

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Keperawatan

1. Pengertian keperawatan

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Asuhan Keperawatan adalah rangkaian interaksi Perawat dengan Klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian Klien dalam merawat dirinya (UU RI nomor 38 Tahun 2014).

Keperawatan adalah kegiatan membantu individu sehat atau sakit dalam melakukan upaya aktivitas untuk membuat individu tersebut sehat atau sembuh dari sakit atau meninggal dengan tenang (jika tidak dapat disembuhkan), atau membantu apa yang seharusnya dilakukan apabila ia mempunyai cukup kekuatan, keinginan, atau pengetahuan. Rogers menyatakan keperawatan adalah ilmu humanistik tentang kepedulian

dalam mempertahankan dan meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, dan *caring* terhadap rehabilitasi individu yang sakit atau cacat. *American Nurses Association* mendefinisikan keperawatan suatu diagnosis dan terapi tentang respon manusia terhadap masalah kesehatan yang aktual dan potensial (Henderson dalam Asmadi, 2008).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa keperawatan yaitu kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat guna mempertahankan dan meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, dan *caring* terhadap rehabilitasi individu yang sakit atau cacat.

2. Peran perawat wanita yang sudah menikah

Wanita yang telah menikah mempunyai peran dalam keluarga inti sebagai istri, sebagai pengurus rumah tangga dan sebagai pencari nafkah.

a. Peran di keluarga

1) Wanita sebagai ibu

Wanita adalah pembangun sejati dari sebuah masyarakat kecil di dalam keluarga. Keluarga merupakan asas dan fondasi masyarakat. Karena pilar dalam keluarga adalah seorang ibu, maka ibu memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam membina anak. Banyak aktivitas wanita yang tidak bisa dijalankan oleh laki-laki, diantaranya mengasuh, mengajar anak-anak, merawat, dan memenuhi kebutuhan anak.

Peran wanita di dalam keluarga sebagai ibu sekaligus pendidik utama bagi anak-anaknya. Peran yang harus dilakukan oleh wanita tidak mudah, salah satu peran wanita yang tidak boleh dipindah tangankan adalah mendidik anak. Dalam mendidik anak, wanita memiliki potensi yang berpengaruh besar membentuk warna dan corak generasi yang akan datang.

Selain menciptakan lingkungan yang baik untuk perkembangan anak, wanita berperan sebagai peletak dasar atau landasan pembentukan kepribadian anak. Baik dan buruk kepribadian anak ini bergantung dari kondisi lingkungan dan faktor pembawaan yang dibawa oleh anak.

2) Wanita sebagai Istri atau pendamping hidup

Selain sebagai pendidik bagi anak-anaknya, wanita juga berperan sebagai pendamping hidup bagi suami. Sebagai manusia, suami juga membutuhkan istri untuk menghadapi kemajuan dalam bidang pekerjaannya, disini peran istri dapat menjadi mitra kerja lelaki, akan tetapi istri tidak boleh yang terlalu ambisi terhadap pekerjaan yang sampai melupakan perannya pertama yaitu sebagai pendidik yang utama. Kesibukan seorang wanita dalam pekerjaan memicu dampak yang kurang baik terhadap anak. Anak akan kehilangan kasih sayang dari seorang ibu. Hilangnya kasih sayang seorang ibu membawa resiko yang besar bagi perkembangan anak selanjutnya. Bagi pejuang emansipasi wanita menganggap bahwa

hal ini bukanlah suatu masalah. Padahal jika lama-kelamaan diteruskan, anak akan mencari bentuk perhatian dan kasih sayang dari luar selain ibu.

3) Wanita sebagai pribadi dan anggota masyarakat

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak luput untuk hidup bermasyarakat. Manusia tidak hanya mengurus kebutuhan rumah tangganya saja, tetapi ia berhak hidup dan berperan sebagai anggota masyarakat tanpa ada halangan dan paksaan. Di dalam masyarakat, tidak hanya didominasi oleh laki-laki semata, melainkan sebagian anggota masyarakat adalah wanita. Dengan demikian kokoh atau tidaknya masyarakat dan tercapai atau tidaknya harapan dan cita-cita masyarakat ditentukan oleh wanita. Meski demikian, tidak boleh dipahami secara sekilas bahwa kehidupan masyarakat menjadi beban dan tanggung jawab wanita semata.

