kriteria, yaitu:

1. Sangat sesuai (SS) : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut sangat sesuai dengan keadaan.
2. Sesuai (S) : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan
3. Tidak sesuai (TS) : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan.
4. Sangat tidak sesuai (STS) : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan keadaan.

Setiap pernyataan mempunyai empat alternatif jawaban. Untuk jenis pernyataan yang bersifat *favorable*, subyek memperoleh nilai 4, jika pernyataan tersebut sangat sesuai. Subyek memperoleh nilai 3, jika pernyataan tersebut

sesuai. Subyek memperoleh nilai 2, jika pernyataan tersebut tidak sesuai. Subyek memperoleh nilai 1, jika pernyataan tersebut sangat tidak sesuai. Sebaliknya, untuk jenis pernyataan yang bersifat *unfavorable*, subyek memperoleh nilai 1, jika pernyataan tersebut sangat sesuai. Subyek memperoleh nilai 2, jika pernyataan tersebut sesuai. Subyek memperoleh nilai 3, jika pernyataan tersebut tidak sesuai. Subyek memperoleh nilai 4, jika pernyataan tersebut sangat tidak sesuai.

Tabel 3.4
Kriteria Jawaban dan Cara Penilaian

Pernyataan	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Adapun *blue print* dalam skala konflik peran ganda ibu bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Blue Print Skala Konflik Peran Ganda

Aspek Konflik Peran Ganda	Indikator	No Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pengasuhan anak	▪ Waktu menyusui anak	3	3	6
	▪ Waktu bermain dengan anak	3	3	6
	▪ Waktu melaksanakan imunisasi pada anak	3	3	6
Bantuan pekerjaan rumah tangga	▪ Bantuan dalam mengasuh anak	3	3	6
	▪ Bantuan dalam urusan rumah tangga	3	3	6
Komunikasi dan interaksi dengan suami	▪ Adanya keterbukaan	3	3	6
	▪ Sikap empati	3	3	6
	▪ Sikap mendukung	3	3	6
	▪ Adanya perasaan positif	3	3	6
	▪ Adanya kesetaraan atau kesamaan	3	3	6
Waktu untuk keluarga	▪ Intensitas bersama keluarga	3	3	6

	▪ Intensitas karir	3	3	6
Penentuan prioritas	▪ Prioritas karir	3	3	6
	▪ Prioritas keluarga	3	3	6
Tekanan karir	▪ Peraturan kerja yang kaku	3	3	6
	▪ Atasan yang tidak bijaksana	3	3	6
	▪ beban kerja yang berat	3	3	6
	▪ adanya ketidakadilan	3	3	6
	▪ rekan-rekan kerja yang sulit bekerjasama	3	3	6
	▪ waktu kerja yang panjang,	3	3	6
Tekanan keluarga	▪ Anggota keluarga yang tidak bisa menerima	3	3	6
	▪ Aturan-aturan keluarga yang kolot	3	3	6
Pandangan suami terhadap peran ganda wanita	▪ Pengetahuan (termasuk pengalaman dan emosi dari pengalaman)	3	3	6
	▪ Pengharapan (kebutuhan dan motivasi)	3	3	6
	▪ Evaluasi atau penilaian	3	3	6
Jumlah				150

3.6 Uji Coba Penelitian

Uji Coba (*Try Out*) pada penelitian ini adalah Uji Coba tidak terpakai. Uji coba tidak terpakai artinya hasil yang didapat dari uji coba bukan merupakan hasil yang akan digunakan untuk penelitian. Uji Coba dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas skala konflik peran ganda ibu bekerja dan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif. Subjek dalam uji coba adalah ibu-ibu bekerja pada dinas dan instansi yang tidak digunakan sebagai tempat penelitian. Adapun tempat uji coba penelitian yang digunakan adalah Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang.

Jumlah subjek yang sesuai dengan karakteristik populasi dalam uji coba dengan rincian pada dinas kesehatan diambil 13 subjek dan pada dinas pendidikan diambil 17 subjek. Sehingga, subjek untuk digunakan untuk uji coba adalah sebanyak 30 subjek.

3.7 Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Validitas

Menurut Azwar (2005:173) validitas merupakan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. suatu instrumen pengukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya. di sisi lain, hal terpenting dalam konsep validitas adalah kecermatan pengukuran. Azwar (2005:174) menerangkan suatu tes yang validitasnya tinggi tidak saja akan menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat akan tetapi dengan kecermatan tinggi, yaitu kecermatan dalam mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya.

Azwar (2005:175) membagi tipe validitas menjadi tiga, yaitu validitas isi (*content*), validitas konstruk (*construct*), dan validitas berdasar kriteria (*criteria*). Validitas berdasar kriteria terbagi lagi atas tipe validitas konkuren (*concurrent*) dan validitas prediktif (*predictive*). Berdasar instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka validitas yang digunakan adalah validitas konstruk. Azwar (2001:131) menyebutkan “validitas konstruk sangat penting artinya terutama dalam pengembangan dan evaluasi terhadap skala-skala kepribadian”.

Dalam menghitung koefisien korelasi dengan skor totalnya untuk mengetahui validitas suatu alat ukur maka digunakan teknik korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N|\sum XY| - |\sum X| |\sum Y|}{\sqrt{N\sum X^2 - |\sum X|^2} \sqrt{N\sum Y^2 - |\sum Y|^2}} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara item dengan total

$\sum XY$: jumlah perkalian nilai item dengan total

$\sum X$: jumlah nilai masing-masing item

$\sum Y$: jumlah nilai total

N : jumlah subyek

3.7.2 Reliabilitas

“Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran” (Azwar, 2004:83).

Dalam penelitian ini reliabilitas dihitung dengan menggunakan teknik analisis reliabilitas dengan Formula Alpha, yang rumusnya :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_b}{V_t} \right) \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

α : koefisien realibilitas alpha

k : banyaknya belahan

$\sum V_b$: varians skor belahan

V_t : varians skor totals

1 : bilangan konstan

3.8 Analisis Hasil Uji Coba

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, maka terlebih dahulu instrumen tersebut diuji cobakan pada sejumlah sampel penelitian. Hal ini perlu dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas yang akan digunakan dalam penelitian nantinya.

3.8.1 Uji Validitas

1. Skala Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif

Berdasarkan hasil uji coba skala sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif menunjukkan bahwa dari 36 item yang diuji validitasnya terdapat 36 aitem yang valid dengan kisaran (r_{xy}) 0,258 s/d 0,641.

Adapun sebaran item skala sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif sebelum uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Sebaran nomor item Skala Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif
(sebelum uji validitas dan reliabilitas)

Aspek Penyesuaian Diri Istri	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komponen Kognitif	- Pengetahuan dan pengalaman terhadap pemberian ASI Eksklusif	1,2,4	7,9,11	6
	- Kepercayaan dan keyakinan terhadap pemberian ASI Eksklusif	3,5,12	6,8,10	6
Komponen Afektif	- Perasaan senang dan tidak senang terhadap pemberian ASI Eksklusif	13,14,18	16,17,20	6
	- Sistem nilai atau norma masyarakat terhadap pemberian ASI	15,19,36	22,23,35	6

Eksklusif				
Komponen Konatif	- Dorongan untuk berperilaku terhadap pemberian ASI Eksklusif	21,24,28	26,29,31	6
	- Kesiapan untuk berperilaku terhadap pemberian ASI Eksklusif	27,30,34	32,33,35	6
Jumlah		18	18	36

Adapun sebaran item skala sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif setelah uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7
Sebaran nomor item Skala Sikap Terhadap Pemberian ASI Eksklusif
(setelah uji validitas dan reliabilitas)

Aspek Penyesuaian Diri Istri	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komponen Kognitif	- Pengetahuan dan pengalaman terhadap pemberian ASI Eksklusif	1,2,4	7,9,11	6
	- Kepercayaan dan keyakinan terhadap pemberian ASI Eksklusif	3,5,12	6,8,10	6
Komponen Afektif	- Perasaan senang dan tidak senang terhadap pemberian ASI Eksklusif	13,14,18	16,17,20	6
	- Sistem nilai atau norma masyarakat terhadap pemberian ASI Eksklusif	15,19,36	22,23,35	6
Komponen Konatif	- Dorongan untuk berperilaku terhadap pemberian ASI Eksklusif	21,24,28	26,29,31	6
	- Kesiapan untuk berperilaku terhadap pemberian ASI Eksklusif	27,30,34	32,33,35	6
Jumlah		18	18	36

2. Skala Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja

Berdasarkan hasil uji coba skala konflik peran ganda ibu bekerja menunjukkan bahwa dari 150 item yang diuji validitasnya terdapat 80 item yang valid dengan kisaran (r_{xy}) 0,426 s/d 0,827 serta 70 item yang tidak valid dengan kisaran (r_{xy}) -0,107 s/d 0,416.

Nomor-nomor item yang valid adalah 1,4,5,6,8,9,10,11,14,15,17,18,19,21,22,24,25,26,28,30,31,32,34,35,36,37,38,39,40,41,42,45,47,48,49,50,51,52,53,55,57,60,61,62,63,67,71,74,76,77,79,81,83,84,85,86,87,89,90,94,96,98,100,101,103,108,111,113,116,127,128,130,131,135,136,137,141,143,144 dan 145. Sedangkan nomor item yang tidak valid adalah 2,3,7,12,13,16,20,23,27,29,33,43,44,46,54,56,58,59,64,65,66,68,69,72,73,75,78,80,82,88,91,92,93,95,97,99,102,104,105,106,107,109,110,112,114,115,117,118,119,120,121,122,123,124,125,126,129,132,133,134,138,139,140,142,146,147,148,149 dan 150.

Adapun *blue print* sebaran item sebelum maupun setelah penghitungan validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada dua tabel berikut ini:

Tabel 3.8
Sebaran nomor item Skala Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja
(sebelum uji validitas dan reliabilitas)

Aspek Konflik Peran Ganda	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pengasuhan Anak	- Waktu menyusui anak	14,18,129	1,2,10	6
	- Waktu bermain dengan anak	9,11,120	4,12,142	6
	- Waktu melaksanakan imunisasi pada anak	7,16,31	3,8,21	6
Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga	- Bantuan dalam mengasuh anak	6,13,19	17,20,23	6

	- Bantuan dalam urusan rumah tangga	27,29,76	25,32,107	6
Komunikasi dan Interaksi dengan Suami	- Adanya keterbukaan	24,34,66	121,39,41	6
	- Sikap empati	28,35,43	33,37,40	6
	- Sikap mendukung	38,44,47	42,49,72	6
	- Adanya perasaan positif	46,48,56	45,51,117	6
	- Adanya kesetaraan atau kesamaan	50,52,54	62,73,59	6
Waktu untuk Keluarga	- Intensitas bersama keluarga	57,61,139	55,58,65	6
	- Intensitas di kantor	67,68,70	36,60,64	6
Penentuan Prioritas	- Prioritas karir	74,78,86	69,77,83	6
	- Prioritas keluarga	79,87,125	80,82,84	6
Tekanan Karir	- Peraturan kerja	85,91,94	81,88,93	6
	- Sikap atasan	92,99,101	90,96,104	6
	- Beban kerja	98,102,111	95,105,108	6
	- Waktu kerja	100,110,113	97,103,106	6
	- Keadilan	109,112,116	22,114,136	6
	- Rekan-rekan kerja	5,53,123	115,126,143	6
Tekanan Keluarga	- Penerimaan anggota keluarga	26,89,134	118,127,133	6
	- Aturan-aturan keluarga	128,130,138	122,124,135	6
Pandangan Suami terhadap Peran Ganda Wanita	- Pengetahuan	71,131,132	75,119,141	6
	- Pengharapan	137,140,146	30,144,149	6
	- Evaluasi atau penilaian	15,63,148	145,147,150	6
Jumlah				150

Tabel 3.9
Sebaran nomor item Skala Konflik Peran Ganda
(setelah uji validitas dan reliabilitas)

Aspek Konflik Peran Ganda	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Pengasuhan Anak	- Waktu menyusui anak	14,18,129*	1,2*,10	4
	- Waktu bermain dengan anak	9,11,120*	4,12*,142*	3
	- Waktu melaksanakan imunisasi pada anak	7*,16*,31	3*,8,21	3
Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga	- Bantuan dalam mengasuh anak	6,13*,19	17,20*,23*	3
	- Bantuan dalam urusan rumah tangga	27*,29*,76	25,32,107*	3
Komunikasi dan	- Adanya	24,34,66*	121*,39,41	4

Interaksi dengan Suami	keterbukaan			
	- Sikap empati	28,35,43*	33*,37,40	4
	- Sikap mendukung	38,44*,47	42,49,72*	4
	- Adanya perasaan positif	46*,48,56*	45,51,117*	3
	- Adanya kesetaraan atau kesamaan	50,52,54*	62,73*,59*	3
Waktu untuk Keluarga	- Intensitas bersama keluarga	57,61,139*	55,58*,65*	3
	- Intensitas di kantor	67,68*,70*	36,60,64*	3
Penentuan Prioritas	- Prioritas karir	74,78*,86	69*,77,83	4
	- Prioritas keluarga	79,87,125*	80*,82*,84	3
Tekanan Karir	- Peraturan kerja	85,91*,94	81,88*,93*	3
	- Sikap atasan	92*,99*,101	90,96,104*	3
	- Beban kerja	98,102*,111	95*,105*,108	3
	- Waktu kerja	100,110*,113	97*,103,106*	3
	- Keadilan	109*,112*,116	22,114*,136	3
	- Rekan-rekan kerja	5,53,123*	115*,126*,143	3
Tekanan Keluarga	- Penerimaan anggota keluarga	26,89,134*	118*,127,133*	3
	- Aturan-aturan keluarga	128,130,138*	122*,124*,135	3
Pandangan Suami terhadap Peran Ganda Wanita	- Pengetahuan	71,131,132*	75*,119*,141	3
	- Pengharapan	137,140*,146*	30,144,149*	3
	- Evaluasi atau penilaian	15,63,148*	145,147*,150*	3
Jumlah				80

Keterangan:

Nomor yang diberi tanda * merupakan nomor item yang gugur (tidak valid)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan dan ketelitian yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas diharapkan memperoleh data yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan uji reliabilitas dapat diketahui taraf sejauh mana tes itu sama dengan dirinya sendiri; atau kalau dikatakan secara populer reliabilitas sesuatu tes adalah keajegan suatu tes (Suryabrata, 2003, hal 23). Reliabilitas mengandung persamaan dengan validitas dalam keduanya itu dibandingkan dengan sesuatu; bedanya apabila validitas itu alat pembandingnya adalah hal yang diluar tes itu (atau tes item) yaitu

kriteria, sedangkan pada reliabilitas alat pembanding itu adalah tes itu sendiri. Sedangkan teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik statistik dengan rumus korelasi *Alpha Cronbach*.

Uji reliabilitas skala konflik peran ganda ibu bekerja diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,747, sehingga instrumen tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas dengan taraf cukup. Uji reliabilitas skala sikap dalam pemberian ASI eksklusif diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,722, sehingga instrumen tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas dengan taraf cukup. Interpretasi reliabilitas didasarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.10
Interpretasi Reliabilitas

Besarnya linier r	Interpretasi
Antara 0,801 – 1,00	Baik
0,601 – 0,800	Cukup
0,401 – 0,600	Agak Kurang
0,201 – 0,400	Kurang
0,001 – 0,200	Sangat Kurang

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2002: 245).

3.2.3 Metode Analisis Data

Menganalisis data merupakan satu langkah yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam penelitian. Data yang diperoleh perlu diolah lebih lanjut agar dapat memberikan keterangan yang dapat dipahami.

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah teknik korelasi

Product Moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N})}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Variabel Y

N = Jumlah responden

$\sum x$ = Skor item

$\sum y$ = Jumlah total skor item

$\sum xy$ = Jumlah perkalian X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat X

(Arikunto, 2005: 70)



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab 4 menguraikan bagaimanakah gambaran hubungan antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI eksklusif di lembaga pemerintah Kota Magelang. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan teknik dan metode yang telah ditentukan. Pada bab ini akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan proses, hasil dan pembahasan hasil penelitian yang meliputi beberapa tahap yaitu persiapan penelitian, uji coba instrumen (*try out*), pelaksanaan penelitian, deskripsi data hasil penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan. Tujuan dilaksanakan orientasi kanchah adalah untuk mengetahui kesesuaian karakteristik subyek penelitian dengan lokasi penelitian. Penelitian dilakukan di Lembaga Pemerintah Kota Magelang dengan pertimbangan sebagai berikut: berdasarkan penelitian awal pada lembaga Pemerintah Kota Magelang memiliki pegawai wanita dengan jumlah banyak pada usia subur dan banyak terdapat pegawai yang memiliki anak usia kecil sehingga banyak pegawai yang bekerja sambil menyusui bayinya.

4.1.2 Proses Perijinan

Penelitian yang dilakukan haruslah melalui proses perijinan supaya penelitian berjalan dengan lancar dan sesuai dengan maksud dan tujuan diadakan penelitian. Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu peneliti melakukan beberapa tahap untuk mempersiapkan perijinan penelitian. Tahap pertama yang dilakukan peneliti adalah mempersiapkan surat pengantar penelitian kemudian diteruskan ke Kabag Tata Usaha Fakultas Ilmu Pendidikan untuk mendapatkan ijin dari Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Surat ijin tersebut diajukan kepada dinas lembaga Pemerintah Kota Magelang yang kemudian digunakan sebagai pengantar untuk melakukan perijinan penelitian di instansi-instansi yang terkait terdiri dari Dinas, Badan, Kantor, Bagian, dan UPTD. Kemudian dari Pemerintahan Kota Magelang dilimpahkan kepada kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kota Magelang sebagai lembaga yang menangani masalah perijinan penelitian di lingkungan Kota Magelang dan dilimpahkan lagi ke Badan Perencanaan Pembangunan Kota Magelang untuk mendapatkan surat rekomendasi research/survey dengan nomor: 070/487/430 Setelah melalui prosedur tersebut akhirnya peneliti mendapat ijin dari BAPEKO (Badan Perencanaan Kota) Magelang yang dahulunya bernama BAPEDA untuk melakukan penelitian ke Badan dan Dinas yang terdapat di Pemerintahan Kota Magelang. Bukti surat pengantar dan surat ijin penelitian dapat dilihat pada lampiran.

4.1.3 Penentuan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja di Lembaga Pemerintah Kota Magelang, mempunyai anak berusia sekitar 0-9 bulan dan telah selesai masa cuti melahirkan. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara *purposive sampling* atau berdasarkan pada ciri tertentu yang sudah diketahui sebelumnya. Adapun rincian subyek penelitian, yaitu:

Tabel 4.1
Rincian Subyek Penelitian

No.	Lokasi Penelitian	Jumlah Subyek Penelitian
1.	Sekretariat Daerah	5
2.	BPK RSUD Tidar Kota Magelang	11
3.	Dinas Pendidikan	7
4.	Dinas Kesehatan	5
5.	Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah	2
6.	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	2
	jumlah	32

4.2 Pelaksanaan Penelitian

4.2.1 Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengambilan data penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai bulan Agustus 2009 di Badan dan Dinas Pemerintah Kota Magelang. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala sikap pemberian ASI Eksklusif dan skala konflik peran ganda ibu bekerja yang memiliki empat alternatif pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Kedua skala penelitian ini dilakukan uji coba

dengan metode *try out* tidak terpakai. Untuk *try out* sendiri dilaksanakan di Dinas Kesehatan dan Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang.