4) Wanita sebagai pendidik

Peranan ibu sebagai pendidik menjadi prioritas yang utama bagi generasinya. Sebagaimana ungkapan "...ibu adalah taman pendidikan, jika kamu mempersiapkannya berarti mempersiapkan mekarnya bunga bangsa ke masa depan yang harum dan mulia." Ungkapan syair tersebut memberi penjelasan bahwa wanita merupakan sumber pengetahuan sekaligus sumber pendidikan.

Keberhasilan seorang ibu dalam mendidik anak bukan dilihat daritercapainya gelar anak yang tinggi, bukan kekayaan yang melimpah atau jabatan yang tinggi, namun keberhasilan seorang ibu dalam mendidik anak adalah tercapainya pribadi anak yang beriman dan berakhlak mulia. Begitulah hakikat dasar pendidikan sang ibu. Berbicara mengenai pendidikan anak, maka yang paling besar pengaruhnya adalah ibu. Ditangan ibu keberhasilan pendidikan anak-anaknya. Ibu memainkan peran yang penting di dalam mendidik anak-anaknya. Kenyataan yang terjadi banyak wanita yang kurang memiliki kemampuan dan bekal untuk mendidik anak, banyak masalah yang dihadapi oleh para wanita dalam pendidikan agama islam anak seperti kurang memiliki kesadaran, pemahaman, kesadaran dan tanggung jawab dalam pendidikan anak, mereka kurang mampu memahami ciri-ciri perkembangan anak, bahkan kurang mampu melaksanakan peran-peran di dalamnya (Purwanti, 2017).

b. Peran perawat

Mubarak, Santoso, Rozikin & Patonah (2008) menjelaskan peran adalah tingkah laku yang diharapkan oleh seseorang terhadap orang lain. Peran perawat menurut Potter & Perry (2010) adalah:

1) Pemberi perawatan

Sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat membantu klien mendapatkan kembali kesehatanya melalui proses penyembuhan.

2) Pembuat keputusan klinis

Untuk memberi pelayanan yang efektif, perawat menggunakan keahlianya berpikir kritis melalui proses keperawatan. Sebelum mengambil tindakan keperawatan, baik dalam pengkajian kondisi klien, pemberi perawatan, dan mengevaluasi hasil, perawat menyusun rencana tindakan dengan menetapkan pendekatan terbaik bagi tiap klien.

3) Pelindung dan advokat klien

Sebagai pelindung perawat membantu mempertahankan lingkungan yang aman bagi klien dan mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan melindungi klien dari kemungkinan efek yang tidak diinginkan dari suatu tindakan diagnostik atau pengobatan.

4) Manajer kasus

Sebagai manajer kasus, perawat mengkoordinasi aktifitas anggota tim kesehatan lain, misalnya ahli gizi dan ahli terapi fisik, ketika mengatur kelompok yang memberikan perawatan pada klien.

5) Rehabilitator

Seringkali klien mengalami gangguan fisik dan emosi yang mengubah kehidupan mereka dan perawat membantu klien beradaptasi semaksimal mungkin dengan keadaan tersebut.

6) Pemberi kenyamanan

Peran sebagai pemberi kenyamanan, merawat klien sebagai manusia, merupakan peran tradisional dan historis dalam keperawatan dan telah berkembang sebagai sesuatu peran yang penting dimana perawat melakukan peran baru. Selama melakukan tindakan keperawatan, perawat dapat memberikan kenyamanan dengan mendemonstrasikan perawatan kepada klien sebagai individu yang memiliki perasaan dan kebutuhan yang unik.