4.2.2 Pelaksanaan Skoring

Setelah pemberian skala selesai dan skala telah terkumpul kembali, maka peneliti memberi skor pada masing-masing jawaban yang telah diisi oleh mahasiswa dengan rentang skor satu sampai empat. Kemudian setelah pengskoran selesai, peneliti mentabulasi skor setiap subyek untuk selanjutnya dilakukan analisis data dengan bantuan komputer menggunakan *SPSS for windows 17*.

4.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi. Untuk menganalisis peneliti menggunakan angka yang dideskripsikan dengan menguraikan kesimpulan yang didasari oleh angka dengan metode statistik. Hal ini dapat dilakukan dengan aturan statistik deskriptif dari data yang sudah dianalisis yang umumnya mencakup jumlah subyek (N) dalam kelompok, skor maksimum (X_{maks}), skor minimum (X_{min}) dan statistik-statistik lain yang dirasa perlu.

4.3.1 Gambaran Umum Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif

Gambaran sikap ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif dapat dilihat berdasarkan kategori data empirik penelitian dengan teknik perhitungan menggunakan bantuan komputer. Sikap ibu bekerja terhadap pemberian ASI eksklusif dapat dilihat dari tiga aspek yaitu komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif.

Data diungkap dengan menggunakan skala sikap terhadap pemberian ASI eksklusif dengan jumlah item sebanyak 32 item yang memiliki skor tertinggi 4 dan skor terendah 1, sehingga diperoleh rentang minimal 32 dan rentang maksimal 128. Jadi rentang maksimal dan minimal sama dengan antara 32 sampai 128, dengan jarak sebaran 96. Ini berarti bahwa setiap deviasi standarnya bernilai 24. Berikut perhitungan secara lengkapnya:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 32 = 128$

Minimal = $1 \times 32 = 32$

Range = maksimal – minimal = $128 - 32 = 96$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{96}{4} = 24$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.2
Kategorisasi Sikap dalam Pemberian ASI Eksklusif

Interval Skor	Kategori
104 - ≤ 128	Sangat Tinggi
80 - < 104	Tinggi
56 - < 80	Rendah
32 - < 56	Sangat rendah

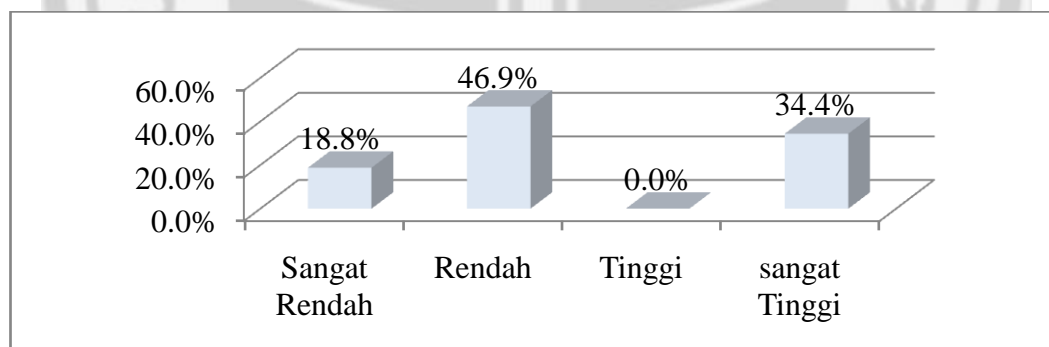
Berdasarkan kategori di atas tabel 4.2, ternyata gambaran mengenai konflik peran ganda ibu bekerja menunjukkan bahwa, sikap ibu bekerja terhadap pemberian ASI eksklusif pada kategori sangat rendah sebanyak 18,8% (6 orang), kategori rendah sebanyak 46,9% (15 orang), kategori tinggi sebanyak 0% dan kategori sangat tinggi sebanyak 34,4% (11 orang). Uraian tersebut menunjukkan

bahwa sikap ibu bekerja terhadap pemberian ASI eksklusif sebagian besar berada pada kategori rendah. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Sikap dalam Pemberian ASI Eksklusif

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	6	18,8
Rendah	15	46,9
Tinggi	0	0,0
Sangat tinggi	11	34,4
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki sikap ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif dalam kategori rendah, yaitu sebesar 46,9% atau 15 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase sikap terhadap pemberian ASI eksklusif berikut:



Gambar 4.1
Diagram Persentase Sikap dalam Pemberian ASI Eksklusif

Skala hubungan antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI eksklusif di lembaga pemerintah Kota Magelang terdiri atas tiga aspek. Gambaran masing-masing aspek akan dijelaskan secara rinci dibawah ini

4.3.2.1 Kognitif

Gambaran sikap terhadap pemberian ASI eksklusif pada aspek kognitif diukur dengan skala sikap terhadap pemberian ASI eksklusif sebanyak 12 item yang meliputi indikator pengetahuan dan pengalaman terhadap pemberian ASI eksklusif serta kepercayaan dan keyakinan terhadap pemberian ASI eksklusif.

Kategorisasi aspek kognitif dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 12 = 48$

Minimal = $1 \times 12 = 12$

Range = maksimal – minimal = $48 - 12 = 36$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{36}{4} = 9$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.4
Kategorisasi Aspek Kognitif

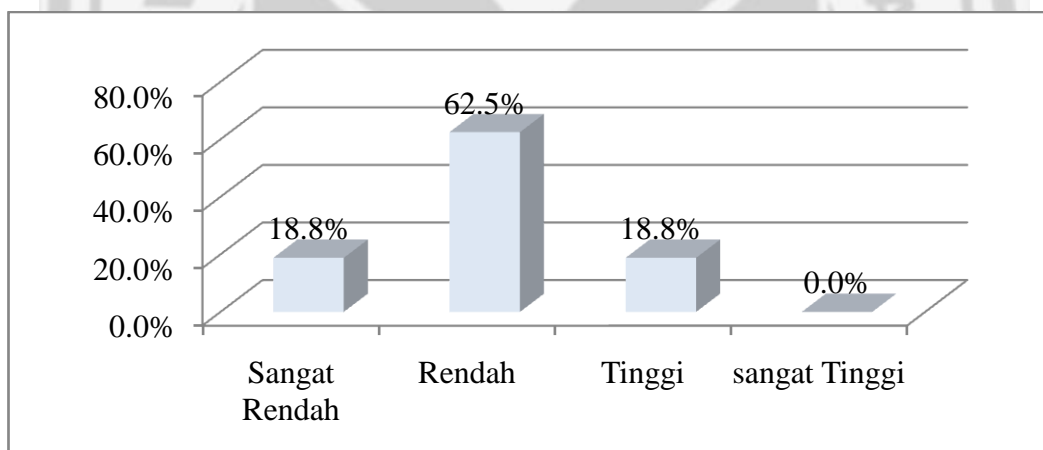
Interval Skor	Kategori
$39 - \leq 48$	Sangat Tinggi
$30 < 39$	Tinggi
$21 - < 30$	Rendah
$12 - < 21$	Sangat rendah

Berdasarkan kategori di atas tabel 4.4, ternyata gambaran mengenai aspek kognitif pada kategori sangat rendah sebanyak 18,8% (6 orang), kategori rendah sebanyak 62,5% (20 orang), kategori tinggi sebanyak 18,8% (6 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 0,0% (0 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek kognitif sebagian besar berada pada kategori rendah. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Aspek Kognitif

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	6	18,8
Rendah	20	62,5
Tinggi	6	18,8
Sangat tinggi	0	0,0
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki sikap dalam pemberian ASI eksklusif pada aspek kognitif dalam kategori rendah, yaitu sebesar 62,5% atau 20 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase aspek kognitif berikut:



Gambar 4.2
Diagram Persentase Aspek Kognitif

4.3.2.2 Afektif

Gambaran sikap terhadap pemberian ASI eksklusif pada aspek afektif diukur dengan skala sikap dalam pemberian ASI eksklusif sebanyak 11 item yang meliputi indikator perasaan senang dan tidak senang terhadap pemberian ASI

Eksklusif serta sistem nilai atau norma masyarakat terhadap pemberian ASI

Eksklusif. Kategorisasi aspek afektif dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 12 = 48$

Minimal = $1 \times 12 = 12$

Range = maksimal – minimal = $48 - 12 = 36$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{36}{4} = 9$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kategorisasi Aspek Afektif

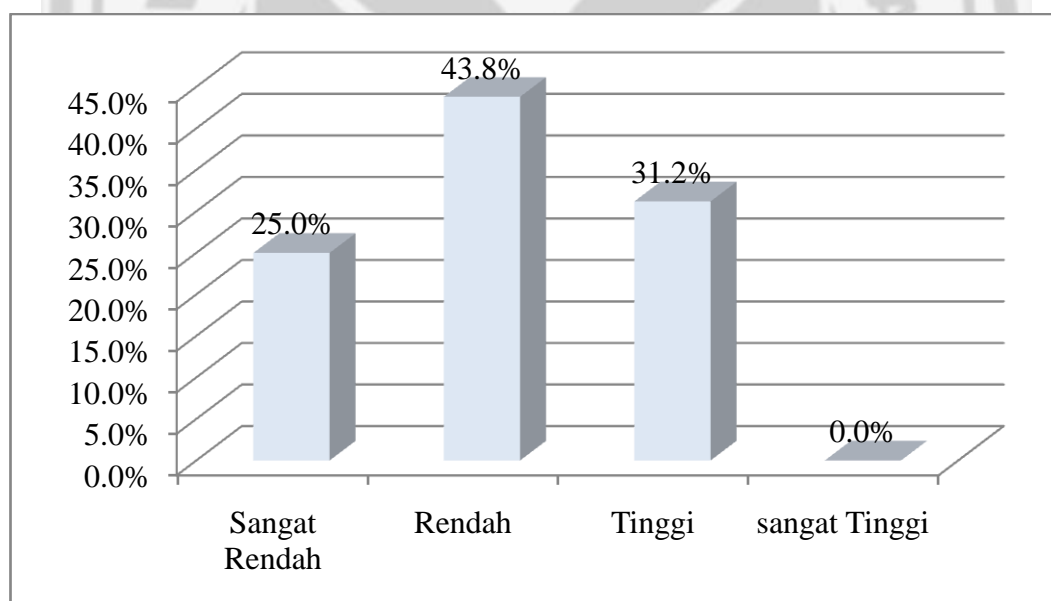
Interval Skor	Kategori
$39 - \leq 48$	Sangat Tinggi
$30 < 39$	Tinggi
$21 - < 30$	Rendah
$12 - < 21$	Sangat rendah

Berdasarkan kategori di atas tabel 4.6, ternyata gambaran mengenai aspek afektif pada kategori sangat rendah sebanyak 25,0% (8 orang), kategori rendah sebanyak 43,8% (14 orang), kategori tinggi sebanyak 31,2% (10 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 0,0%. Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek afektif sebagian besar berada pada kategori rendah. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Aspek Afektif

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	8	25,0
Rendah	14	43,8
Tinggi	10	31,2
Sangat tinggi	0	0,0
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki sikap dalam pemberian ASI Eksklusif pada aspek afektif dalam kategori rendah, yaitu sebesar 43,8% atau 14 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase aspek afektif berikut:



Gambar 4.3
Diagram Persentase Aspek Afektif

4.3.2.3 Konatif

Gambaran sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif pada aspek konatif diukur dengan skala sikap dalam pemberian ASI eksklusif sebanyak 11 item yang meliputi indikator dorongan untuk berperilaku terhadap pemberian ASI Eksklusif

dan kesiapan untuk berperilaku terhadap pemberian ASI Eksklusif. Kategorisasi aspek konatif dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 12 = 48$

Minimal = $1 \times 12 = 12$

Range = maksimal – minimal = $48 - 12 = 36$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{36}{4} = 9$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.8
Kategorisasi Aspek Konatif

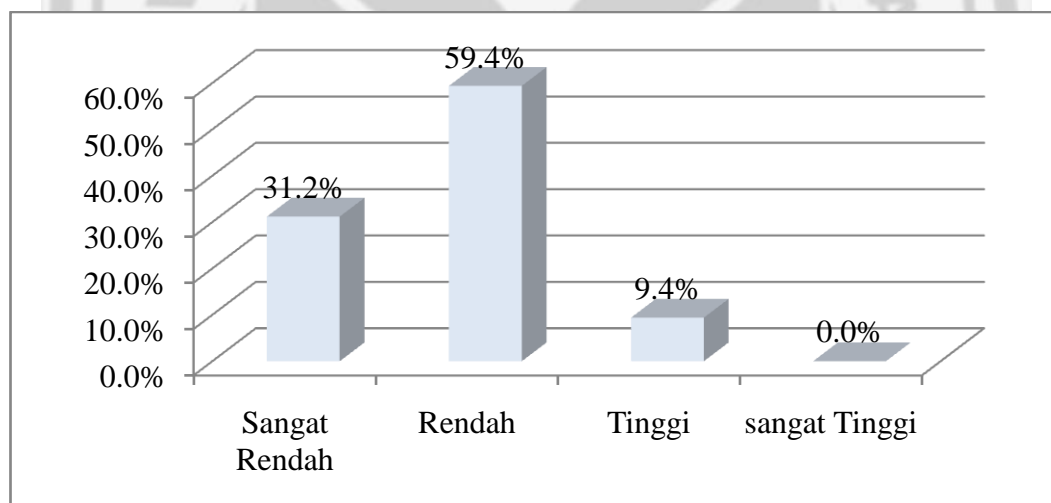
Interval Skor	Kategori
39 - ≤ 48	Sangat Tinggi
30 < 39	Tinggi
21 - < 30	Rendah
12 - < 21	Sangat rendah

Berdasarkan kategori di atas tabel 4.8, ternyata gambaran mengenai aspek konatif pada kategori sangat rendah sebanyak 31,2% (10 orang), kategori rendah sebanyak 59,4% (19 orang), kategori tinggi sebanyak 9,4% (3 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 0,0% (0 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek konatif sebagian besar berada pada ketegori rendah. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Aspek Konatif

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	10	31,2
Rendah	19	59,4
Tinggi	10	9,4
Sangat tinggi	0	0,0
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki sikap terhadap pemberian ASI eksklusif pada aspek konatif dalam kategori rendah, yaitu sebesar 59,4% atau 19 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase aspek konatif berikut:

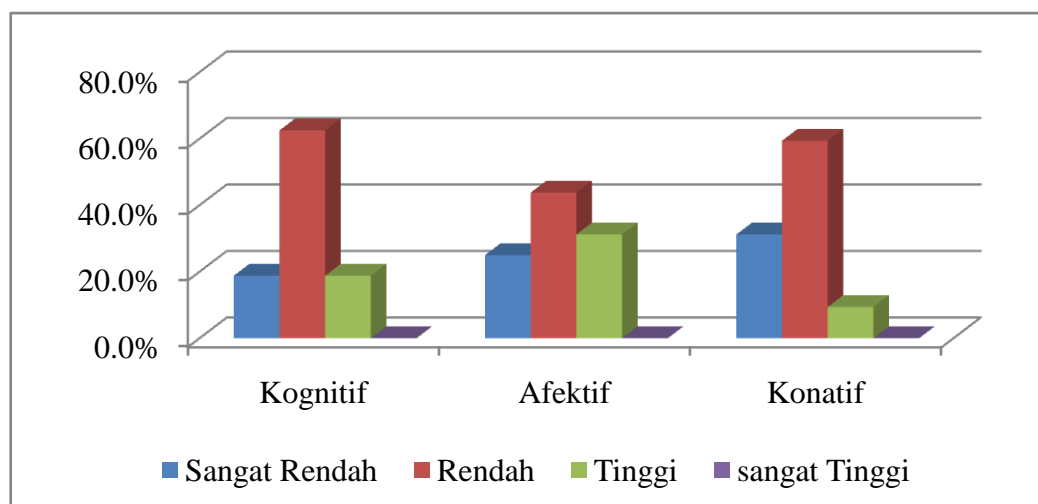


Gambar 4.4
Diagram Persentase Aspek Konatif

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif berada dalam kategori rendah. Hal ini terlihat dari persentase pada tiga aspek sikap dalam pemberian ASI eksklusif yaitu aspek kognitif, afektif dan

konatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase aspek-aspek sikap terhadap pemberian ASI eksklusif sebagai berikut ini:

Gambar 4.5
Diagram Persentase Aspek-aspek Sikap dalam Pemberian ASI Eksklusif



4.3.2 Gambaran Umum Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja

Gambaran konflik peran ganda ibu bekerja dapat dilihat berdasarkan kategori data empirik penelitian dengan teknik perhitungan menggunakan bantuan komputer. Konflik peran ganda ibu bekerja dapat dilihat dari delapan aspek yaitu pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami, waktu untuk keluarga, penentuan prioritas, tekanan karir, tekanan keluarga dan pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

Data diungkap dengan menggunakan skala konflik peran ganda ibu bekerja dengan jumlah item sebanyak 78 item yang memiliki skor tertinggi 4 dan skor terendah 1, sehingga diperoleh rentang minimal 78 dan rentang maksimal 312. Jadi rentang maksimal dan minimal sama dengan antara 78 sampai 312,

dengan jarak sebaran 234. Ini berarti bahwa setiap deviasi standarnya bernilai 58,5. Berikut perhitungan secara lengkapnya:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 78 = 312$

Minimal = $1 \times 78 = 78$

Range = maksimal – minimal = $312 - 78 = 234$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{234}{4} = 58,5$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.10
Kategorisasi Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja

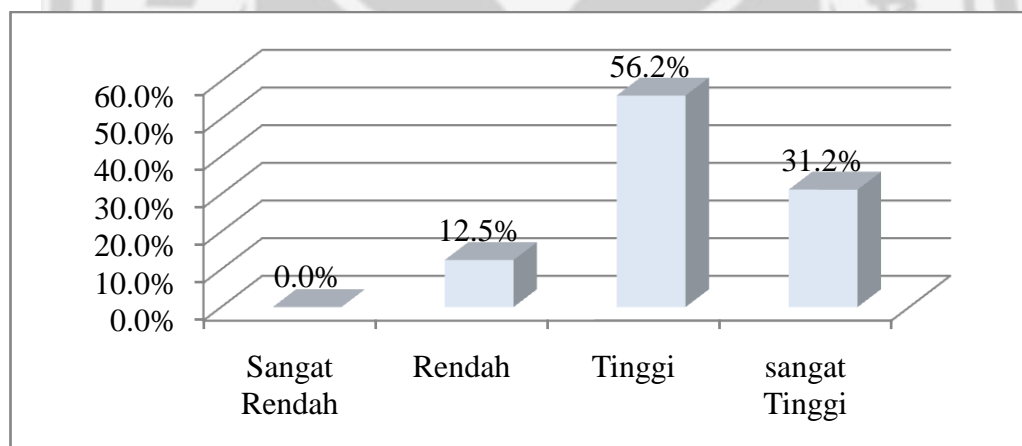
Interval Skor	Kategori
253,5 - ≤ 312	Sangat Tinggi
195 - < 253,5	Tinggi
136,5 - < 195	Rendah
78 - < 136,5	Sangat rendah

Berdasarkan tabel kategori di atas, ternyata gambaran mengenai konflik peran ganda ibu bekerja menunjukkan bahwa peran ganda ibu bekerja pada kategori sangat rendah sebanyak 0%, kategori rendah sebanyak 12,5% (4 orang), kategori tinggi sebanyak 56,2% (18 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 31,2% (10 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda ibu bekerja sebagian besar berada pada kategori tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	0	0
Rendah	4	12,5
Tinggi	18	56,2
Sangat tinggi	10	31,2
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki konflik peran ganda ibu bekerja dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 56,2% atau 18 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase konflik peran ganda ibu bekerja berikut:



Gambar 4.6
Diagram Persentase Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja

Skala hubungan antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif di lembaga pemerintah kota Magelang terdiri atas delapan aspek. Gambaran masing-masing aspek akan dijelaskan secara rinci dibawah ini.