7) Komunikator

Peran sebagai komunikator merupakan pusat dari seluruh peran perawat lain. Keperawatan mencakup komunikasi dengan klien dan keluarga, antar sesama perawat dan profesi kesehatan lainnya. Memberikan perawatan yang efektif, pembuatan keputusan klinis, memberikan perlindungan bagi klien, mengkoordinasi dan mengatur asuhan keperawatan, membantu klien dalam rehabilitasi, memberikan kenyamanan atau mengajarkan sesuatu pada klien tidak mungkin dilakukan tanpa komunikasi.

8) Penyuluh

Sebagai penyuluh, perawat menjelaskan kepada klien konsep dan data-data tentang kesehatan, mendemonstrasikan prosedur seperti aktifitas perawatan diri, menilai apakah klien memahami hal-hal yang dijelaskan dan mengevaluasi kemajuan dalam pembelajaran.

9) Peran karier

Sejumlah peran dan fungsi dibebankan pada perawat di berbagai lingkungan kerja. Berkarier, merupakan kebalikan dari semuanya, di mana perawat ditempatkan di posisi jabatan tertentu. Karena kesempatan bekerja bagi perawat meningkat, perkembangan perawat sebagai profesi dan meningkatnya perhatian pada keahlian dalam pekerjaan, maka profesi perawat menawarkan peran tambahan dan kesempatan berkariyer yang lebih luas. Contoh peran berkariyer meliputi peran pendidik dan perawat ahli.

3. Fungsi perawat

Mubarak, W, Santoso, B, Rozikin, K & Patonah, S (2008) menjelaskan fungsi adalah suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan peranya. Fungsi perawat dalam melakukan tugasnya yaitu:

a. Fungsi *independent*

Yaitu fungsi dimana perawat melaksanakan peranya secara mandiri, tidak tergantung pada orang lain atau tim kesehatan lainnya.

b. Fungsi *dependent*

Kegiatan ini dilakukan dan dilaksanakan oleh seorang perawat atas instruksi dari tim kesehatan lainnya (dokter, ahli gizi, radiologi dan lainnya).

c. Fungsi *interdependent*

Fungsi ini berupa kerja tim yang sifatnya saling ketergantungan baik dalam keperawatan maupun kesehatan.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Peran Ganda

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan (Soeroso, 2008). Peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda ini dijalani bersamaan dengan peran tradisional kaum perempuan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, seperti menjadi mitra suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan rumah tangga, serta mengasuh dan mendidik anak-anak (Soeroso, 2008).

Peran ganda merupakan dua peran yang dijalankan oleh seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang memang sudah menjadi hal yang dikerjakannya (bekerja) dan juga salah satu peran itu telah menjadi kodrat yang memang telah melekat dari dahulu pada diri dan tanggung jawabnya

(ibu rumah tangga) didalam sebuah keluarga (Greenhaus, 2000 dalam Rosyad, 2017).

2. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik dirumuskan sebagai suatu situasi dimana terdapat tujuan- tujuan, kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain pada diri individu atau antara individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan atau interaksi yang bersifat antagonistic (Winardi, 2008). Anoraga (2009) mengatakan bahwa konflik merupakan bagian dari dinamika kehidupan manusia. Konflik terjadi karena seseorang memiliki kebutuhan keinginan dan kepentingan yang harus dipenuhi dan hal tersebut terancam karena adanya tindakan, ucapan atau keputusan orang lain. Rivai (2009) juga berpendapat konflik ialah suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan. Peran didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan, berkembang dari norma yang dibangun (Fred, 2001 dalam Rosyad, 2017).

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, 2000 dalam Rosyad, 2017). Konflik peran ganda dapat terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian (Korabik, 2008 dalam Rosyad, 2017).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan dan keletihan. Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda antara lain: (Korabik, 2008 dalam Rosyad, 2017).

- a. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b. *Family size dan support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.
- f. Bantuan pengasuh anak, adanya pengasuh anak dapat meringankan konflik peran yang dialami wanita bekerja.

4. Dimensi Konflik Peran Ganda

Terdapat tiga dimensi didalam konflik peran ganda, yaitu: (Gaffey, 2003 dalam Rosyad, 2017).