4.3.1.1 Pengasuhan Anak

Gambaran konflik peran ganda ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif pada aspek pengasuhan anak diukur dengan skala konflik peran ganda ibu bekerja sebanyak 10 item yang meliputi indikator waktu menyusui, waktu bermain dengan anak dan waktu melaksanakan imunisasi pada anak. Kategorisasi aspek pengasuhan anak dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 10 = 40$

Minimal = $1 \times 10 = 10$

Range = maksimal – minimal = $40 - 10 = 30$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{30}{4} = 7,5$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.12
Kategorisasi Aspek Pengasuhan Anak

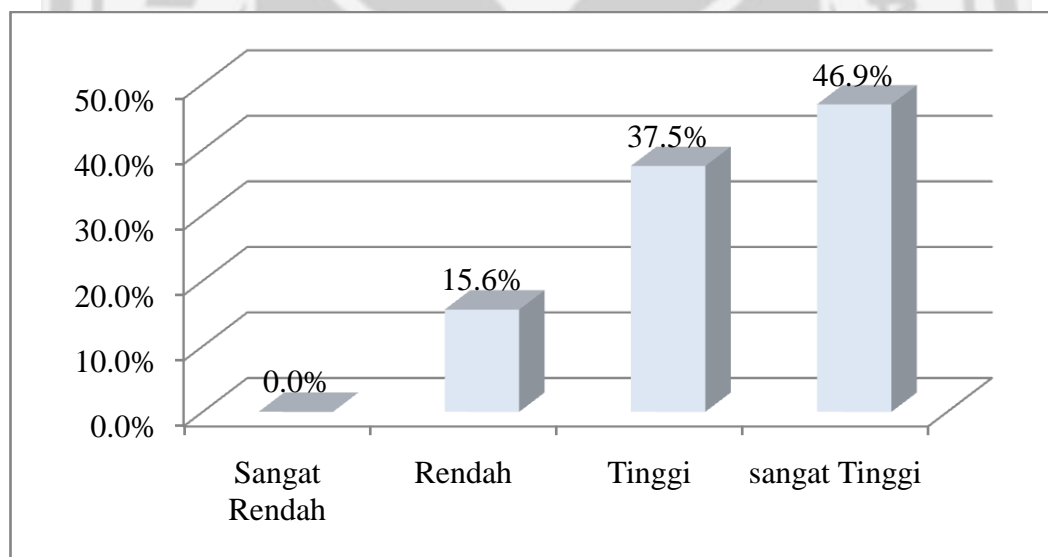
Interval Skor	Kategori
32,5 - ≤ 40	Sangat Tinggi
25 - < 32,5	Tinggi
17,5 - < 25	Rendah
10 - < 17,5	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 4.12 kategori di atas, ternyata gambaran mengenai aspek pengasuhan anak pada kategori sangat rendah sebanyak 0%, kategori rendah sebanyak 15,6% (5 orang), kategori tinggi sebanyak 37,5% (12 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 46,9% (15 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek pengasuhan anak sebagian besar berada pada kategori sangat tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Pengasuhan Anak

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	0	0,0
Rendah	5	15,6
Tinggi	12	37,5
Sangat tinggi	15	46,9
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki konflik peran ganda ibu bekerja pada aspek pengasuhan anak dalam kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 46,9% atau 15 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase pengasuhan anak berikut:



Gambar 4.7
Diagram Persentase Pengasuhan Anak

4.3.1.2 Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga

Gambaran konflik peran ganda ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif pada aspek bantuan pekerjaan rumah tangga diukur dengan skala konflik peran ganda ibu bekerja sebanyak 6 item yang meliputi indikator bantuan dalam

mengasuh anak dan indikator bantuan dalam urusan rumah tangga. Kategorisasi aspek bantuan pekerjaan rumah tangga dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 6 = 24$

Minimal = $1 \times 6 = 6$

Range = maksimal – minimal = $24 - 6 = 18$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{18}{4} = 4,5$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.14
Kategorisasi Aspek Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga

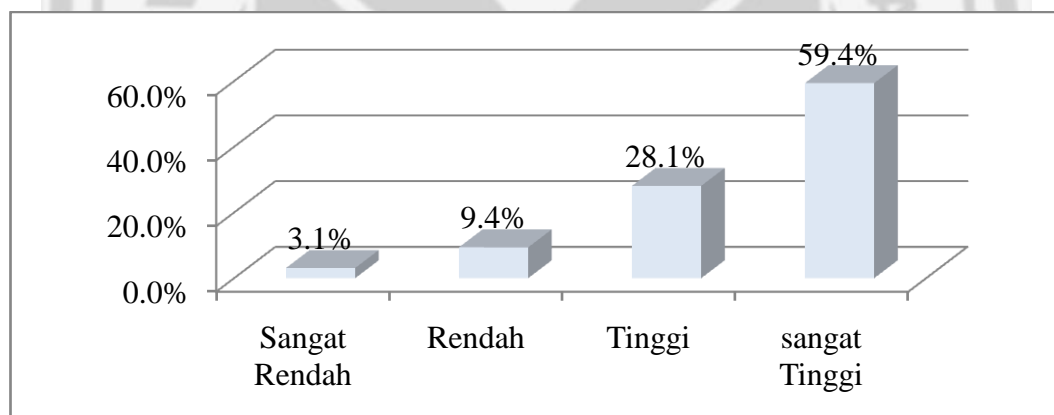
Interval Skor	Kategori
19,5 - ≤ 24	Sangat Tinggi
15 - < 19,5	Tinggi
10,5 - < 15	Rendah
6 - < 10,5	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 4.14 kategori di atas, ternyata gambaran mengenai aspek bantuan pekerjaan rumah tangga pada kategori sangat rendah sebanyak 3,1% (1 orang), kategori rendah sebanyak 9,4% (3 orang), kategori tinggi sebanyak 28,1% (9 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 59,4% (19 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek bantuan pekerjaan rumah tangga sebagian besar berada pada kategori sangat tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	1	3,1
Rendah	3	9,4
Tinggi	9	28,1
Sangat tinggi	19	59,4
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki konflik peran ganda ibu bekerja pada aspek bantuan pekerjaan rumah tangga dalam kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 59,4% atau 19 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase bantuan pekerjaan rumah tangga berikut:



Gambar 4.8
Diagram Persentase Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga

4.3.1.3 Komunikasi Dan Interaksi dengan Suami

Gambaran konflik peran ganda ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif pada aspek komunikasi dan interaksi dengan suami diukur dengan skala konflik peran ganda ibu bekerja sebanyak 16 item yang meliputi indikator adanya keterbukaan, sikap empati, sikap mendukung, adanya perasaan positif dan adanya

kesetaraan atau kesamaan. Kategorisasi aspek komunikasi dan interaksi dengan suami dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 18 = 72$

Minimal = $1 \times 18 = 18$

Range = maksimal – minimal = $72 - 18 = 54$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{54}{4} = 14$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.16
Kategorisasi Aspek Komunikasi Dan Interaksi Dengan Suami

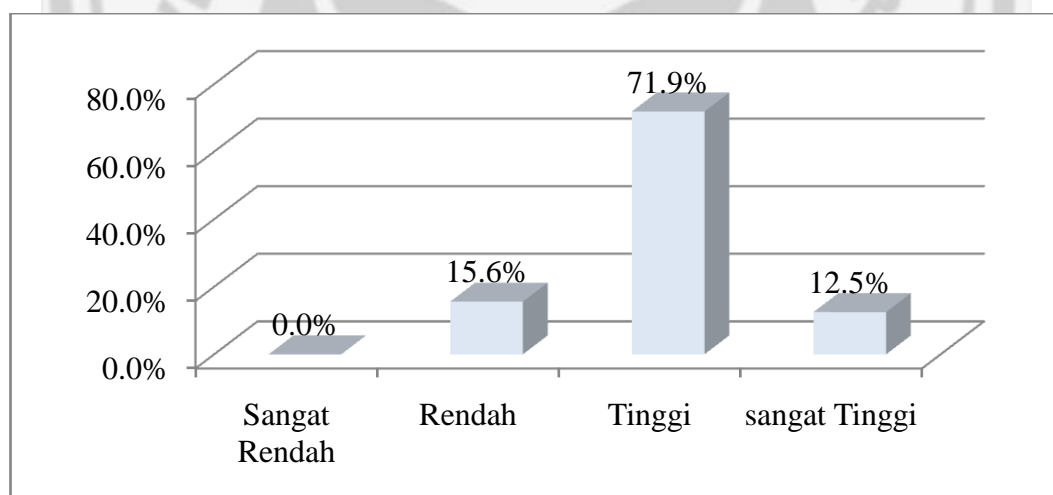
Interval Skor	Kategori
59 - ≤ 72	Sangat Tinggi
45 - < 59	Tinggi
32 - < 45	Rendah
18 - < 32	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 4.16 kategori di atas, ternyata gambaran mengenai aspek komunikasi dan interaksi dengan suami pada kategori sangat rendah sebanyak 0%, kategori rendah sebanyak 15,6% (5 orang), kategori tinggi sebanyak 71,9% (23 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 12,5% (4 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek komunikasi dan interaksi dengan suami sebagian besar berada pada kategori tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Komunikasi Dan Interaksi Dengan Suami

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	0	0,0
Rendah	5	15,6
Tinggi	23	71,9
Sangat tinggi	4	12,5
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki konflik peran ganda ibu bekerja pada aspek komunikasi dan interaksi dengan suami dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 71,9 atau 23 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase komunikasi dan interaksi dengan suami berikut:



Gambar 4.9
Diagram Persentase Komunikasi Dan Interaksi Dengan Suami

4.3.1.4 Waktu untuk Keluarga

Gambaran konflik peran ganda ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif pada aspek waktu untuk keluarga diukur dengan skala konflik peran ganda ibu bekerja sebanyak 6 item yang meliputi indikator intensitas bersama keluarga dan

intensitas di kantor. Kategorisasi aspek waktu untuk keluarga dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 6 = 24$

Minimal = $1 \times 6 = 6$

Range = maksimal – minimal = $24 - 6 = 18$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{18}{4} = 4,5$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.18
Kategorisasi Aspek Waktu untuk Keluarga

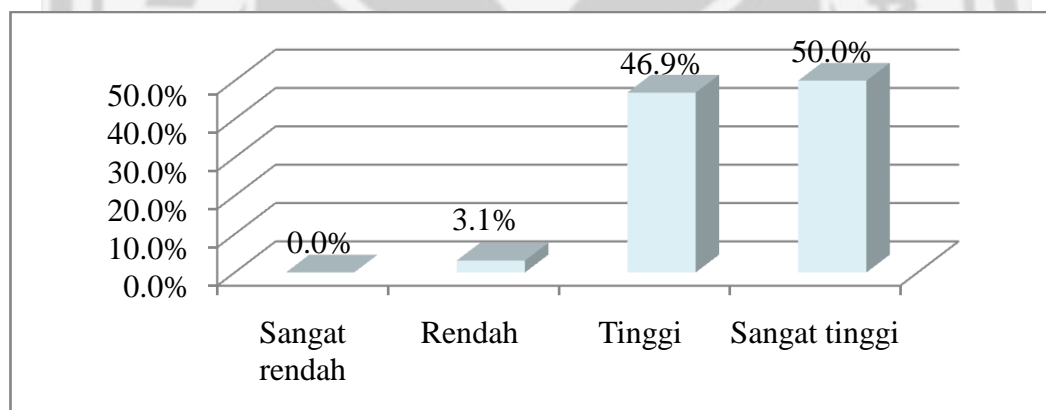
Interval Skor	Kategori
19,5 - ≤ 24	Sangat Tinggi
15 - < 19,5	Tinggi
10,5 - < 15	Rendah
6 - < 10,5	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 4.18 kategori di atas, ternyata gambaran mengenai aspek waktu untuk keluarga pada kategori sangat rendah sebanyak 0%, kategori rendah sebanyak 3,1% (1 orang), kategori tinggi sebanyak 46,9% (15 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 50,0% (16 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek waktu untuk keluarga sebagian besar berada pada kategori sangat tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Waktu untuk Keluarga

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	0	0,0
Rendah	1	3,1
Tinggi	15	46,9
Sangat tinggi	16	50,0
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki konflik peran ganda ibu bekerja pada aspek waktu untuk keluarga dalam kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 50,0% atau 16 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase waktu untuk keluarga berikut:



Gambar 4.10
Diagram Persentase Waktu untuk Keluarga

4.3.1.5 Penentuan Prioritas

Gambaran konflik peran ganda ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif pada aspek penentuan prioritas diukur dengan skala konflik peran ganda ibu bekerja sebanyak 7 item yang meliputi indikator prioritas karir dan prioritas keluarga. Kategorisasi aspek penentuan prioritas dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

$$\text{Maksimal} = 4 \times 7 = 28$$

$$\text{Minimal} = 1 \times 7 = 7$$

$$\text{Range} = \text{maksimal} - \text{minimal} = 28 - 7 = 21$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Range}}{4} = \frac{21}{4} = 5,3$$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.20
Kategorisasi Aspek Penentuan Prioritas

Interval Skor	Kategori
22,8 - ≤ 28	Sangat Tinggi
17,5 - < 22,8	Tinggi
12,3 - < 17,5	Rendah
7 - < 12,3	Sangat rendah

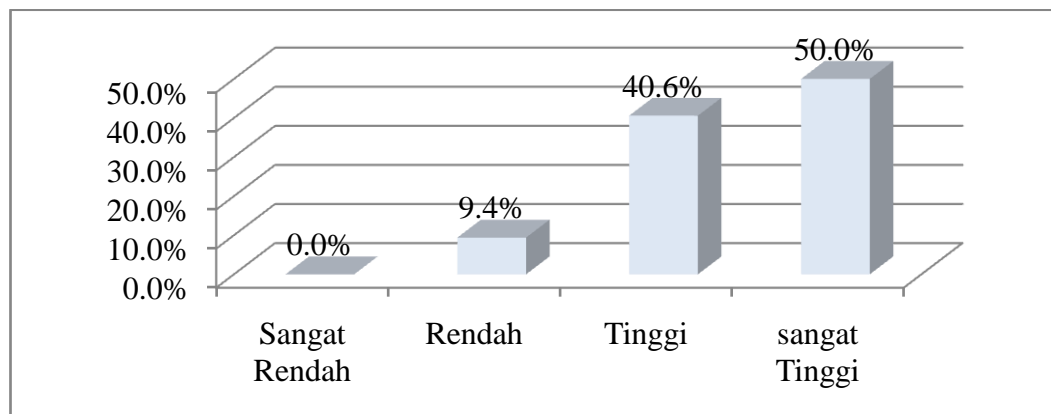
Berdasarkan tabel 4.20 kategori di atas, ternyata gambaran mengenai aspek penentuan prioritas pada kategori sangat rendah sebanyak 0%, kategori rendah sebanyak 9,4% (3 orang), kategori tinggi sebanyak 40,6% (13 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 50,0% (16 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek penentuan prioritas sebagian besar berada pada kategori sangat tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Penentuan Prioritas

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	0	0,0
Rendah	3	9,4
Tinggi	13	40,6
Sangat tinggi	16	50,0
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki konflik peran ganda ibu bekerja pada aspek penentuan prioritas dalam kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 50,0%

atau 16 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase penentuan prioritas berikut:



Gambar 4.11

Diagram Persentase Penentuan Prioritas

4.3.1.6 Tekanan Karir

Gambaran konflik peran ganda ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif pada aspek tekanan karir diukur dengan skala konflik peran ganda ibu bekerja sebanyak 18 item yang meliputi indikator peraturan kerja, sikap atasan, beban kerja, waktu kerja, keadilan dan rekan. Kategorisasi aspek tekanan karir dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 18 = 72$

Minimal = $1 \times 18 = 18$

Range = maksimal – minimal = $72 - 18 = 54$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{54}{4} = 13,5$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.22
Kategorisasi Aspek Tekanan Karir

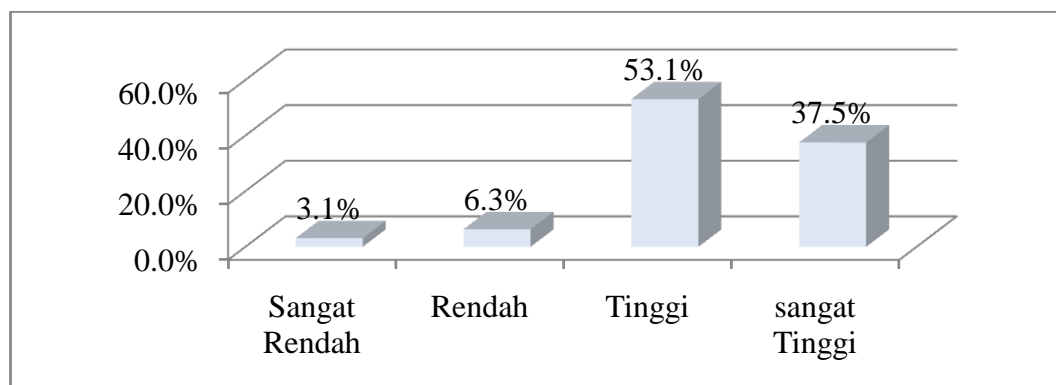
Interval Skor	Kategori
58,5 - ≤ 72	Sangat Tinggi
45 - < 58,5	Tinggi
31,5 - < 45	Rendah
18 - < 31,5	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 4.22 kategori di atas, ternyata gambaran mengenai aspek tekanan karir pada kategori sangat rendah sebanyak 3,1% (1 orang), kategori rendah sebanyak 6,3% (2 orang), kategori tinggi sebanyak 53,1% (17 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 37,5% (12 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek tekanan karir sebagian besar berada pada kategori tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Tekanan Karir

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	1	3,1
Rendah	2	6,3
Tinggi	17	53,1
Sangat tinggi	12	37,5
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki konflik peran ganda ibu bekerja pada aspek tekanan karir dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 53,1% atau 17 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase tekanan karir berikut:



Gambar 4.12
Diagram Persentase Tekanan Karir

4.3.1.7 Tekanan keluarga

Gambaran konflik peran ganda ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif pada aspek tekanan keluarga diukur dengan skala konflik peran ganda ibu bekerja sebanyak 6 item yang meliputi indikator penerimaan anggota keluarga dan aturan-aturan keluarga. Kategorisasi aspek tekanan keluarga dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 6 = 24$

Minimal = $1 \times 6 = 6$

Range = maksimal – minimal = $24 - 6 = 18$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{18}{4} = 4,5$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.24
Kategorisasi Aspek Tekanan Keluarga