- a. *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu). Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Tuntutan waktu ini dapat terjadi tergantung dari alokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan preferensi dan nilai yang dimiliki individu. Peran ganda mungkin dapat menyulitkan dan seolah berlomba mendapatkan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan dalam satu peran secara umum tak bisa di curahkan kepada aktivitas dalam peran lainnya.
- b. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan tegangan). Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah dan hal itu dapat membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. *Strain based conflict* muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi performa individu di perannya yang lain. Peran – peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain.
- c. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan/keluarga) atau

perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan peran yang lain.

5. Bentuk Konflik di dalam Peran Ganda

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan: (Gaffey, 2003; Natemeyer, 1998 dalam Rosyad, 2017).

a. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan dan konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

b. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Adapun konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

1) Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena tidak dapat membantu dan merawat anak.

2) Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3) Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan dapat berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga.

6. Tipe Konflik Peran Ganda dalam setting organisasional

Terdapat beberapa tipe konflik peran dalam setting organisasional antara lain: (Sopiah, 2008).

- a. *Inter role conflict*, konflik ini muncul karena seseorang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.
- b. *Intra role conflict*, konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda-beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya.
- c. *Person role conflict*, konflik ini terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasional tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi.

7. Konflik Peran Ganda pada Wanita Bekerja

Wanita yang memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja rentan mengalami konflik peran ganda ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau menuntut lebih banyak

perhatian sehingga peran lain akan menjadi terganggu. Menurut Ware dalam Ware dalam bukunya dilema wanita antara industri rumah tangga dan aktifitas domestik yang mengatakan bahwa ada dua alasan pokok yang melatar belakangi keterlibatan wanita dalam bekerja adalah: (Suratiah, 1999 dalam Rosyad, 2017).

- a. Keharusan, dalam artian sebagai refleksi dari kondisi ekonomi rumah tangga yang rendah, sehingga bekerja dalam meningkatkan pendapatan ekonomi rumah tangga adalah sesuatu yang sangat penting.
- b. Memilih untuk bekerja sebagai refleksi dari kondisi sosial ekonomi pada tingkat menengah ke atas. Bekerja bukan semata-mata diorientasikan untuk mencari tambahan dana untuk ekonomi keluarga tapi merupakan salah satu bentuk aktualisasi diri mencari wadah untuk sosialisasi.

8. Konflik Peran Ganda pada Pekerja Shift

Sistem kerja shift atau *shift work* adalah sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produksi/pelayanan secara maksimal dan kontinyu dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari yang terbagi menjadi shift pagi, shift siang dan shift malam (Winarsunu, 2008). Pada pekerja wanita yang bekerja dengan sistem shift rata-rata menghabiskan waktu 7-9 jam dalam sehari atau 42 – 59 jam dalam satu minggu dikantor. Waktu ini masih harus terbagi dalam urusan keluarga seperti urusan pengasuhan anak, mengurus suami, bersosialisasi dengan keluarga besar dan lingkungan sosial serta untuk mengurus diri sendiri. Faktor yang

mempengaruhi konflik peran ganda pada pekerja dengan sistem shift kerja yaitu : (Prasetio, 2014)

- a. Waktu bersama keluarga yang kurang. Bekerja menggunakan sistem shift kerja membuat waktu bersama keluarga berkurang karena adanya jam kerja yang lebih panjang / intensitas lamanya waktu kerja terutama pada shift kerja malam, dimana memiliki jam kerja yang lebih panjang yaitu selama kurang lebih 10 jam dan dilakukan secara terus menerus selama 7 hari dalam seminggu sesuai dengan jadwal rotasi shift masing- masing pekerja. Contoh pada ibu yang bekerja ketika pagi hari tidak sempat untuk membuatkan sarapan untuk keluarga, ketika malam hari tidak dapat menemani anak belajar atau istirahat karena harus bekerja serta tidak dapat menemani suami ketika dibutuhkan.
- b. Ketegangan akibat kelelahan kerja yang lebih tinggi. Bekerja dengan sistem shift membuat tingkat kelelahan kerja menjadi lebih tinggi. Tercurahnya perhatian wanita pada pekerjaan menyebabkan energi dan waktunya menjadi terkuras saat bekerja. Ketika sudah seharian bekerja kemudian ketika pulang kerumah dengan sisa energi yang ada, sulit bagi mereka untuk dapat duduk dengan santai untuk membantu anak mengerjakan tugas, mengerjakan pekerjaan rumah serta menemani suami karena sudah lelah bekerja. Hal ini disebabkan karena tegangan dari satu peran mempengaruhi performa individu di peran yang lain.