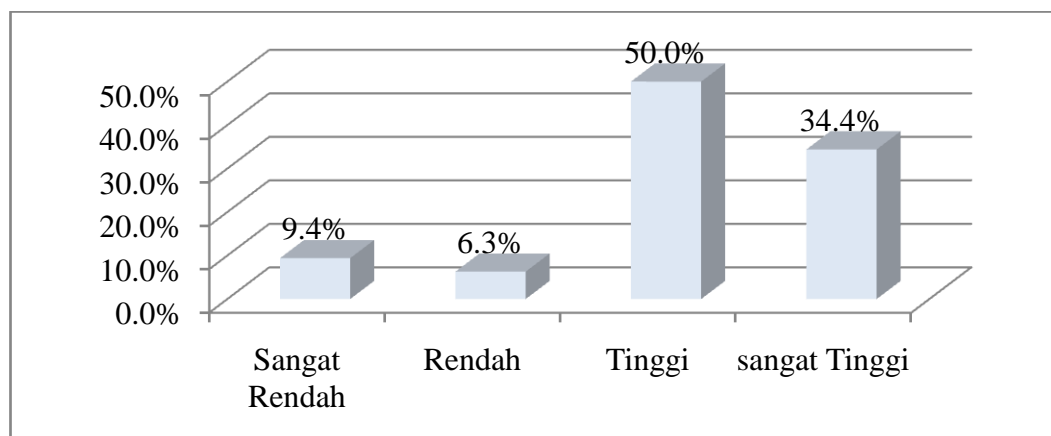
Interval Skor	Kategori
19,5 - ≤ 24	Sangat Tinggi
15 - < 19,5	Tinggi
10,5 - < 15	Rendah
6 - < 10,5	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 4.24 kategori di atas, ternyata gambaran mengenai aspek tekanan keluarga pada kategori sangat rendah sebanyak 9,4% (3 orang), kategori rendah sebanyak 6,3% (2 orang), kategori tinggi sebanyak 50,0% (16 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 34,4% (11 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek tekanan keluarga sebagian besar berada pada kategori tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Tekanan Keluarga

Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	3	9,4
Rendah	2	6,3
Tinggi	16	50,0
Sangat tinggi	11	34,4
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki konflik peran ganda ibu bekerja pada aspek tekanan keluarga dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 50,0% atau 16 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase tekanan keluarga berikut:



Gambar 4.13
Diagram Persentase Tekanan Keluarga

4.3.1.8 Pandangan Suami terhadap Peran Ganda Wanita

Gambaran konflik peran ganda ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif pada aspek pandangan suami terhadap peran ganda wanita diukur dengan skala konflik peran ganda ibu bekerja sebanyak 9 item yang meliputi indikator penerimaan anggota keluarga dan aturan-aturan keluarga. Kategorisasi aspek pandangan suami terhadap peran ganda wanita dapat dihitung sebagai berikut:

Range = data maksimal – data minimal

Maksimal = $4 \times 9 = 36$

Minimal = $1 \times 9 = 9$

Range = maksimal – minimal = $36 - 9 = 27$

Panjang kelas interval = $\frac{\text{Range}}{4} = \frac{27}{4} = 6,8$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.26
Kategorisasi Aspek Pandangan Suami terhadap Peran Ganda Wanita

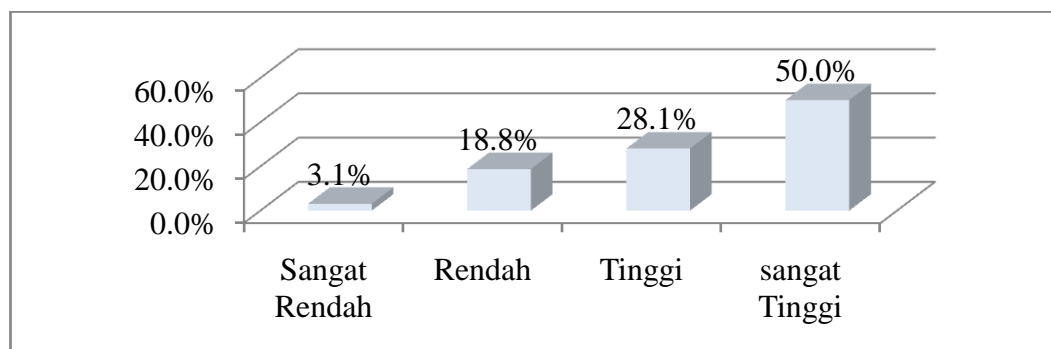
Interval Skor	Kategori
29,3 - ≤ 36	Sangat Tinggi
22,5 - < 29,3	Tinggi
15,8 - < 22,5	Rendah
9 - < 15,8	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 4.26 kategori di atas, ternyata gambaran mengenai aspek pandangan suami terhadap peran ganda wanita pada kategori sangat rendah sebanyak 3,1% (1 orang), kategori rendah sebanyak 18,8% (6 orang), kategori tinggi sebanyak 28,1% (9 orang) dan kategori sangat tinggi sebanyak 50,0% (16 orang). Uraian tersebut menunjukkan bahwa aspek pandangan suami terhadap peran ganda wanita sebagian besar berada pada kategori sangat tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27
Distribusi Frekuensi Pandangan Suami terhadap Peran Ganda Wanita

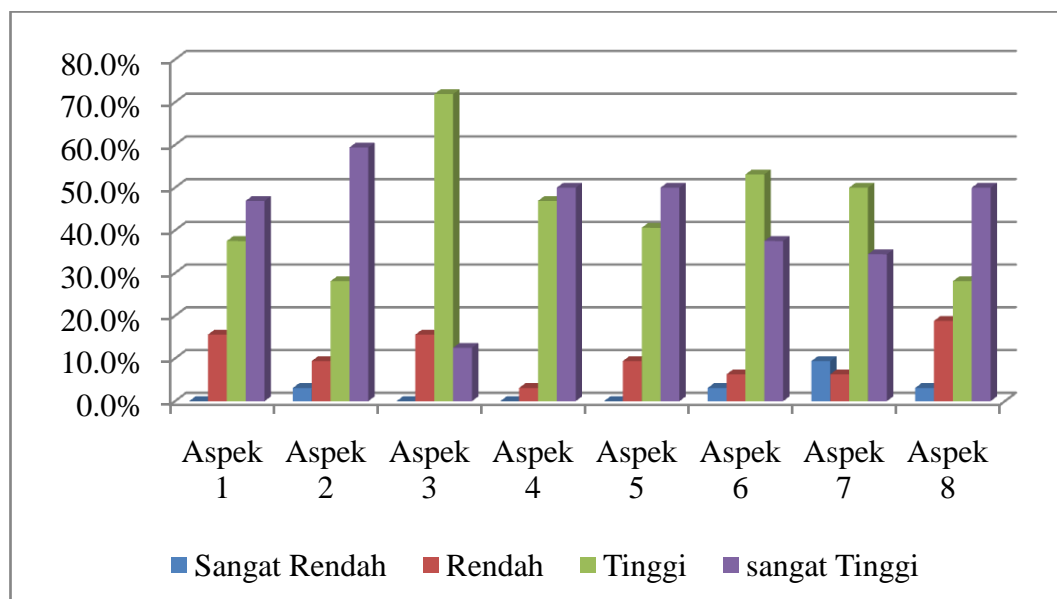
Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat rendah	1	3,1
Rendah	6	18,8
Tinggi	9	28,1
Sangat tinggi	16	50,0
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki konflik peran ganda ibu bekerja pada aspek tekanan keluarga dalam kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 50,0% atau 16 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase tekanan keluarga berikut:



Gambar 4.14
Diagram Persentase Pandangan Suami

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa sikap dalam konflik peran ganda ibu bekerja berada dalam kategori tinggi sampai sangat tinggi. Hal ini terlihat dari persentase pada delapan aspek konflik peran ganda ibu bekerja yaitu aspek pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami, waktu untuk keluarga, penentuan prioritas, tekanan karir, tekanan keluarga dan pandangan suami terhadap peran ganda wanita. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram persentase aspek-aspek konflik peran ganda ibu bekerja sebagai berikut ini:



Gambar 4.15
Diagram Persentase Aspek-aspek Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja

4.4 Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Pada bab 1 terdahulu telah dirumuskan permasalahan apakah ada hubungan antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota Magelang. Agar simpulan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan maka hal yang penting untuk diperhatikan sebelum memulai menganalisis data adalah memperhatikan data yang akan diolah dengan memeriksa keabsahan sampel, yaitu menguji normalitas terlebih dahulu.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat kenormalan distribusi data variabel penelitian. Data yang berdistribusi normal akan mengikuti

bentuk distribusi normal, dimana data memusat pada nilai rata-rata median. Hal ini untuk melihat apakah subyek penelitian memenuhi syarat sebaran normal untuk mewakili populasi. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari tabel uji normalitas data dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test* yang pengolahannya dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data adalah jika nilai $p > 0,05$ maka sebaran data berdistribusi normal, sedangkan jika $p < 0,05$ maka sebaran data berdistribusi tidak normal.

Hasil uji normalitas variabel menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test* menunjukkan sebaran data berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari variabel konflik peran ganda ibu bekerja yang mempunyai signifikansi sebesar 0,646 ($p > 0,05$) dan variabel sikap terhadap pemberian ASI eksklusif memiliki signifikansi sebesar 0,504 ($p > 0,05$). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut ini:

Tabel 4.28

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		konflik	SIKAP
N		32	32
Normal Parameters ^a	Mean	2.4194E2	73.5312
	Std. Deviation	3.27029E1	1.58643E1
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.146
	Positive	.070	.110
	Negative	-.131	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		.739	.825
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646	.504

a. Test distribution is Normal.

4.4.2 Uji Linieritas

Analisis linieritas digunakan untuk tujuan peramalan antara variabel dependen (tergantung) dan variabel independen (bebas), sehingga akan diketahui pola hubungan antara dua variabel, apakah memiliki pola hubungan searah dan linier atau berlawanan arah namun linier atau sama sekali antara dua variabel itu tidak linier tetapi mengikuti bentuk kuadrat. Uji linieritas pada kolom uji Anova didapat F hitung adalah 97,152 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), maka berarti variabel konflik peran ganda ibu bekerja dan sikap terhadap pemberian ASI eksklusif mempunyai hubungan yang linier. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel Anova sebagai berikut:

Tabel 4.29
Anova

	Sikap * Konflik				
	<i>Between Groups</i>			<i>Within Groups</i>	Total
	<i>(Combined)</i>	<i>Linearity</i>	<i>Deviation from Linearity</i>		
Sum of Squares	32640,575	5540,884	27099,691	513,300	33153,875
Df	22	1	21	9	31
Mean Square	1483,266	5540,884	5540,884	57,033	
F	26,014	97,152	22,626		
Sig.	0,000	0,000	0,000		

4.4.3 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas pada hasil penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis. Adapun hipotesis kerja (H_a) dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota

Magelang, maka pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis *korelasi Pearson*.

Tabel 4.30
Uji Hubungan antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja dengan Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif

		Konflik	Sikap
Konflik	Pearson Correlation	1	-,409
	Sig. (2-tailed)		,020
	N	32	32
Sikap	Pearson Correlation	-,409	1
	Sig. (2-tailed)	,020	
	N	32	32

Uji korelasi *Pearson* antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota Magelang diperoleh koefisien korelasi atau nilai r sebesar $-0,420$, probabilitas sebesar $0,020$ dengan taraf kepercayaan 95% dimana $p < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota Magelang sehingga hipotesis kerja yang dihasilkan diterima.

Nilai koefisien korelasi menunjukkan tanda negatif, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang berlawanan atau tidak searah. Kenaikan suatu variabel akan memungkinkan penurunan pada suatu variabel yang lain, sedangkan penurunan suatu variabel akan memungkinkan kenaikan variabel yang lain. Dengan kata lain semakin tinggi konflik peran ganda ibu bekerja maka akan semakin rendah sikap ibu terhadap pemberian ASI eksklusif dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda ibu bekerja maka akan semakin tinggi sikap ibu terhadap pemberian ASI eksklusif.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pembahasan Hasil Penelitian Sikap Ibu terhadap Pemberian ASI Eksklusif (secara Deskriptif)

Sikap merupakan suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antipasif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, yang bersifat positif atau negatif yang terdiri dari komponen perasaan, pemikiran, dan predisposisi tindakan (berupa kognitif, afeksi, dan konatif) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya yang berhubungan dengan obyek psikologi. Sikap ibu bekerja terhadap pemberian ASI Eksklusif merupakan suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antipasif, predisposisi pada ibu bekerja untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, yang bersifat positif atau negatif yang terdiri dari komponen perasaan, pemikiran, dan predisposisi tindakan (berupa kognitif, afeksi, dan konatif) seseorang terhadap pemberian ASI Eksklusif.

Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki sikap dalam pemberian ASI Eksklusif berada pada kategori rendah yaitu sebesar 46,9% atau 15 orang. Sherif dan Sherif (1956) dalam Dayaksini dan Hudaniah (1993:98) bahwa “sikap dapat berubah karena kondisi dan pengaruh yang diberikan”.

Menurut King (1991: 74) bahwa salah satu alasan yang paling sering dikemukakan bila ibu tidak menyusui adalah karena mereka harus bekerja. Ibu yang bekerja akan menemui kendala tentang pengaturan waktu antara menyusui bayi dan pekerjaan. Keterampilan dalam mengatur waktu antara menyusui dan pekerjaan sangat diperlukan, mengingat pekerjaan akan menyita waktu ibu.

Pada masyarakat dimana ibu bekerja, hal ini sering menjadikan alasan ibu tidak menyusui bayinya secara eksklusif. Padahal menurut Roesli (2000: 38), bekerja bukan alasan yang menghentikan pemberian ASI secara eksklusif, meskipun cuti melahirkan hanya tiga bulan. Dengan pengetahuan yang benar tentang menyusui, perlengkapan memerah ASI dan dukungan lingkungan kerja seorang ibu yang bekerja tetap dapat memberikan ASI secara eksklusif.

4.5.1.1 Kognitif

Yaitu komponen yang tersusun atas dasar pengetahuan yang dimiliki individu tentang obyek sikapnya kemudian akan terbentuk keyakinan tertentu tentang obyek sikap tersebut. Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif pada aspek kognitif berada pada kategori rendah yaitu sebesar 46,9% atau 15 orang. Hal tersebut menandakan bahwa tingkat pengetahuan ibu bekerja terhadap ASI Eksklusif masih rendah, selain itu tingkat kepercayaan ibu bekerja terhadap manfaat ASI juga rendah. Adanya pengalaman yang kurang baik dalam menyusui juga turut mempengaruhi rendahnya aspek kognitif.

4.5.1.2 Afektif

Yaitu berhubungan dengan rasa senang dan tidak senang yang bersifat evaluatif dan berhubungan dengan nilai-nilai kebudayaan atau sistem nilai yang dimilikinya. Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden

memiliki sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif pada aspek afektif berada pada kategori rendah yaitu sebesar 43,8% atau 14 orang. Rendahnya aspek afektif pada pemberian ASI Eksklusif banyak dipengaruhi oleh rasa tidak senang ibu dalam menyusui yang dianggap merepotkan ataupun dapat menyebabkan lecet pada payudara. Selain itu adanya mitos yang menyebutkan bentuk tubuh akan berubah gemuk apabila menyusui juga turut mempengaruhi ibu untuk tidak menyusui anaknya.

4.5.1.3 Konatif

Merupakan kesiapan individu untuk bertingkah laku yang berhubungan dengan obyek sikapnya. Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki sikap dalam pemberian ASI Eksklusif berada pada kategori rendah yaitu sebesar 59,4% atau 19 orang. Rendahnya aspek konatif pada pemberian ASI Eksklusif disebabkan oleh kurang siapnya ibu bekerja untuk menyusui. Hal ini banyak disebabkan kurang adanya dukungan dari suami, ketakutan-ketakutan yang belum terbukti apabila menyusui maupun kurangnya informasi soal ASI Eksklusif.

4.5.2 Pembahasan Hasil Penelitian Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja

(secara Deskriptif)

Konflik peran ganda ibu bekerja adalah sebuah proses sosial atau suatu situasi dimana wanita yang telah menikah dan mempunyai anak mengalami suatu kesulitan dalam menghasilkan pemenuhan dua atau lebih peran antara pekerjaan dan keluarga sehingga menghalangi prestasi satu dengan prestasi lainnya karena

sasaran yang tidak sejalan dan seimbang dalam kehidupan sehari-hari. Pada ibu yang memiliki peran ganda dapat mengalami konflik apabila menghadapi dua motif yang berbeda dan positif untuk kedua-duanya, yaitu di satu sisi sudah menjadi tugasnya sebagai seorang istri dan ibu untuk melayani keluarga dan mengurus rumah tangga namun di sisi lain bekerja dapat membantu perekonomian keluarga.

Wanita yang bekerja di luar rumah harus berperan sebagai ibu rumah tangga sekaligus berperan untuk mencari nafkah bagi keluarga. Menurut Sarnoff (1960) dalam Sarwono (2004: 160), konflik dapat terjadi apabila ada dua motif yang bekerja pada satu saat yang sama. Hal ini menyebabkan wanita dituntut untuk berperan ganda. Apabila wanita berusaha untuk terlalu sempurna untuk berperan sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir maka dapat menimbulkan konflik peran ganda yang tidak diinginkan. Konflik muncul ketika seseorang berada dibawah tekanan untuk memberikan respon pada saat yang bersamaan dua atau lebih dorongan yang tidak cocok.

Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat konflik peran ganda dalam kategori tinggi yaitu sebesar 56,2% (18 orang). Konflik pada ibu bekerja yang tinggi akan menyebabkan rendahnya sikap ibu dalam memberikan ASI eksklusif kepada balitanya. Dan berlaku sebaliknya dengan semakin rendahnya konflik yang dialami pada peran ganda ibu bekerja, maka akan mempertinggi sikap ibu dalam memberikan ASI eksklusif kepada balitanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2006) yang berjudul "Faktor Resiko Penyebab Kegagalan Pemberian ASI Eksklusif (Studi Kualitatif Di Kelurahan Tambakrejo Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo Tahun 2006)", diketahui bahwa bahwa kegagalan pemberian ASI Eksklusif salah satunya disebabkan oleh kesibukan ibu. Dengan meningkatnya peran wanita sebagai pencari nafkah keluarga maupun sebagai ibu rumah tangga ternyata dapat menimbulkan konflik, karena kedua peran tersebut sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa adanya peran yang harus dijalankan seorang wanita seperti peran dalam keluarga atau perkawinannya dan pekerjaannya sering kali menimbulkan konflik sebagai akibat tuntutan yang berbeda dari peran-peran tersebut misalnya, di satu sisi peran jenis kelaminnya menuntut untuk dapat mengasuh anaknya, melayani suaminya, tetapi di sisi lain ia memiliki tanggung jawab dalam karirnya yang harus dipenuhi. Dengan kondisi demikian, menjadi wajar apabila wanita yang berperan ganda dapat memenuhi konflik dalam memenuhi seluruh perannya.