c. Strategi Manajemen Konflik Peran Ganda

Terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan bagi wanita dalam mengurangi terjadinya konflik peran ganda, yaitu : (Rosiana, 2007)

1) Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu dilakukan untuk mengoptimalkan perannya. Manajemen waktu yang dapat dilakukan yaitu tentukan dan tetapkan tujuan dalam bekerja, tetapkan prioritas dan delegasikan beberapa tugas (baik tugas rumah maupun kantor) pada orang lain.

2) Manajemen Keluarga

Memperkerjakan asisten atau pembantu rumah tangga. Memperkerjakan seorang asisten rumah tangga dapat sangat membantu untuk meringankan beban pekerjaan rutin sehingga seorang wanita yang bekerja dapat lebih memberikan perhatian kepada anak maupun suaminya sepulang kerja, memiliki waktu bersantai bersama keluarga dan dapat berkomunikasi secara intensif dengan suami dan anak sehingga seorang wanita yang bekerja tetap dapat melaksanakan komitmennya untuk keluarga yaitu memberikan perhatian pada anggota keluarga dan melaksanakan tanggung jawab rumah tangga.

a) Menerapkan pada anak untuk ikut membantu mengelola tugas rumah tangga sehari-hari. Ajarkan prinsip kerjasama dan tanggung jawab pada anak sejak dini sehingga anak terbiasa

bersikap mandiri, berinisiatif dan dapat diandalkan.

b) Memiliki pengasuh anak yang baik dan dapat dipercaya. Ketika memiliki anak yang masih kecil, diupayakan untuk memiliki pengasuh anak yang bertanggung jawab ketika ibu bekerja. Alangkah lebih baik jika terdapat anggota keluarga lain seperti orang tua, kakak atau adik yang dapat dimintai pertolongan untuk untuk menjaga, mengawasi dan menemani anak. Hal tersebut juga dapat bermanfaat untuk menambah intensitas waktu bersama suami untuk mempertahankan keharmonisan pernikahan.

3) Manajemen Pekerjaan

Seorang wanita yang bekerja perlu untuk mengusahakan *quality time* bersama keluarga dengan bersikap lebih efisien dan produktif dalam pekerjaan. Makin wanita tidak efisien dan produktif dalam bekerja, makin banyak pekerjaan yang menumpuk dan tertunda dan makin membuat wanita malas untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut, hingga dapat menghambat hubungan wanita dengan keluarga. Ketika sudah dirumah, pikiran wanita masih memikirkan mengenai deadline tugas / pekerjaan yang membuat pikiran menjadi tegang dan terbebani sehingga wanita menjadi lebih sensitive dan mudah marah. Sehingga, diperlukan manajemen keluarga yang baik dan manajemen waktu yang baik sehingga dapat tercapai efisien dan produktivitas kerja.

4) Manajemen Diri

Hal-hal yang dapat dilakukan untuk memanajemen diri dalam strategi menghadapi konflik peran ganda yaitu menghindarkan diri dari tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan yang hanya akan menambah persoalan, merubah cara berfikir irasional menjadi rasional yang dapat mengganggu kenyamanan hidup, menciptakan suasana rileks dalam hati, berfikir positif agar tidak terlalu tegang dan mudah reaktif terhadap orang lain serta sering bergaul dengan lingkungan sosial seperti keluarga dan teman yang dapat melepaskan kejenuhan dan ketegangan.