Aspek-aspek konflik peran ganda ibu bekerja meliputi pengasuhan anak, bantuan dalam pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, waktu untuk kelurga, penentuan prioritas, tekanan karier, tekanan keluarga dan pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

4.5.2.1 Pengasuhan Anak

Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat

konflik peran ganda pada aspek pengasuhan anak dalam kategori tinggi yaitu sebesar 46,9% (15 orang). Pada aspek ini, ibu yang bekerja dapat menjalankan tugasnya dapat mengasuh anaknya dengan baik. Dalam hal ini adalah memberikan ASI Eksklusif. Sering ibu merasa bersalah karena meninggalkan anak untuk bekerja apalagi tidak ada pihak yang dapat diandalkan untuk mengasuh.

Sejalan dengan penelitian Wulanyani dan Sudiajeng (2006) dalam penelitiannya yang berjudul "Stres Kerja Akibat Konflik Peran Pada Wanita Bali", menyatakan stres kerja dapat ditimbulkan dari faktor fisik dan psikologis. Salah satu aspek dalam faktor psikologis adalah adanya konflik peran pada wanita. Tiga faktor yang paling banyak menimbulkan sters kerja adalah kegiatan adat, pengasuhan anak, dan bantuan pekerjaan rumah tangga. Hal ini disebabkan kegiatan adat yang bersamaan dengan hari kerja , waktu kerja yang panjang dan adanya interpretasi paternalistik yang kurang tepat.

4.5.2.2 Bantuan dalam Pekerjaan Rumah Tangga

Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat konflik peran ganda pada aspek bantuan dalam pekerjaan rumah tangga dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 59,4% (19 orang).

Hal ini sejalan pernyataan yang disampaikan oleh Berry (1998) dalam Wulanyani dan Sudiajeng (2006: 194) mengatakan saat bekerja di luar rumah, sumber stres bisa berasal dari peraturan kerja yang kaku, bos yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, adanya ketidakadilan, rekan-rekan kerja yang sulit bekerjasama, waktu kerja yang panjang dan ketidaknyamanan psikologis lainnya.

Kondisi ini akan membuat ibu merasa lelah secara psikis dan fisik, sementara masih ada pekerjaan rumah tangga yang harus dilakukan di rumah.

Wulanyani dan Sudiajeng (2006) dalam penelitiannya yang berjudul "Stres Kerja Akibat Konflik Peran pada Wanita Bali" juga menyatakan salah satu aspek dalam faktor psikologis adalah adanya konflik peran pada wanita. Tiga faktor yang paling banyak menimbulkan sters kerja adalah kegiatan adat, pengasuhan anak, dan bantuan pekerjaan rumah tangga. Hal ini disebabkan kegiatan adat yang bersamaan dengan hari kerja, waktu kerja yang panjang dan adanya interpretasi paternalistik yang kurang tepat. Sehingga ibu yang bekerja menghadapi banyak persoalan dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga dengan keterbatasan waktu yang dimiliki saat dirumah.

4.5.2.3 Komunikasi dan Interaksi dengan Anak dan Suami

Potensi munculnya konflik meningkat baik jika komunikasi berlangsung terlalu sedikit maupun terlalu berlebihan. Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat konflik peran ganda pada aspek komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami pada aspek komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami dalam kategori tinggi yaitu sebesar 71,9% (23 orang).

Faktor komunikasi dapat menjadi penyebab konflik ketika individu yang satu dengan individu yang lain tidak mau saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal. Terjadinya salah pengertian ketika berkomunikasi juga dapat menyebabkan konflik. Pada konflik peran ganda ibu bekerja, konflik dapat terjadi

apabila antara tidak adanya saling pengertian dan pemahaman antara istri dengan keluarga maupun dengan rekan di kantor

Konflik peran ganda pada ibu bekerja dapat terjadi apabila tidak adanya komunikasi yang seimbang antara ibu dengan keluarganya maupun lingkungan kerja. Misalnya: istri tidak pernah menjelaskan pada suaminya apa yang menjadi pekerjaannya selama ini, begitu pula suami yang tidak pernah berkomunikasi dengan istrinya mengenai apa yang seharusnya menjadi tugas istri di dalam keluarga. Hal ini berlaku pula sebaliknya pada komunikasi antara ibu bekerja dengan lingkungan kerjanya yang apabila tidak dilakukan secara seimbang dapat menyebabkan konflik.

4.5.2.4 Waktu untuk Keluarga

Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat konflik peran ganda pada aspek waktu untuk keluarga dalam kategori tinggi yaitu sebesar 50,0% (16 orang). Dalam hal ini, istri harus mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Istri harus tahu kapan waktu untuk keluarga dan pekerjaan.

Faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan di mana setiap individu bekerja tidak mendukung terwujudnya suasana kerja yang kondusif atau lingkungan keluarga yang tidak mendukung individu untuk bekerja

4.5.2.5 Penentuan Prioritas

Menurut Gibson, dkk (1995: 259), Konflik antar peranan dapat terjadi karena menghadapi peranan ganda. Konflik itu terjadi karena individu secara simultan (bersamaan) menampilkan banyak peranan, beberapa diantaranya

mempunyai harapan yang bertentangan. Lewin dalam Alwisol (2005: 386), mengelompokkan konflik semacam ini kedalam konflik mendekat-mendekat yaitu dua kekuatan mendorong ke arah yang berlawanan, misalnya orang dihadapkan pada dua pilihan yang sama-sama disenanginya.

Istri harus dapat menentukan prioritas antara pekerjaan dan keluarga. Mana keadaan yang lebih penting istri harus tahu, yaitu saat harus bersikap professional dan pada saat keluarga harus diperhatikan. Ibu yang tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan mengurus rumah dapat menjadi salah satu penyebab dari konflik peran ganda. Hal ini dapat menjadi pertentangan dalam diri ibu antara memprioritaskan karir atau keluarga. Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat konflik peran ganda pada aspek penentuan prioritas dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 50,0% (16 orang).

4.5.2.6 Tekanan Karier

Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat konflik peran ganda pada aspek tekanan karirdalam kategori tinggi yaitu sebesar 53,1% (17 orang). Pada ibu bekerja yang memiliki jabatan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung berpotensi menimbulkan konflik, sebab waktu yang dihabiskan akan lebih banyak pada pekerjaan.

Konflik peran ganda dapat terjadi salah satunya apabila terdapat tekanan karir dalam diri individu. Pekerjaan yang terus menerus dapat membuat ibu kehilangan prioritasnya untuk keluarga. Konflik baru dapat dirasakan, ketika individu terlibat secara emosional, dan pihak-pihak tersebut mengalami

kekhawatiran, ketegangan, frustrasi, atau permusuhan. Pada tahap ini, istri yang bekerja mulai mengalami kejadian-kejadian emosional seperti ketegangan atau kekhawatiran karena ketidakseimbangan dalam melakukan peran sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika individu tidak bisa memahami pekerjaan mereka dan struktur tugas yang ada, atau juga terjadi ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja, maupun prosedur kerja yang tidak dipahami. Pada ibu yang memiliki peran ganda, konflik dapat terjadi karena ibu tidak memahami kesesuaian antara bekerja dengan mengurus rumah tangganya.

Struktur organisasi dapat menyebabkan konflik ketika individu merasa tidak cocok untuk berada di suatu tempat atau juga bisa berupa adanya upaya untuk meraih posisi tertentu. Para ibu yang memiliki peran ganda kebanyakan mempunyai ambisi untuk sukses di tempat kerja dan rumah tangga. Hal ini dapat menimbulkan adanya tekanan pada ibu karena sangat sulit dalam menentukan prioritas. Menurut Adams, dkk (1996: 415) Setiap istri yang memiliki peran ganda terkadang merasa tertekan dalam pekerjaannya apabila tidak ada komitmen antara pekerjaan dengan rumah tangga. Hal ini dapat menyebabkan ketidakprofesionalan dalam bekerja.

4.5.2.7 Tekanan Keluarga

Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat konflik peran ganda pada aspek tekanan keluarga dalam kategori tinggi yaitu sebesar 50,0% (16 orang). Tekanan keluarga juga dapat menyebabkan konflik peran ganda. Keluarga pastinya ingin agar istri lebih fokus untuk menjalankan

tugasnya sebagai istri dan ibu rumah tangga yang baik. Seperti yang diketahui, dalam nilai-nilai yang banyak berkembang di masyarakat, tugas seorang istri adalah melayani keluarga dan hanya boleh berada di dalam rumah. Istri yang bekerja dapat menimbulkan suatu konflik dalam diri individu karena adanya pandangan dari masyarakat yang berbeda.

Menurut Adams, dkk (1996: 415) Suami dan anak merupakan elemen yang terpenting bagi istri. Namun terkadang kekurangpahaman suami dan anak membuat istri bingung dalam menentukan fokus sehingga terjadi tekanan dalam keluarga.

4.5.2.8 Pandangan Suami terhadap Peran Ganda Wanita

Suami mempunyai pandangan yang berbeda-beda terhadap istri yang memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir. Berdasarkan hasil penelitian pada ibu bekerja di lembaga pemerintahan Kota Magelang diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat konflik peran ganda pada aspek pandangan suami terhadap peran ganda wanita dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 50,0% (16 orang). Pandangan yang positif dari suami tentang peran ganda istri akan membantu istri dalam menjalankannya. Sementara apabila suami memiliki pandangan negatif terhadap peran ganda istrinya, dapat menimbulkan konflik peran ganda pada istri.

4.5.3 Hubungan antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja dengan Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif

Nilai koefisien korelasi *Pearson* menunjukkan tanda negatif, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang berlawanan atau tidak searah. Kenaikan suatu variabel akan memungkinkan penurunan pada suatu variabel yang lain, sedangkan penurunan suatu variabel akan memungkinkan kenaikan variabel yang lain. Dengan kata lain semakin tinggi konflik peran ganda ibu bekerja maka akan semakin rendah sikap ibu dalam pemberian ASI eksklusif dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda ibu bekerja maka akan semakin tinggi sikap ibu terhadap pemberian ASI eksklusif.

Berdasarkan penelitian yang berjudul "Faktor Resiko Penyebab Kegagalan Pemberian ASI Eksklusif (Studi Kualitatif Di Kelurahan Tambakrejo Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo Tahun 2006)" yang dilakukan oleh Hermawati (2006) diketahui bahwa bahwa kegagalan pemberian ASI Eksklusif disebabkan oleh kesibukan ibu, faktor kejiwaan dalam diri ibu yaitu takut kalau ASI nya tidak mencukupi kebutuhan bayi, adanya promosi susu formula menyebabkan ibu tertarik untuk memberikan susu formula kepada bayinya, kondisi kesehatan ibu yaitu ibu mengalami masalah dalam menyusui berupa payudara bengkak, lecet-lecet, puting susu luka, badan panas dingin, ASI keluarnya sedikit. Berdasarkan penelitian mengenai ibu bekerja yang mempunyai bayi, diperoleh hasil bahwa Ibu yang bekerja menyebutkan alasan tidak memberikan ASI Eksklusif salah satunya karena mereka bekerja dan waktu di rumah kurang sehingga tidak bisa memberikan ASI secara eksklusif.

Penelitian yang dilakukan oleh Rejeki (2008) yang berjudul “Studi Fenomenologi: Pengalaman Menyusui Eksklusif Ibu Bekerja di Wilayah Kendal Jawa Tengah” menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan yang meningkat menjadi kendala dalam menyukseskan ASI Eksklusif, hal ini karena cuti melahirkan hanya 12 minggu, dimana empat minggu diantaranya sering harus diambil sebelum melahirkan. Dengan demikian, ibu yang bekerja hanya dapat mendampingi bayinya secara intensif hanya dua bulan, termasuk dalam penyusuan bayinya. Setelah itu, ibu harus kembali bekerja dan sering ibu terpaksa harus berhenti menyusui anaknya.

Berdasarkan bagan hubungan antara konflik peran ganda dengan sikap terhadap pemberian Asi Eksklusif dapat dijelaskan bahwa konflik peran ganda pada ibu bekerja disebabkan karena adanya pengasuhan anak yang tidak seimbang. Ibu tidak dapat membagi waktu antara bekerja di kantor dengan mengasuh anak di rumah. Selain itu, penyebab lain adalah tidak adanya komunikasi dan interaksi yang lancar antara suami dan istri. Berry (1998) dalam Wulanyani dan Sudiajeng (2006: 194) mengatakan saat bekerja di luar rumah, sumber stres bisa berasal dari peraturan kerja yang kaku, bos yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, adanya ketidakadilan, rekan-rekan kerja yang sulit bekerjasama, waktu kerja yang panjang, dan ketidaknyamanan psikologis lainnya. Kondisi ini akan membuat ibu merasa lelah secara psikis dan fisik, sementara masih ada pekerjaan rumah tangga yang harus dilakukan di rumah.

Suami dapat berperan aktif dalam keberhasilan pemberian ASI eksklusif dengan jalan memberikan dukungan secara emosional kepada istri dan

memberikan bantuan-bantuan praktis lainnya, seperti mengganti popok atau menyendawakan bayi. Pengertian tentang perannya yang penting ini merupakan langkah pertama bagi seorang ayah untuk dapat mendukung ibu agar berhasil menyusui secara eksklusif (Utami Roesli,2000: 44).

Penelitian dari Qonitatin dkk. (2006) diperoleh hasil bahwa adanya peran yang harus dijalankan seorang wanita seperti peran dalam keluarga atau perkawinannya dan pekerjaannya sering kali menimbulkan konflik sebagai akibat tuntutan yang berbeda dari peran-peran tersebut misalnya, di satu sisi peran jenis kelaminnya menuntut untuk dapat mengasuh anaknya, melayani suaminya, tetapi di sisi lain ia memiliki tanggung jawab dalam karirnya yang harus dipenuhi. Dengan kondisi demikian, menjadi wajar apabila wanita yang berperan ganda dapat memenuhi konflik dalam memenuhi seluruh perannya.

Hal ini dapat menjadi pertentangan dalam diri ibu antara memprioritaskan karir atau keluarga. Belum lagi adanya tekanan dalam karir dan keluarga yang masing-masing meminta keseimbangan waktu. Selain itu adanya pandangan suami terhadap peran ganda wanita juga ikut berperan. Apabila suami memiliki pandangan yang positif tentang peran ganda wanita maka istri akan merasa didukung oleh suami sehingga lebih rileks dalam menjalankan peran gandanya. Namun hal ini akan berlaku sebaliknya apabila suami memiliki pandangan yang negatif mengenai peran ganda istri. Istri justru akan merasa tertekan dalam menjalankan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir.

Konflik peran ganda ini dapat mempengaruhi sikap ibu dalam memberikan ASI Eksklusif. hal-hal yang dapat mempengaruhi adalah adanya pengetahuan, pengalaman, kepercayaan dan keyakinan, adanya perasaan senang dan tidak senang, adanya sistem nilai dan norma dalam masyarakat serta dorongan dan

tindakan berperilaku. Hal-hal tersebut menyebabkan adanya respon atau perubahan sikap dalam pemberian ASI Eksklusif. selain itu ada dua faktor yang ikut berperan dalam perubahan sikap ini yaitu faktor internal (pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting dan adanya faktor emosional) dan faktor eksternal (pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan agama), hal-hal inilah yang kemudian membentuk sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif, apakah positif atau negatif.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Kelemahan dari penelitian ini adalah peneliti seharusnya dapat memperluas hasil penelitian dengan cara menambah banyaknya item-item yang sesuai dengan aspek dari variabel konflik peran ganda dan sikap, menambah jumlah sampel dan lain-lain, guna meminimalkan jumlah item-item yang gugur, selain itu karakteristik subjeknya tidak sepenuhnya menunjukkan populasi dan tidak adanya perbedaan pilihan item pada penilaian skala padahal mengukur atribut yang berbeda.

Kelemahan lain adalah peneliti tidak mengawasi secara langsung pengisian skala yang dilakukan oleh responden karena skala yang diajukan harus ditinggal terlebih dahulu untuk kemudian diambil dua minggu kemudian, sehingga peneliti tidak mengetahui keadaan psikologis responden sewaktu mengisi skala.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan , dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran mengenai sikap ibu dalam memberikan ASI Eksklusif di Kota Magelang sebagian besar berada dalam kategori rendah baik pada aspek kognitif, afektif dan konatif.
2. Gambaran mengenai konflik peran ganda ibu bekerja pada Lembaga Pemerintah Kota Magelang menunjukkan bahwa tingkat konflik peran ganda ibu yang bekerja di Lembaga Pemerintah Kota Magelang dalam kategori sangat tinggi.
3. Ada hubungan negatif antara konflik peran ganda ibu bekerja terhadap sikap ibu dalam pemberian ASI eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota Magelang. Artinya bahwa konflik peran ganda ibu bekerja mempunyai hubungan negatif terhadap sikap ibu dalam pemberian ASI Eksklusif. Ini berarti bahwa apabila tingkat konflik tinggi, maka sikap ibu dalam pemberian ASI eksklusif akan rendah begitu sebaliknya, apabila tingkat konflik peran ganda ibu bekerja rendah maka sikap ibu dalam pemberian ASI eksklusif akan tinggi.

5.2 Saran

1. Bagi ibu yang bekerja, hendaknya dapat meningkatkan pengetahuannya tentang pemberian ASI eksklusif sambil bekerja melalui media massa maupun bertanya kepada tenaga medis sehingga diharapkan tidak akan meninggalkan tugasnya baik sebagai seorang ibu maupun sebagai pekerja.
2. Bagi suami yang memiliki istri bekerja, hendaknya selalu memberikan dorongan, dukungan dan motivasi kepada istrinya untuk memberikan ASI eksklusif kepada anaknya, diantaranya dengan melalui ikut berpartisipasi mengurus anak dan membantu pekerjaan rumah tangga.
3. Bagi instansi tempat bekerja, hendaknya memberikan fasilitas kepada tenaga kerjanya ruangan khusus menyusui dan tempat penitipan anak yang dekat dan terjangkau dengan tempat kerja, sehingga sewaktu-waktu disela-sela bekerja ibu tetap dapat memberikan ASI eksklusif kepada anaknya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya lebih memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan konflik peran ganda dan sikap sehingga diperoleh hasil yang lebih baik, selain itu teknik *sampling* yang digunakan agar dipilih lebih cermat untuk mendapatkan karakteristik sampel yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Gary A, dkk. 1996. Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With job and Life Satisfaction. *Journal Applied Psychology*, Vol.81, No.4, Hal 411-420
- Ahmad, Aminah. 2005. Work Family Conflict among Dual-Earner Couples: Comparisons by Gender and Profession. *Jurnal Psikologi Malaysia*, No.19, hal. 1-12
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi V)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arinta, Imelda L dan Azwar, Saifuddin. 1993. Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran Ganda Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, No.2, 20-30.
- Arivia, G. 2000. Suara Ibu Peduli: Catatan Perjalanan Suara Ibu Peduli. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan
- Azwar, Saifuddin. 1995. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- . 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- . 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- . 2003. *Tes Prestasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- . 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Baron, Robert A & Byrne, Donn. 2002. *Psikologi Sosial Jilid 2 (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga
- Dayaksini, Tri dan Hudaniah. 2003. *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press
- Departemen Kesehatan RI. 2002. *Panduan Pekan ASI Sedunia 2002*. Jakarta: Dep Kes RI
- Depdikbud RI. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Gerungan, W.A. 2004. *Psikologi Sosial*. Bandung : Refika Aditama
- Harre, Rom & Lamb, Roger. 1996. *Ensiklopedi Psikologi*. Editor oleh Asihwardji. Jakarta: Arcan

- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta : Andi
- Hermawati, Ari. 2006. Faktor Resiko Penyebab Kegagalan Pemberian ASI Eksklusif (Studi Kualitatif Di Kelurahan Tambakrejo Kecamatan Purworejo Kabupaten Purworejo Tahun 2006). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, hal.1-10.
- Ihromi, Tapi Ormas. 1990. *Para Ibu yang Berperan Tunggal dan yang Berperan Ganda*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- King. 1991. *Menolong Ibu Menyusui*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniasih, Dedeh. 2006. *Ibu Bekerja ASI Sedikit*. <http://www.tabloid-nakita.com/Khasanah/khasanah08383-01>
- Kussudyarsana, dan Soepatini. 2008. Pengaruh Karir Objektif pada Wanita terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan, Kasus Pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*. Vol 9 No.2, hal 128-145
- Mar'at. 1981. *Sikap Manusia Perubahan dan Pengukuran*. Bandung: Ghalia Indonesia
- Munandar, U.S.C. 1985. *Emansipasi dan Peran Ganda Wanita Indonesia: Suatu Tinjauan Psikologi*. Jakarta: UI Press
- Moedjiono, Atika Walujani. 2007. *ASI Terbaik untuk Bayi*. <http://www.kompas.com/ver1/Kesehatan/0708/04/000233.htm>. 1 Januari 2008-01-03
- Netemeyer, R.G, dkk. 1996. Development and Validation of Work Family Conflict and Work Family Scales. *Journal Applied Psychology*. Vol 81 (400-410)
- Nilakusmawati, Desak Putu Eka. 2008. Konflik Peran Ganda dan Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh dan Strategi Mengatasi Konflik (Studi Kasus Wanita Bekerja di Denpasar). *Jurnal Psikologi*, hal 1-13
- Nurlianti, Wildan. 2006. *Pemberian ASI Eksklusif Perlu Motivasi dan Dukungan Keluarga*. <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2006/082006/20/geulis>. 1 Januari 2008
- Qonitatin, Novi, dkk. 2006. Manajemen Stress Ditinjau dari Konsep Diri pada Wanita Karir yang Berperan Ganda. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, Vol.8 No.2, hal.94-102

- Reber, Arthur S & Reber, Emily. 1995. *The Penguin Dictionary of Psychology, Third Edition*. England: Penguin Books
- Rejeki, Sri. 2008. Studi Fenomenologi: Pengalaman Menyusui Eksklusif Ibu Bekerja di Wilayah Kendal Jawa Tengah. *Jurnal Media Ners*, Vol 2, No. 1, hal 1-44
- Roesli, Utami. 2000. *Mengenal ASI Eksklusif*. Jakarta: Trubus Agriwidya
- Rowat & Rowat. 1994. *Bila Suami Istri Bekerja*. Yogyakarta: Kanisius
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2004. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Setiasih. 2005. Deskripsi tentang Ibu Bekerja. *Jurnal Psikodinamik*. Vol 7, No. 1, hal 18-28
- Shaevitz, Marjorie Hansen. 1989. *Wanita Super*. Yogyakarta : Kanisius
- Siregar, MHD Arifin. 2004. *Pemberian ASI Eksklusif dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. <http://www.digilib.USU.ac.id>
- Sobur, A. 1985. *Butir—butir Mutiara Rumah Tangga (Kumpulan tulisan Mengenal Pendidikan Anak)*. Yogyakarta: Raka Sarasin
- Soetjiningsih. 1995. *Tumbuh Kembang Anak*. Jakarta : EGC.
- . 1997. *ASI: Petunjuk untuk Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Suradi, Rulina dkk. 1992. *ASI Tinjauan dari Beberapa Aspek*. Jakarta: Fakultas Kedokteran UI
- Suryabrata, Sumadi. 2005. *Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: ANDI
- Walgito, Bimo. 1991. *Psikologi Sosial: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: ANDI
- . 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: ANDI
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Woffman, B.R. 1995. *Peran Kaum Wanita*. Yogyakarta: Kanisius
- Wulanyani, Swasti dan Sudajeng, Lilik. 2006. Stres Kerja Akibat Konflik Peran pada Wanita Bali. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, Vol 21, No 2, hal 192-195



JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kampus Sekaran Gedung A1 Telp & Fax (024) 8508022

Gunung Pati, Semarang

Saya adalah mahasiswi Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang yang sedang mengadakan suatu penelitian yang berkaitan dengan konflik peran ganda ibu bekerja dengan sikap terhadap pemberian ASI Eksklusif. Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai bahan untuk menyusun skripsi. Mengingat data ini sangat penting, maka setelah Anda mengisi skala ini saya mohon untuk segera diberikan pada saya.

Penelitian ini dilakukan dalam dua macam bentuk skala dengan sejumlah pernyataan didalamnya. Setiap butir pernyataan tersebut bukan menunjukkan pilihan jawaban yang benar atau yang salah, melainkan penilaian berdasarkan kondisi Anda yang sebenarnya. Penulis akan senantiasa menjamin kerahasiaan jawaban dan identitas Anda, tidak akan disebarluaskan dan tidak berpengaruh pada pekerjaan Anda.

Di tengah aktivitas yang Anda lakukan, saya mengharapkan kesediaan dan keikhlasan Anda untuk berpartisipasi menjawab pernyataan pada skala-skala tersebut sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Atas partisipasi Anda, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Prita Wahyuningtyas

I. Identitas Responden

Nama :
 Jabatan/ Pangkat/ Golongan :
 Tempat Bekerja :
 Usia Anak :

II. Petunjuk Pengisian Skala

- Isilah identitas anda pada lembar yang telah disediakan.
- Pada lembar berikut terdapat pernyataan-pernyataan yang harus Anda jawab.
- Bacalah pernyataan-pernyataan tersebut dan jawablah dengan jujur dan teliti

Cara menjawab adalah:

- Anda diminta untuk memilih salah satu dari empat pilihan yang tersedia, yaitu:

- **SS** : Bila pernyataan “**sangat sesuai**” dengan diri Anda
- **S** : Bila pernyataan “**sesuai**” dengan diri Anda
- **TS** : Bila pernyataan “**tidak sesuai**” dengan diri Anda
- **STS** : Bila pernyataan “**sangat tidak sesuai**” dengan diri Anda

- Berilah tanda check (✓) pada skala pilihan yang sesuai dengan kondisi Anda pada kolom pilihan yang telah disediakan. Contohnya:

”Banyak orang senang dengan kepribadian saya”

- Jika pernyataan di atas **sangat sesuai** dengan kondisi anda sekarang maka beri tanda check pada kolom yang bertuliskan **SS (sangat sesuai)**.

SS	S	TS	STS
✓			

- Jika pernyataan diatas **sesuai** dengan kondisi Anda sekarang maka beri tanda check pada kolom yang bertuliskan **S (sesuai)**.



SS	S	TS	STS
	√		

- Jika pernyataan diatas **tidak sesuai** dengan kondisi Anda sekarang maka beri tanda check pada kolom yang bertuliskan **TS (tidak sesuai)**.

SS	S	TS	STS
		√	

- Jika pernyataan diatas **sangat tidak sesuai** dengan kondisi anda sekarang maka beri tanda check pada kolom yang bertuliskan **STS (sangat tidak sesuai)**.

SS	S	TS	STS
			√

3. Bila anda ingin mengoreksi jawaban, berilah **dua garis datar (==)** pada jawaban yang salah, kemudian berilah **tanda check (√)** pada jawaban yang benar.

Contoh :

SS	S	TS	STS
	(==)	√	

4. Kerjakan dengan sungguh-sungguh berdasarkan perasaan anda sendiri, tanpa dipengaruhi oleh orang lain.
5. Teliti kembali pekerjaan anda, jangan sampai ada nomor yang terlewat.
6. Jawaban anda merupakan informasi yang sangat penting dan membantu penelitian saya.
7. Terima kasih atas bantuan dan kerjasama Anda.

SELAMAT MENGERJAKAN

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Jarak rumah yang jauh dari kantor membuat saya tidak mau untuk pulang dan menyusui anak saya pada waktu istirahat.				
2.	Tidak adanya ruangan khusus menyusui di kantor membuat saya kurang nyaman menyusui anak saya di kantor.				
3.	Saya menikmati mengurus rumah tangga karena adanya bantuan dari keluarga atau pembantu.				
4.	Saya jarang bermain dengan anak karena sudah lelah setelah beraktivitas di kantor.				
5.	Menurut saya, bermain dengan anak sangat penting karena dapat mendekatkan diri kita dengan anak.				
6.	Saya tetap mengasuh anak setelah pulang bekerja meski tidak ada yang membantu saya.				
7.	Sebisa mungkin pada jadwal imunisasi anak, saya melonggarkan jam kerja saya.				
8.	Menurut saya, jadwal imunisasi tidak terlalu penting karena tidak terlalu berpengaruh banyak pada perkembangan kesehatan anak saya.				
9.	Sesibuk-sibuknya di kantor, saya selalu menyempatkan diri untuk bermain dengan anak.				
10.	Saya tidak suka menyusui anak saya, karena membuat pekerjaan saya terkatung-katung di kantor.				
11.	Sesibuk-sibuknya di kantor, saya selalu menyempatkan diri untuk bermain dengan anak.				
12.	Saya sering terlambat datang pada imunisasi anak saya karena kesibukan yang menumpuk.				
13.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam mengasuh anak karena adanya pembantu yang dapat meringankan pekerjaan saya.				
14.	Saya selalu menyempatkan diri untuk menyusui anak, meski sedang sibuk bekerja.				
15.	Anak saya lebih sering bermain dengan ayahnya karena saya sering menolak apabila diajak bermain.				
16.	Saya selalu mencatat jadwal imunisasi anak saya meskipun sibuk bekerja.				
17.	Saya kerepotan dan tertekan dalam mengasuh anak karena tidak adanya orang yang dapat membantu saya.				

18.	Menurut saya meski agak merepotkan untuk menyusui anak di kantor, salah satu tugas seorang ibu tetap menyusui anaknya di sela-sela dia bekerja.				
19.	Saya yakin bisa mengasuh anak di sela-sela saya bekerja dengan atau tanpa bantuan orang lain.				
20.	Saya selalu berdiskusi dengan suami saya mengenai masalah pekerjaan dan rumah tangga.				
21.	Saya kerepotan bermain dengan anak karena menurut saya bukanlah hal yang penting untuk dilakukan.				
22.	Saya merasa lelah apabila setelah pulang bekerja masih harus mengerjakan urusan rumah tangga apalagi tanpa bantuan orang lain.				
23.	Saya tidak merasa bersalah tidak mengerjakan urusan rumah tangga setelah pulang bekerja apabila tidak orang yang membantu saya.				
24.	Saya sering lalai jadwal pemberian imunisasi pada anak saya karena kesibukan di kantor.				
25.	Setiap pulang bekerja, saya kerepotan dalam mengurus urusan rumah tangga karena tidak adanya orang yang dapat membantu saya di rumah.				
26.	Suami saya jarang berkomunikasi dengan saya mengenai masalah pekerjaan dan rumah tangga.				
27.	Saya mampu mengerjakan urusan rumah tangga di sela-sela pekerjaan kantor dengan atau tanpa bantuan orang lain.				
28.	Adanya saling pengertian antara saya dan suami membuat saya nyaman menjadi wanita karir dan ibu rumah tangga.				
29.	Salah satu tugas seorang istri adalah mengerjakan urusan rumah tangga dengan atau tanpa bantuan orang lain				
30.	Saya sering merasa bingung dalam menentukan antara tugas kantor dengan mengasuh anak apabila tidak ada orang yang membantu saya.				
31.	Walaupun bekerja, saya tidak pernah terlambat mengenai jadwal pemberian imunisasi untuk anak saya.				
32.	Saya malas mengerjakan urusan rumah tangga apabila tidak ada orang yang dapat membantu saya.				
33.	Suami saya tidak pernah mau mengerti dengan apa yang saya kerjakan di kantor dan rumah.				
34.	Suami selalu mencoba mencari solusi atas masalah saya di kantor dan di rumah.				

35.	Suami selalu menghibur apabila saya mengalami kesulitan di kantor dan di rumah				
36.	Suami saya sering berinisiatif mengajak berdiskusi bersama tentang apa yang sekarang menjadi masalah saya di kantor dan di rumah.				
37.	Suami jarang bertanya mengenai kesulitan saya di kantor dan di rumah.				
38.	Suami selalu mendukung setiap apa yang saya kerjakan baik di kantor maupun di rumah.				
39.	Setiap kali saya ingin membicarakan masalah pekerjaan dan rumah tangga, suami tidak pernah ada di sisi saya.				
40.	Suami tidak pernah mau peduli dengan apa yang saya kerjakan di kantor dan di rumah.				
41.	Suami saya sering menghindari apabila berbicara mengenai masalah pekerjaan dan rumah tangga.				
42.	Suami kurang menyetujui apabila saya bekerja di luar rumah.				
43.	Suami selalu membantu saya mengerjakan urusan rumah tangga, apabila melihat saya kecapekan dengan pekerjaan kantor.				
44.	Suami jarang mengeluh apabila terkadang saya harus bekerja lembur.				
45.	Suami sering berpikiran negatif apabila saya sedang bekerja di luar kantor.				
46.	Suami mempercayai setiap apa yang saya kerjakan baik di kantor maupun di rumah.				
47.	Suami selalu memberi semangat apabila melihat saya dalam kesulitan dalam bekerja dan berkeluarga.				
48.	Meskipun saya bekerja di luar rumah, suami menganggap saya tetap dapat memprioritaskan keluarga.				
49.	Suami tidak pernah mengizinkan saya bekerja di luar rumah.				
50.	Suami selalu menghormati peran saya sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir.				
51.	Suami selalu berprasangka buruk apabila saya sedang bekerja di luar rumah.				
52.	Suami tidak pernah menganggap rendah peran saya sebagai wanita karir atau sebagai ibu rumah tangga.				
53.	Suami selalu menganggap apabila saya bekerja di luar rumah, maka saya akan melupakan keluarga.				

54.	Menurut suami, meskipun saya bekerja tetap saja kedudukan saya tidak setara dengan suami.				
55.	Waktu bersama keluarga banyak tersita dengan adanya pekerjaan tersita di kantor.				
56.	Suami berpendapat dengan bekerja di luar rumah dapat membantu ekonomi keluarga.				
57.	Saya selalu menyeimbangkan waktu antara keluarga dan karir saya.				
58.	Pekerjaan yang banyak di kantor membuat waktu berkumpul bersama keluarga nyaris tidak ada.				
59.	Suami selalu menganggap tanggung jawabnya lebih besar daripada saya.				
59.	Saya ingin adanya keseimbangan antara karir dan keluarga.				
60.	Saya lebih banyak menghabiskan waktu di kantor daripada di rumah karena jaminan upah yang lebih besar.				
61.	Keluarga tetap menjadi prioritas penting bagi saya.				
62.	Dalam mengurus rumah tangga, suami selalu menganggap sama peran dan tugas kami.				
63.	Meskipun sibuk bekerja, saya selalu menyempatkan diri bersama keluarga di sela-sela waktu saya.				
64.	Dengan sering bekerja lembur di kantor, saya dapat menambah penghasilan bagi keluarga.				
65.	Saya sering bingung menentukan apakah harus berkumpul dengan keluarga atau lembur di kantor.				
66.	Bagi saya tidak ada masalah apabila harus sering meninggalkan keluarga karena saya yakin suami dapat mengatasinya.				
67.	Apabila harus bekerja lembur, sebisa mungkin saya tetap menjalin komunikasi dengan keluarga.				
68.	Daripada bekerja lembur di kantor, saya lebih tenang apabila menghabiskan waktu bersama keluarga.				
69.	Saya lebih senang mementingkan karir daripada keluarga saya.				
70.	Saya sering merasa bersalah apabila harus menghabiskan waktu lebih lama di kantor daripada di rumah.				
71.	Di mata suami saya, tidak ada yang salah dengan istri yang bekerja.				
72.	Suami lebih mendukung apabila saya menjadi ibu rumah tangga.				
73.	Suami hanya menganggap saya sebagai "kanca wingking" yang tidak berperan penting dalam keluarga.				

74.	Saya ingin adanya keseimbangan antara karir dan keluarga.				
75.	Setiap istirahat di kantor tiba saya selalu menyempatkan diri untuk pulang dan menyusui anak saya.				
76.	Saya menikmati mengurus rumah tangga karena adanya bantuan dari keluarga atau pembantu.				
77.	Saya lebih memilih tugas luar kota dari kantor daripada harus bersama keluarga.				
78.	Karir yang cemerlang harus diimbangi dengan kesuksesan dalam berumah tangga pula.				
79.	Meskipun berkarir, saya bertekad akan tetap menjalankan tugas saya sebagai istri dan ibu.				
80.	Menurut saya, tanggung jawab terhadap keluarga lebih bermakna daripada tanggung jawab terhadap karir.				
81.	Aturan-aturan di kantor yang kolot membuat saya kurang nyaman ketika berada di kantor.				
82.	Saya tidak bersalah apabila harus meninggalkan keluarga pada puncak karir saya.				
83.	Menurut saya, karir adalah segalanya, karena saya telah berusaha keras untuk mencapai posisi saya saat ini.				
84.	Karir adalah hal terpenting bagi saya karena saya telah merintisnya sebelum menikah.				
85.	Fleksibelnya peraturan kerja di kantor membuat saya dapat menjalani kehidupan di kantor dan keluarga dengan harmonis.				
86.	Selain harus bersikap profesional di kantor, kepentingan keluarga tetap tidak boleh diabaikan.				
87.	Keluarga adalah hal terpenting dalam hidup saya.				
88.	Aturan-aturan di kantor membuat saya tidak bebas dalam bertemu dengan keluarga saya.				
89.	Sebenarnya, suami lebih mengharapkan saya sebagai ibu rumah tangga daripada ikut mencari nafkah.				
90.	Atasan saya kurang bijaksana dalam menerapkan aturan di kantor sehingga saya menjadi tertekan dan sering terbawa sampai di rumah.				
91.	Saya sudah merasa nyaman dengan aturan-aturan yang berlaku di kantor.				
92.	Sikap atasan yang mampu memimpin bawahannya dengan baik membuat saya nyaman di kantor.				
93.	Banyaknya aturan di kantor yang mengekang, membuat saya kurang leluasa dalam mengurus keluarga.				
94.	Aturan di kantor yang memperhatikan kaum ibu seperti				