5) Memelihara Dukungan Sosial

Memelihara hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat mencegah timbulnya masalah yang tidak perlu. Dukungan moral dan emosional dari rekan kerja dan atasan dapat membuat seseorang menjadi lebih semangat bekerja, dapat membantu ketika menghadapi masalah keluarga serta dengan pengertian dari rekan kerja dan atasan dapat membuat kita merasa lebih nyaman saat harus meninggalkan urusan pekerjaan untuk urusan keluarga yang penting. Bentuk bantuan adanya rekan kerja dapat diwujudkan dengan kita mendelegasikan beberapa pekerjaan kepada rekan kerja sehingga dapat mengurangi beban dalam bekerja.

C. Dukungan Sosial Keluarga

1. Pengertian keluarga

Keluarga adalah unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal di suatu tempat di bawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan (Depkes RI, 1998).

2. Tipe Keluarga

Friedman (2010) membagi tipe keluarga menjadi beberapa bagian berikut ini:

- a. *Nuclear family* (keluarga inti): terdiri dari ayah, ibu, dan anak yang masih menjadi tanggungannya dan tinggal dalam satu rumah, terpisah dari keluarga yang lainnya.
- b. *Extended family* (keluarga besar): keluarga yang terdiri dari satu atau dua keluarga inti yang tinggal dalam satu rumah dan mendukung satu sama lain.
- c. *Single parent family*: keluarga yang dikepalai oleh satu kepala keluarga dan hidup bersama anak-anak yang masih bergantung kepadanya.
- d. *Nuclear dyed*: keluarga yang terdiri dari suami istri yang tinggal dalam satu rumah dan tidak memiliki anak.
- e. *Blended family*: keluarga yang terbentuk dari perkawinan pasangan, yang masing-masing pernah menikah dan membawa anak hasil perkawinan terdahulu.

- f. *Three generation family*: keluarga yang terdiri dari tiga generasi, yaitu kakek, nenek, bapak, ibu, dan anak yang tinggal dalam satu rumah.
 - g. *Single adult living alone*: keluarga yang terdiri dari satu orang dewasa dan tinggal sendiri dalam rumahnya.
 - h. *Middle age* atau *elderly couple*: keluarga yang terdiri dari suami istri paruh baya.
3. Fungsi keluarga

Friedman (2010) menjelaskan bahwa keluarga memiliki beberapa fungsi yaitu :

a. Fungsi afektif

Fungsi afektif adalah fungsi yang utama untuk mengajarkan segala sesuatu untuk mempersiapkan anggota keluarga berhubungan dengan orang lain.

b. Fungsi sosialisasi

Fungsi ini mengembangkan dan tempat melatih individu untuk berkehidupan sosial.

c. Fungsi reproduksi

Fungsi reproduksi adalah fungsi untuk mempertahankan generasi dan menjaga kelangsungan hidup.

d. Fungsi ekonomi

Keluarga berfungsi untuk memenuhi kebutuhan keluarga secara ekonomi dan tempat untuk mengembangkan kemampuan individu

dalam meningkatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

e. Fungsi perawatan atau pemeliharaan kesehatan

Fungsi perawatan adalah fungsi untuk mempertahankan keadaan kesehatan anggota keluarga agar tetap memiliki produktifitas tinggi.

4. Pengertian dukungan sosial keluarga

Dukungan sosial adalah suatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya, sehingga seseorang akan tahu bahwa ada orang lain yang memperhatikan, menghargai dan mencintainya (Cohen & Syme dalam Setiadi, 2008). Friedman (dikutip dalam Setiadi, 2008) juga mendefinisikan dukungan sosial keluarga sebagai suatu proses hubungan antara keluarga dengan lingkungan sosial. Dukungan sosial suami diterjemahkan sebagai sikap penuh perhatian yang ditunjukkan dalam bentuk kerjasama yang baik, serta memberikan dukungan moral dan emosional (Jacinta, 2005 dalam Hasanah, 2014).