	saya membuat saya tenang dalam menjalankan kehidupan rumah tangga dan kantor.				
95.	Banyaknya pekerjaan yang harus di lakukan di kantor sehingga waktu saya bersama keluarga kurang.				
96.	Atasan tidak merasa senang apabila saya lebih memikirkan keluarga daripada bekerja di kantor.				
97.	Seringnya saya lembur bekerja membuat saya tidak bisa menyusui anak saya.				
98.	Meskipun saya mempunyai beban kerja yang harus dipenuhi, saya selalu menyediakan waktu untuk bertemu atau berkomunikasi dengan keluarga.				
99.	Atasan membebaskan saya untuk bertemu dengan keluarga, khususnya anak saya pada jam-jam tertentu.				
100	Saya mencoba menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu untuk keluarga agar tetap harmonis.				
101	Sikap atasan saya yang demokratis membuat saya lebih mudah dalam menjalankan dua peran.				
102	Beban kerja yang ringan membuat saya dapat lebih banyak menghabiskan waktu bersama keluarga.				
103	Saya lebih senang menghabiskan waktu di kantor daripada harus mengurus keluarga.				
104	Atasan saya sering memberikan pekerjaan yang banyak sehingga saya sering tidak mempunyai waktu bersama keluarga.				
105	Menumpuknya pekerjaan membuat saya harus sering lembur dan kurang waktu dengan keluarga.				
106	Dengan waktu kerja yang padat, saya menjadi tertekan apabila masih harus mengerjakan urusan rumah tangga.				
107	Adanya perlakuan yang kurang adil antara saya dan rekan-rekan kerja di kantor membuat saya sulit berkonsentrasi dengan urusan rumah tangga.				
108	Beban kerja yang berat disertai target yang harus dipenuhi membuat saya tertekan di kantor dan di rumah.				
109	Adanya deskripsi kerja yang jelas dan teratur membuat saya merasa tenang karena setiap pegawai melaksanakan tugasnya masing-masing.				
110	Dengan komunikasi yang sekarang semakin canggih, saya tidak takut lagi apabila harus lembur, karena saya masih tetap bisa menghubungi keluarga.				
111	Saya mampu menyeimbangkan antara tugas kerja di kantor dengan tugas sebagai ibu rumah tangga.				
112	Atasan saya dalam memperlakukan para pegawainya				

	adil sehingga saya merasa nyaman bekerja.				
113	Sebisa mungkin di waktu kerja yang padat, saya selalu berusaha untuk mengurus keluarga.				
114	Gaji yang tidak cukup besar membuat saya tidak fokus pada pekerjaan dan keluarga.				
115	Adanya rekan-rekan kerja yang sulit bekerja sama dengan saya membuat saya kurang focus pada masalah rumah tangga dan kantor.				
116	Adanya sistem kerja yang transparan membuat saya nyaman bekerja di kantor.				
117	Rekan-rekan kerja saya selalu menghibur dan memberikan semangat pada saya dalam bekerja.				
118	Anggapan keluarga yang menganggap wanita yang bekerja bukanlah kodrat bagi wanita membuat saya tertekan di rumah.				
119	Saya merasa gaji yang saya terima kurang sepadan dengan apa yang saya kerjakan di kantor.				
120	Setiap kali ada masalah dalam pekerjaan, rekan-rekan kerja selalu membantu saya menyelesaikan masalah.				
121	Menurut keluarga saya, wanita yang bekerja bukanlah suatu masalah.				
122	Adanya aturan dalam keluarga yang menabukan istri bekerja di rumah membuat saya tidak tenang di rumah.				
123	Rekan-rekan kerja saya di kantor banyak membantu saya menyeimbangkan waktu di rumah dan kantor.				
124	Menurut keluarga saya, tugas seorang istri hanyalah sebagai ibu rumah tangga.				
125	Sikap keluarga yang tidak memperlakukan pekerjaan saya, tidak membuat saya lebih mementingkan karir daripada keluarga.				
126	Hubungan saya dengan rekan-rekan kerja tidak terlalu harmonis karena sikap individualis rekan-rekan kerja saya.				
127	Keluarga sering menyalahkan saya karena bekerja di luar rumah.				
128	Tidak ada peraturan dalam keluarga saya yang melarang istri untuk bekerja asalkan tetap memperhatikan keluarga.				
129	Saya tidak suka menceritakan masalah saya pada rekan-rekan kerja, karena saya tahu mereka tidak akan peduli.				
130	Kebebasan yang diberikan oleh keluarga untuk bekerja membuat saya berusaha menyeimbangkan antara karir				

	dan keluarga.				
131	Suami memberikan kebebasan untuk bekerja asalkan saya tetap bertanggung jawab pada keluarga.				
132	Menurut suami, istri yang mempunyai karir merupakan wanita yang mandiri.				
133	Anggapan dari keluarga saya yang menyatakan bahwa bekerja hanya menjadi tugas suami membuat saya kurang nyaman di rumah.				
134	Keluarga tidak pernah melarang saya untuk bekerja asalkan saya tetap memperhatikan keluarga.				
135	Tradisi di keluarga saya dimana wanita hanya sebagai ibu rumah tangga membuat saya kurang leluasa dalam bekerja.				
136	Menurut suami, tugas istri hanya melayani suami dan mengurus rumah tangga bukan bekerja.				
137	Suami berharap, meski saya sedang sibuk bekerja, saya harus tetap memperhatikan keluarga.				
138	Keluarga saya merupakan keluarga yang demokratis, hal ini ditandai dengan kebebasan bagi saya untuk bekerja.				
139	Asalkan dapat menyeimbangkan waktu antara karir dan keluarga, saya pasti mampu menjalankan peran dengan baik.				
140	Meskipun suami lebih mengharapkan saya sebagai ibu rumah tangga, namun dia tidak melarang saya bekerja.				
141	Dalam rumah tangga, hanya suami yang berperan untuk mencari nafkah.				
142	Suami tidak melarang saya bekerja karena menganggap saya mampu mengurus rumah tangga juga.				
143	Suami saya berpendapat istri yang bekerja di luar rumah telah menyalahi kodratnya sebagai istri.				
143	Setiap istirahat di kantor tiba saya selalu menyempatkan diri untuk pulang dan menyusui anak saya.				
144	Suami hanya mengharapkan saya sebagai ibu rumah tangga.				
145	Suami menilai, setelah bekerja saya tidak perhatian lagi pada keluarga.				
146	Selain sebagai ibu rumah tangga, menurut suami dengan istri yang bekerja dapat membantu ekonomi keluarga.				
147	Menurut suami, istri yang berperan ganda tidak akan berhasil menjalankan kedua peran tersebut sekaligus.				
148	Mencari nafkah untuk keluarga dapat dilakukan suami maupun istri				

149	Bekerja menurut suami, dapat membuat saya pelan-pelan melupakan keluarga.				
150	Konsekuensi dari harapan masyarakat bahwa suami harus lebih unggul dari istri, membuat suami semakin terpojok posisinya sebagai pencari nafkah dan kepala keluarga apabila istri juga ikut bekerja.				

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA



No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Adanya kampanye pemberian ASI Eksklusif yang digencarkan pemerintah dan masyarakat memnbuat saya menjadi tahu manfaat ASI.				
2.	Dengan memberikan ASI Eksklusif dapat menjalin hubungan batin yang bersifat perlindungan dan kasih sayang secara langsung antara ibu dan bayinya.				
3.	Saya lebih mempercayai kandungan gizi pada ASI daripada susu formula.				
4.	Banyak pengalaman dari keluarga dan masyarakat yang menjamin baiknya kandungan gizi dalam ASI.				
5.	Banyaknya produk susu formula bayi yang mengandung melamin membuat saya percaya dengan keamanan ASI.				
6.	Saya percaya bahwa berita yang menyebutkan adanya bahaya pada beberapa produk susu formula asal Cina hanya mengada-ada.				
7.	Banyaknya promosi dari susu formula di media massa dengan kandungan gizi yang tinggi memnbuat saya beralih ke susu formula.				
8.	Adanya uji kandungan gizi di laboratorium pada susu formula membuat saya yakin susu formula jauh lebih bergizi daripada ASI.				
9.	Pemberian ASI Eksklusif atau menyusui bukanlah cermin wanita modern.				
10.	Saya tidak yakin dengan kandungan gizi ASI karena belum teruji secara klinis.				
11.	Adanya resiko gangguan kesehatan setelah menyusui dalam memberikan ASI eksklusif.				
12.	Saya percaya apabila ASI merupakan sumber nutrisi yang sempurna dan paling dibutuhkan bayi selama 3-4 bulan pertama.				
13.	Adanya peran aktif suami dalam memberikan ASI Eksklusif merupakan dukungan terbaik yang menyenangkan bagi saya dalam menyusui.				
14.	Saya lebih nyaman memberikan ASI Eksklusif karena tidak merepotkan, ekonomis dan lebih hemat waktu.				
15.	Menurut saya, menyusui adalah tugas mulia yang harus dijalani oleh ibu.				
16.	Saya lebih senang memberikan susu formula pada anak karena payudara sering merasa sakit setelah menyusui.				
17.	Menurut saya, pemberian ASI Eksklusif kurang praktis apabila dilakukan di kantor sehingga saya beralih ke susu				

	formula.				
18.	Saya lebih aman dalam memberikan ASI Eksklusif karena dapat mengurangi resiko gangguan kesehatan.				
19.	Nilai-nilai dalam keluarga saya mengajarkan untuk menyusui anak saya.				
20.	Tidak adanya peran aktif dari suami, membuat saya malas memberikan ASI Eksklusif.				
21.	Meskipun susu formula telah diuji secara teliti di laboratorium, saya memberikan ASI Eksklusif.				
22.	Saya memberikan ASI Eksklusif pada anak hanya karena penilaian dalam masyarakat di lingkungan saya yang memandang rendah wanita yang tidak menyusui anaknya.				
23.	Di zaman yang sudah modern ini sudah tidak sewajarnya seorang istri masih menyusui anaknya.				
24.	Kandungan gizi yang lebih tinggi pada ASI membuat saya terdorong untuk memberikan ASI Eksklusif daripada beralih ke susu formula.				
25.	Saya takut dengan penilaian masyarakat yang menganggap saya tidak bertanggung jawab apabila tidak menyusui anak saya.				
26.	Saya termotivasi untuk menyusui hanya karena agar badan saya cepat langsing.				
27.	Banyaknya promosi susu formula yang gencar di media massa tidak menghalangi niat saya untuk memberikan ASI Eksklusif pada anak saya.				
28.	Beban saya menjadi lebih ringan setelah menyusui, karena saya telah memberikan sesuatu yang dibutuhkan anak saya.				
29.	Saya menyusui hanya karena keinginan suami dan keluarga saya.				
30.	Meskipun saat ini banyak produk susu formula yang dipasarkan tidak menghentikan niat saya untuk tetap memberikan ASI Eksklusif.				
31.	Saya menjadi cepat lelah dan lemas apabila harus menyusui anak saya.				
32.	Saya lebih siap dalam pemberian susu formula daripada ASI karena telah teruji secara klinis.				
33.	Banyaknya susu formula yang ditawarkan membuat saya beralih dari ASI ke produk susu formula.				
34.	Sebagai seorang Ibu, saya akan memberikan yang terbaik				

	bagi anak saya, salah satunya dengan rutin memberikan ASI sampai waktu yang dibutuhkan.				
35.	Banyaknya promosi susu formula bayi membuat saya menjadi tergantung pada penggunaan susu formula tersebut.				
36.	Seorang Ibu sudah sepantasnya apabila menyusui anaknya.				

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA



Blue Print Skala Konflik Peran Ganda

Aspek Konflik Peran Ganda	Indikator	No Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pengasuhan anak	▪ Waktu menyusui anak	9,12	1,7	4
	▪ Waktu bermain dengan anak	3,6	2	3
	▪ Waktu melaksanakan imunisasi pada anak	22	5,17	3
Bantuan pekerjaan rumah tangga	▪ Bantuan dalam mengasuh anak	4,13	11	3
	▪ Bantuan dalam urusan rumah tangga	50	16,18,	3
Komunikasi dan interaksi dengan suami	▪ Adanya keterbukaan	14,24,34	19	4
	▪ Sikap empati	20,25,33	27	4
	▪ Sikap mendukung	28,30	31,32	4
	▪ Adanya perasaan positif	34,35	40	3
	▪ Adanya kesetaraan atau kesamaan	37,39	36	3
Waktu untuk keluarga	▪ Intensitas bersama keluarga	42	8,41	3
	▪ Intensitas di kantor	56,57	43,	3
Penentuan prioritas	▪ Prioritas karir	47,49	51,52	4
	▪ Prioritas keluarga	44,46	54	3
Tekanan	▪ Peraturan	55	53,75	3

karir	kerja			
	▪ Sikap atasan	64	59,61	3
	▪ Beban kerja	21,62	66	3
	▪ Waktu kerja	23,69	65	3
	▪ Keadilan	29,63	15	3
	▪ Rekan-rekan kerja	10,67	38	3
Tekanan keluarga	▪ Penerimaan anggota keluarga	68,74	70	3
	▪ Aturan-aturan keluarga	71,72	45	3
Pandangan suami terhadap peran ganda wanita	▪ Pengetahuan (termasuk pengalaman dan emosi dari pengalaman	48,80	60	3
	▪ Pengharapan (kebutuhan dan motivasi)	76	58,78	3
	▪ Evaluasi atau penilaian	73	77,79	3
Jumlah				80

Blue Print Skala Sikap Terhadap Pemberian ASI Eksklusif

Komponen Sikap	Indikator	No Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komponen Kognitif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengetahuan dan pengalaman terhadap pemberian ASI Eksklusif 	1,2,4	7,9,11	6
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepercayaan dan keyakinan terhadap pemberian ASI Eksklusif 	3,5,12	6,8,10	6
Komponen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perasaan senang dan tidak senang terhadap pemberian ASI Eksklusif 	13,14,18	16,17,20	6
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistem nilai atau norma masyarakat terhadap pemberian ASI Eksklusif 	15,19,36	22,23,25	6
Komponen Konatif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dorongan untuk berperilaku terhadap 	21,24,28	26,29,31	6

	pemberian ASI Eksklusif			
	▪ Kesiapan untuk berperilaku terhadap pemberian ASI Eksklusif	27,30,34	32,33,35	6
Jumlah				36



No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Adanya kampanye pemberian ASI Eksklusif yang digencarkan pemerintah dan masyarakat memnbuat saya menjadi tahu manfaat ASI.				
2.	Dengan memberikan ASI Eksklusif dapat menjalin hubungan batin yang bersifat perlindungan dan kasih sayang secara langsung antara ibu dan bayinya.				
3.	Saya lebih mempercayai kandungan gizi pada ASI daripada susu formula.				
4.	Banyak pengalaman dari keluarga dan masyarakat yang menjamin baiknya kandungan gizi dalam ASI.				
5.	Banyaknya produk susu formula bayi yang mengandung melamin membuat saya percaya dengan keamanan ASI.				
6.	Saya percaya bahwa berita yang menyebutkan adanya bahaya pada beberapa produk susu formula asal Cina hanya mengada-ada.				
7.	Banyaknya promosi dari susu formula di media massa dengan kandungan gizi yang tinggi memnbuat saya beralih ke susu formula.				
8.	Adanya uji kandungan gizi di laboratorium pada susu formula membuat saya yakin susu formula jauh lebih bergizi daripada ASI.				
9.	Pemberian ASI Eksklusif atau menyusui bukanlah cermin wanita modern.				
10.	Saya tidak yakin dengan kandungan gizi ASI karena belum teruji secara klinis.				
11.	Adanya resiko gangguan kesehatan setelah menyusui dalam memberikan ASI eksklusif.				
12.	Saya percaya apabila ASI merupakan sumber nutrien yang sempurna dan paling dibutuhkan bayi selama 3-4 bulan pertama.				
13.	Adanya peran aktif suami dalam memberikan ASI Eksklusif merupakan dukungan terbaik yang				

	menyenangkan bagi saya dalam menyusui.				
14.	Saya lebih nyaman memberikan ASI Eksklusif karena tidak merepotkan, ekonomis dan lebih hemat waktu.				
15.	Menurut saya, menyusui adalah tugas mulia yang harus dijalani oleh ibu.				
16.	Saya lebih senang memberikan susu formula pada anak karena payudara sering merasa sakit setelah menyusui.				
17.	Menurut saya, pemberian ASI Eksklusif kurang praktis apabila dilakukan di kantor sehingga saya beralih ke susu formula.				
18.	Saya lebih aman dalam memberikan ASI Eksklusif karena dapat mengurangi resiko gangguan kesehatan.				
19.	Nilai-nilai dalam keluarga saya mengajarkan untuk menyusui anak saya.				
20.	Tidak adanya peran aktif dari suami, membuat saya malas memberikan ASI Eksklusif.				
21.	Meskipun susu formula telah diuji secara teliti di laboratorium, saya memberikan ASI Eksklusif.				
22.	Saya memberikan ASI Eksklusif pada anak hanya karena penilaian dalam masyarakat di lingkungan saya yang memandang rendah wanita yang tidak menyusui anaknya.				
23.	Di zaman yang sudah modern ini sudah tidak sewajarnya seorang istri masih menyusui anaknya.				
24.	Kandungan gizi yang lebih tinggi pada ASI membuat saya terdorong untuk memberikan ASI Eksklusif daripada beralih ke susu formula.				
25.	Saya takut dengan penilaian masyarakat yang menganggap saya tidak bertanggung jawab apabila tidak menyusui anak saya.				
26.	Saya termotivasi untuk menyusui hanya karena agar badan saya cepat langsing.				
27.	Banyaknya promosi susu formula yang gencar di media				

	massa tidak menghalangi niat saya untuk memberikan ASI Eksklusif pada anak saya.				
28.	Beban saya menjadi lebih ringan setelah menyusui, karena saya telah memberikan sesuatu yang dibutuhkan anak saya.				
29.	Saya menyusui hanya karena keinginan suami dan keluarga saya.				
30.	Meskipun saat ini banyak produk susu formula yang dipasarkan tidak menghentikan niat saya untuk tetap memberikan ASI Eksklusif.				
31.	Saya menjadi cepat lelah dan lemas apabila harus menyusui anak saya.				
32.	Saya lebih siap dalam pemberian susu formula daripada ASI karena telah teruji secara klinis.				
33.	Banyaknya susu formula yang ditawarkan membuat saya beralih dari ASI ke produk susu formula.				
34.	Sebagai seorang Ibu, saya akan memberikan yang terbaik bagi anak saya, salah satunya dengan rutin memberikan ASI sampai waktu yang dibutuhkan.				
35.	Banyaknya promosi susu formula bayi membuat saya menjadi tergantung pada penggunaan susu formula tersebut.				
36.	Seorang Ibu sudah sepantasnya apabila menyusui anaknya.				



JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kampus Sekaran Gedung A1 Telp & Fax (024) 8508022

Gunung Pati, Semarang

Saya adalah mahasiswi Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang yang sedang mengadakan suatu penelitian yang berkaitan dengan Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja Dengan Sikap dalam Pemberian ASI Eksklusif. Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai bahan untuk menyusun skripsi. Mengingat data ini sangat penting, maka setelah Anda mengisi skala ini saya mohon untuk segera diberikan pada saya.

Penelitian ini dilakukan dalam dua macam bentuk skala dengan sejumlah pernyataan didalamnya. Setiap butir pernyataan tersebut bukan menunjukkan pilihan jawaban yang benar atau yang salah, melainkan penilaian berdasarkan kondisi Anda yang sebenarnya. Penulis akan senantiasa menjamin kerahasiaan jawaban dan identitas Anda, tidak akan disebarluaskan dan tidak berpengaruh pada pekerjaan Anda.