Suami yang memberikan dukungan pada istri, diantaranya memiliki ciri-ciri sebagai berikut: memberikan tindakan suportif, dapat memberikan rasa aman, memberikan bantuan bila istri membutuhkan, bersedia meluangkan waktu untuk keperluan, mampu memberikan motivasi (Cohen, 1991 dalam Setiadi, 2008). Ada beberapa hal yang membuat dukungan sosial dari pasangan (suami atau istri) memberi pengaruh penting bagi individu bersangkutan (Cohen dan Syme, 1984 dalam Setiadi, 2008) yakni:

a. Keterdekatan hubungan

Pemberian dukungan sosial dari suami atau istri lebih memiliki keterdekatan yang lebih tinggi dari pada sumber dukungan yang lainnya. Keterdekatan yang dimaksud di sini lebih menekankan pada kualitas hubungan bukan kuantitasnya. Individu yang memiliki suatu hubungan dekat dapat dipercaya cenderung memiliki kesehatan mental yang baik.

b. Ketersediaan pemberi dukungan

Individu yang yakin mendapat dukungan dari pasangannya apabila menghadapi kesulitan dapat mengatasi permasalahannya dengan lebih kreatif dari pada mereka yang ragu dengan ketersediaan dukungan.

c. Kualitas pertemuan

Pasangan hidup mempunyai frekuensi pertemuan yang lebih tinggi dibanding dengan sumber dukungan yang lain. Sehingga pemberian dukungan sosial dapat lebih sering diberikan oleh suami atau istri dari pada sumber-sumber yang lain

5. Jenis dukungan sosial keluarga

Suami merupakan anggota keluarga inti yang terdiri dari suami, istri, anak kandung. Friedman (2010) mengatakan ada empat jenis dukungan sosial keluarga yaitu:

- a. Dukungan instrumental, yaitu keluarga merupakan sumber pertolongan praktis dan konkrit.

- a. Dukungan informasional, yaitu keluarga berfungsi sebagai sebuah kolektor dan diseminator (penyebar informasi).
 - b. Dukungan penilaian (*appraisal*), yaitu keluarga bertindak sebagai sebuah umpan balik, membimbing dan menengahi pemecahan masalah dan sebagai sumber dan validator identitas keluarga.
 - c. Dukungan emosional, yaitu keluarga sebagai sebuah tempat yang aman dan damai untuk istirahat dan pemulihan serta membantu penguasaan terhadap emosi.
6. Bentuk dukungan sosial keluarga

House (dikutip dalam Setiadi 2008, hh. 22-23) mengatakan bahwa setiap bentuk dukungan sosial mempunyai ciri-ciri antara lain :

- a. Informatif

Bantuan informasi yang disediakan agar dapat digunakan oleh seseorang dalam menanggulangi persoalan-persoalan yang dihadapi, meliputi pemberian nasehat, pengarahan, ide-ide atau informasi lainnya yang dibutuhkan dan informasi ini dapat disampaikan kepada orang lain yang mungkin menghadapi persoalan yang sama atau hampir sama.

- b. Perhatian emosional

Dukungan ini berupa dukungan simpatik dan empati, cinta, kepercayaan, dan penghargaan. Dengan demikian seseorang yang menghadapi persoalan merasa dirinya tidak menanggung beban sendiri tetapi masih ada orang lain yang memperhatikan, mau mendengar

segala keluhannya, bersimpati, dan empati terhadap persoalan yang dihadapinya, bahkan mau membantu memecahkan masalah yang dihadapinya.

c. Bantuan instrumental

Dukungan bentuk ini bertujuan untuk mempermudah seseorang dalam melakukan aktifitasnya berkaitan dengan persoalan-persoalan yang dihadapinya, atau menolong secara langsung kesulitan yang dihadapinya, misalnya dengan menyediakan peralatan lengkap dan memadai bagi penderita, menyediakan obat-obat yang dibutuhkan.

d. Bantuan penilaian

Suatu bentuk penghargaan yang diberikan seseorang kepada pihak lain berdasarkan kondisi sebenarnya dari penderita. Penilaian ini bisa positif dan negatif bila pengaruhnya sangat berarti bagi seseorang. Berkaitan dengan dukunga sosial keluarga maka penilaian yang sangat membantu adalah penilaian yang positif.