Di tengah aktivitas yang Anda lakukan, saya mengharapkan kesediaan dan keikhlasan Anda untuk berpartisipasi menjawab pernyataan pada skala-skala tersebut sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Atas partisipasi Anda, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Prita Wahyuningtyas

III. Identitas Responden

Nama :
 Jabatan/ Pangkat/ Golongan :
 Tempat Bekerja :

IV. Petunjuk Pengisian Skala

- d. Isilah identitas anda pada lembar yang telah disediakan.
 e. Pada lembar berikut terdapat pernyataan-pernyataan yang harus Anda jawab.
 f. Bacalah pernyataan-pernyataan tersebut dan jawablah dengan jujur dan teliti
 Cara menjawab adalah:

8. Anda diminta untuk memilih salah satu dari empat pilihan yang tersedia, yaitu:

- **SS** : Bila pernyataan “**sangat sesuai**” dengan diri Anda
- **S** : Bila pernyataan “**sesuai**” dengan diri Anda
- **TS** : Bila pernyataan “**tidak sesuai**” dengan diri Anda
- **STS** : Bila pernyataan “**sangat tidak sesuai**” dengan diri Anda

9. Berilah tanda check (√) pada skala pilihan yang sesuai dengan kondisi Anda pada kolom pilihan yang telah disediakan. Contohnya:

”Banyak orang senang dengan kepribadian saya”

- Jika pernyataan di atas **sangat sesuai** dengan kondisi anda sekarang maka beri tanda check pada kolom yang bertuliskan **SS (sangat sesuai)**.

SS	S	TS	STS
√			

- Jika pernyataan diatas **sesuai** dengan kondisi Anda sekarang maka beri tanda check pada kolom yang bertuliskan **S (sesuai)**.

SS	S	TS	STS
	√		

- Jika pernyataan diatas **tidak sesuai** dengan kondisi Anda sekarang maka beri tanda check pada kolom yang bertuliskan **TS (tidak sesuai)**.

SS	S	TS	STS
		√	

- Jika pernyataan diatas **sangat tidak sesuai** dengan kondisi anda sekarang maka beri tanda check pada kolom yang bertuliskan **STS (sangat tidak sesuai)**.

SS	S	TS	STS
			√

- 10.** Bila anda ingin mengoreksi jawaban, berilah **dua garis datar (==)** pada jawaban yang salah, kemudian berilah **tanda check (√)** pada jawaban yang benar.

Contoh :

SS	S	TS	STS
	(==)	√	

11. Kerjakan dengan sungguh-sungguh berdasarkan perasaan anda sendiri, tanpa dipengaruhi oleh orang lain.
12. Teliti kembali pekerjaan anda, jangan sampai ada nomor yang terlewati.
13. Jawaban anda merupakan informasi yang sangat penting dan membantu penelitian saya.
14. Terima kasih atas bantuan dan kerjasama Anda.

SELAMAT MENGERJAKAN

PERPUSTAKAAN
UNNES

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Jarak rumah yang jauh dari kantor membuat saya tidak mau untuk pulang dan menyusui anak saya pada waktu istirahat				
2.	Saya jarang bermain dengan anak karena sudah lelah setelah beraktivitas di kantor				
3.	Menurut saya, bermain dengan anak sangat penting karena dapat mendekatkan diri kita dengan anak				
4.	Saya tetap mengasuh anak setelah pulang bekerja meski tidak ada yang membantu saya				
5.	Menurut saya jadwal imunisasi tidak terlalu penting karena tidak terlalu berpengaruh banyak pada perkembangan kesehatan anak saya				
6.	Bermain dengan anak merupakan aktivitas yang menyenangkan setelah bekerja				
7.	Saya tidak suka menyusui anak saya, karena membuat pekerjaan saya terkatung-katung di kantor				
8.	Waktu bersama keluarga banyak tersita dengan adanya pekerjaan di kantor				
9.	Saya selalu menyempatkan diri untuk menyusui anak, meski sedang sibuk bekerja				
10.	Rekan-rekan kerja saya di kantor banyak membantu saya menyeimbangkan waktu di rumah dan di kantor				
11.	Saya kerepotan dan tertekan dalam mengasuh anak karena tidak ada orang yang dapat membantu saya.				
12.	Menurut saya, meski agak merepotkan untuk menyusui anak di kantor, salah satu tugas seorang ibu tetap menyusui anaknya disela-sela dia bekerja.				
13.	Saya yakin bisa mengasuh anak disela-sela saya bekerja dengan atau tanpa bantuan orang lain				
14.	Saya selalu berdiskusi dengan suami saya mengenai masalah pekerjaan rumah tangga				
15.	Saya merasa gaji yang saya terima kurang sepadan dengan apa yang saya kerjakan di kantor				
16.	Saya merasa lelah apabila setelah pulang bekerja masih harus mengerjakan urusan rumah tangga apalagi tanpa bantuan orang lain				
17.	Saya sering lalai jadwal pemberian imunisasi karena kesibukan saya di kantor				
18.	Setiap pulang bekerja, saya kerepotan dalam mengurus urusan rumah tangga karena tidak ada orang yang membantu saya di rumah				

19.	Suami saya jarang berkomunikasi dengan saya mengenai masalah pekerjaan dan rumah tangga				
20.	Adanya saling pengertian antara saya dan suami membuat saya nyaman menjadi wanita karir dan ibu rumah tangga				
21.	Meskipun saya mempunyai beban kerja yang harus dipenuhi, saya selalu menyediakan waktu untuk bertemu atau berkomunikasi dengan keluarga				
22.	Walaupun bekerja, saya tidak pernah terlambat mengenai jadwal pemberian imunisasi untuk anak				
23.	Sebisa mungkin di waktu kerja yang padat, saya selalu berusaha untuk mengurus keluarga				
24.	Suami selalu mencoba mencari solusi atas masalah saya di kantor dan di rumah				
25.	Suami selalu menghibur apabila saya mendapat kesulitan di kantor dan di rumah				
26.	Suami saya sering berinisiatif mengajak berdiskusi bersama tentang apa yang sekarang menjadi masalah saya di kantor dan di rumah				
27.	Suami jarang bertanya mengenai kesulitan saya di kantor dan di rumah				
28.	Suami selalu mendukung setiap apa yang saya kerjakan baik di kantor maupun di rumah				
29.	Adanya sistem kerja yang transparan membuat saya nyaman bekerja di kantor				
30.	Suami selalu memberi semangat apabila melihat saya dalam kesulitan dalam bekerja dan berkeluarga				
31.	Suami saya sering menghindar apabila berbicara mengenai masalah pekerjaan dan rumah tangga				
32.	Suami kurang menyetujui apabila saya bekerja di luar rumah				
33.	Suami selalu membantu saya mengerjakan urusan rumah tangga, apabila melihat saya kecapekan dengan pekerjaan kantor				
34.	Suami mempercayai setiap apa yang saya kerjakan baik di kantor maupun di rumah				
35.	Meskipun saya bekerja di luar rumah, suami menganggap saya tetap dapat memprioritaskan keluarga				
36.	Suami selalu menganggap tanggung jawabnya lebih besar daripada saya				
37.	Suami selalu menghormati peran saya sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir				

38.	Adanya rekan-rekan kerja yang sulit bekerja sama dengan saya membuat saya kurang fokus pada masalah rumah tangga dan kantor				
39.	Suami tidak pernah menggap rendah peran saya sebagai wanita karir atau sebagai ibu rumah tangga				
40.	Suami selalu berprasangka buruk apabila saya sedang bekerja di luar rumah				
41.	Saya sering bingung menentukan apakah harus berkumpul dengan keluarga atau lembur di kantor				
42.	Saya selalu berusaha menyeimbangkan waktu antara keluarga dan karir saya				
43.	Saya lebih banyak menghabiskan waktu di kantor daripada di rumah karena kesibukan saya				
44.	Keluarga tetap menjadi prioritas penting bagi saya				
45.	Tradisi di keluarga saya dimana wanita hanya sebagai ibu rumah tangga membuat saya kurang leluasa dalam bekerja				
46.	Meskipun sibuk bekerja, saya selalu menyempatkan diri bersama keluarga di sela-sela waktu saya				
47.	Karir yang cemerlang harus diimbangi dengan kesuksesan dalam berumah tangga pula.				
48.	Di mata suami saya, tidak ada yang salah dengan istri yang bekerja				
49.	Selain harus bersikap profesional di kantor, kepentingan keluarga tetap tidak boleh diabaikan				
50.	Saya menikmati mengurus rumah tangga karena adanya bantuan dari keluarga atau pembantu				
51.	Saya lebih memilih tugas luar kota dari kantor daripada harus bersama keluarga				
52.	Menurut saya, karir adalah segalanya, karena saya telah berusaha keras untuk mencapai posisi saya saat ini				
53.	Banyaknya aturan di kantor yang mengekang, membuat saya kurang leluasa dalam mengurus keluarga				
54.	Karir adalah hal terpenting bagi saya karena saya telah merintisnya sebelum menikah				
55.	Fleksibelnya peraturan kerja di kantor membuat saya dapat menjalani kehidupan di kantor dan keluarga dengan harmonis				
56.	Selain harus bersikap profesional di kantor, kepentingan keluarga tetap tidak boleh diabaikan				
57.	Saya sering merasa bersalah apabila harus menghabiskan				

	waktu lebih lama di kantor daripada di rumah				
58.	Sebenarnya suami lebih mengharapkan saya sebagai ibu rumah tangga daripada ikut mencari nafkah				
59.	Atasan saya kurang bijaksana dalam menerapkan aturan di kantor sehingga saya menjadi tertekan dan sering terbawa sampai di rumah				
60.	Menurut suami, tugas istri hanya mengurus rumah tangga, bukan untuk bekerja.				
61.	Atasan tidak merasa senang apabila saya lebih memikirkan keluarga daripada bekerja di kantor				
62.	Beban kerja yang tidak terlalu berat membuat saya dapat menghabiskan waktu dengan keluarga				
63.	Adanya deskripsi kerja yang jelas dan teratur membuat saya merasa tenang karena setiap pegawai melaksanakan tugasnya masing-masing.				
64.	Sikap atasan saya yang demokratis membuat saya lebih mudah dalam menjalankan dua peran.				
65.	Saya lebih senang menghabiskan waktu di kantor daripada harus mengurus keluarga				
66.	Beban kerja yang berat disertai target yang harus dipenuhi membuat saya tertekan di kantor dan di rumah.				
67.	Setiap kali ada masalah dalam pekerjaan, rekan-rekan kerja selalu membantu saya dalam menyelesaikan masalah				
68.	Menurut keluarga saya, wanita yang bekerja bukanlah masalah.				
69.	Saya berusaha menyeimbangkan waktu untuk keluarga dengan waktu bekerja agar tetap harmonis				
70.	Keluarga sering menyalahkan saya karena bekerja di luar rumah				
71.	Tidak ada peraturan dalam keluarga saya yang melarang istri untuk bekerja asalkan tetap memperhatikan keluarga.				
72.	Kebebasan yang diberikan oleh keluarga untuk bekerja membuat saya berusaha menyeimbangkan antara karir dan keluarga.				
73.	Suami tidak melarang saya bekerja karena menganggap saya mampu mengurus rumah tangga juga				
74.	Sikap keluarga yang tidak memperlmasalah pekerjaan saya, tidak membuat saya lebih mementingkan karir daripada keluarga				
75.	Aturan-aturan di kantor membuat saya tidak bebas dalam				

	bertemu dengan keluarga saya				
76.	Suami berharap, meski saya sedang sibuk bekerja, saya harus tetap memperhatikan keluarga				
77.	Menurut suami, istri yang berperan ganda tidak akan berhasil menjalankan kedua peran tersebut				
78.	Suami hanya mengharapkan saya sebagai ibu rumah tangga				
79.	Suami menilai, setelah bekerja saya kurang perhatian pada keluarga				
80.	Menurut suami, istri yang mempunyai karir merupakan wanita yang mandiri				



Correlations

[DataSet1] D:\Prita psikolog\data.sav

Reliability

[DataSet1] D:\Prita psikolog\data.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	59

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		total
p-1	Pearson Correlat	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-2	Pearson Correlat	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-3	Pearson Correlat	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-4	Pearson Correlat	.568**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
p-5	Pearson Correlat	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-6	Pearson Correlat	.022
	Sig. (2-tailed)	.903
	N	32
p-7	Pearson Correlat	.503**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	32
p-8	Pearson Correlat	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-9	Pearson Correlat	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-10	Pearson Correlat	.517**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	32
p-11	Pearson Correlat	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-12	Pearson Correlat	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-13	Pearson Correlat	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-14	Pearson Correlat	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-15	Pearson Correlat	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-16	Pearson Correlat	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
p-17	Pearson Correlat	.047
	Sig. (2-tailed)	.798
	N	32
p-18	Pearson Correlat	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	32

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KONFLIK	SIKAP
N		32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	193.0938	111.0625
	Std. Deviation	22.54652	12.28148
Most Extreme Differences	Absolute	.137	.187
	Positive	.070	.097
	Negative	-.137	-.187
Kolmogorov-Smirnov Z		.775	1.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585	.215

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
KONFLIK	32	85.00	146.00	231.00	193.0938	22.54652	508.346
SIKAP	32	53.00	74.00	127.00	111.0625	12.28148	150.835
Valid N (listwise)	32						

Correlations

Correlations

		KONFLIK	SIKAP
KONFLIK	Pearson Correlation	1	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
SIKAP	Pearson Correlation	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIKAP ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KONFLIK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.455	16.64286

a. Predictors: (Constant), SIKAP

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7449.171	1	7449.171	26.894	.000 ^a
	Residual	8309.548	30	276.985		
	Total	15758.719	31			

a. Predictors: (Constant), SIKAP

b. Dependent Variable: KONFLIK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.912	27.191		1.946	.061
	SIKAP	1.262	.243	.688	5.186	.000

a. Dependent Variable: KONFLIK



Lampiran

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		konflik	SIKAP
N		32	32
Normal Parameters ^a	Mean	2.4194E2	73.5312
	Std. Deviation	3.27029E1	1.58643E1
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.146
	Positive	.070	.110
	Negative	-.131	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		.739	.825
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646	.504

a. Test distribution is Normal.



Lampiran

Hasil Uji Linearitas

Means

Report

konflik

SIKAP	Mean	N	Std. Deviation
37	2.7000E2	1	
39	2.6700E2	1	
45	2.6500E2	1	
49	1.8300E2	1	
52	2.7500E2	1	
55	2.6400E2	1	
65	2.5400E2	2	4.24264
68	2.6800E2	1	
69	2.8400E2	1	
70	2.5500E2	1	
71	2.0900E2	1	
72	2.8700E2	1	
73	2.5200E2	2	8.48528
76	2.5650E2	2	7.77817
77	2.4900E2	1	
79	2.9900E2	1	
81	2.2700E2	1	
83	1.7700E2	1	
87	2.0800E2	3	12.00000
88	2.3200E2	1	
89	2.3880E2	5	4.32435
91	1.5500E2	1	
93	2.3300E2	1	
Total	2.4194E2	32	32.70290

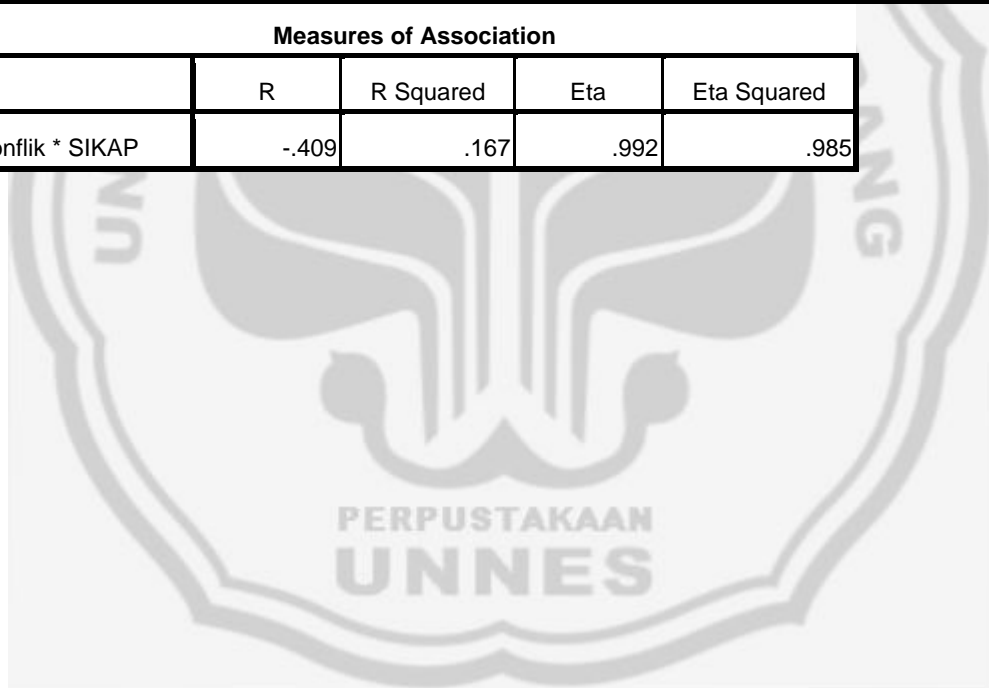
NPar Tests

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
konflik SIKAP	* Between Groups	(Combined)	32640.575	22	1483.662	26.014	.000
		Linearity	5540.884	1	5540.884	97.152	.000
		Deviation from Linearity	27099.691	21	1290.461	22.626	.000
	Within Groups		513.300	9	57.033		
Total			33153.875	31			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
konflik * SIKAP	-.409	.167	.992	.985



Lampiran

Hasil Uji Korelasi**Correlations**

		konflik	SIKAP
konflik	Pearson Correlation	1	-.409*
	Sig. (2-tailed)		.020
	N	32	32
SIKAP	Pearson Correlation	-.409*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran

Deskripsi Data

Frequencies

KOGNITIF

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	6	18.8	18.8	18.8
	Rendah	20	62.5	62.5	81.3
	Tinggi	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

afektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	8	25.0	25.0	25.0
	rendah	14	43.8	43.8	68.8
	tinggi	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

konatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	10	31.2	31.2	31.2
	rendah	19	59.4	59.4	90.6
	tinggi	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

sikap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	6	18.8	18.8	18.8
	rendah	24	75.0	75.0	93.8
	tinggi	2	6.2	6.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pengasuhan anak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	15.6	15.6	15.6
	Tinggi	12	37.5	37.5	53.1
	Sangat tinggi	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	1	3.1	3.1	3.1
	Rendah	3	9.4	9.4	12.5
	Tinggi	9	28.1	28.1	40.6
	Sangat tinggi	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

komunikasi dan interaksi dg suami

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	5	15.6	15.6	15.6
	tinggi	23	71.9	71.9	87.5
	sangat tinggi	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

waktu untuk keluarga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	3.1	3.1	3.1
	Tinggi	15	46.9	46.9	50.0
	Sangat tinggi	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

penentuan prioritas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	9.4	9.4	9.4
	Tinggi	13	40.6	40.6	50.0
	Sangat tinggi	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

tekanan karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	1	3.1	3.1	3.1
	Rendah	2	6.3	6.3	9.4
	Tinggi	17	53.1	53.1	62.5
	Sangat tinggi	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

tekanan keluarga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	3	9.4	9.4	9.4
	Rendah	2	6.3	6.3	15.6
	Tinggi	16	50.0	50.0	65.6
	Sangat tinggi	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

pandangan suami

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	1	3.1	3.1	3.1
	Rendah	6	18.8	18.8	21.9
	Tinggi	9	28.1	28.1	50.0
	Sangat tinggi	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

konflik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	4	12.5	12.5	12.5
tinggi	18	56.2	56.2	68.8
sangat tinggi	10	31.2	31.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