7. Sumber dukungan sosial

McCubbin & McCubbin (dikutip dalam Friedman 2010, h. 436) mengatakan ada tiga sumber dan tingkat sumber yang berbeda yaitu :

a. Individu

Sumber anggota keluarga individu dapat mencakup kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan, sifat kepribadian, kesehatan fisik, dan kesehatan emosional seperti harga diri atau rasa penguasaan.

b. Keluarga

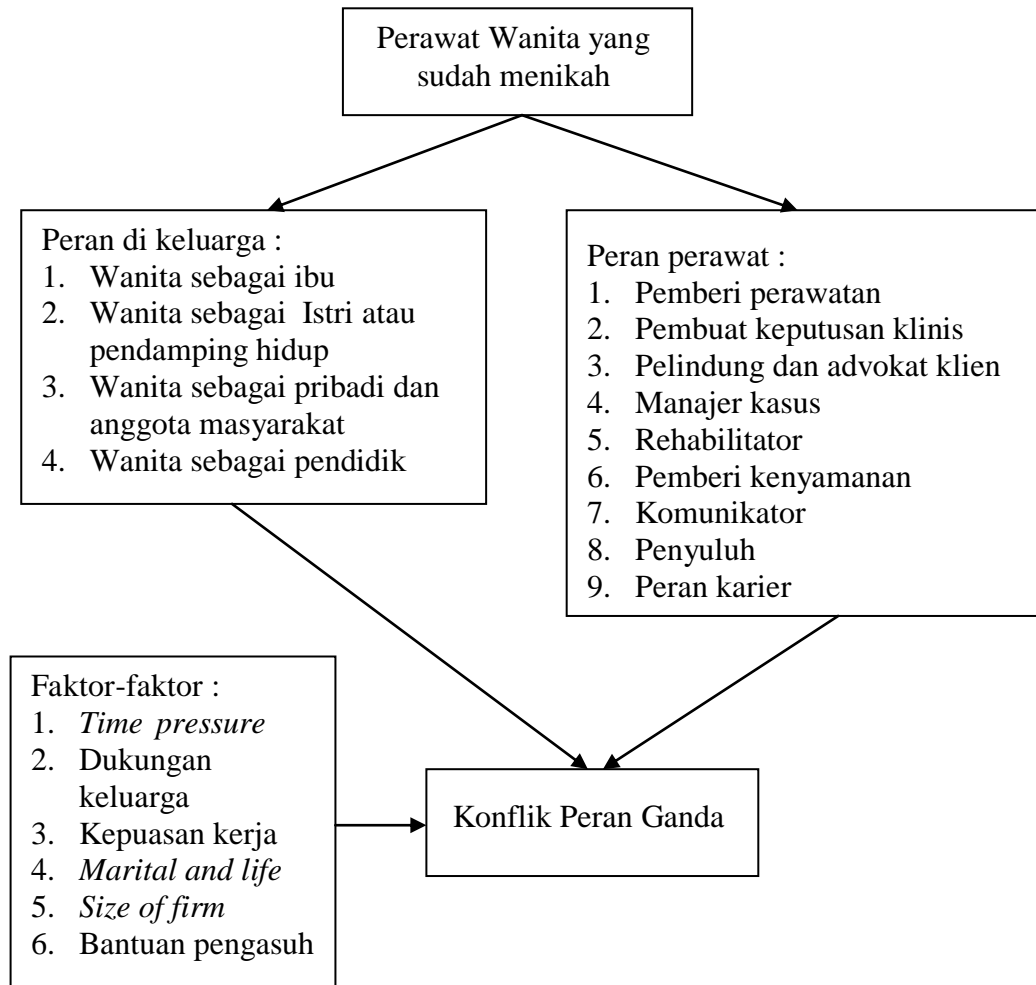
Sumber unit keluarga dapat mencakup organisasi, keterampilan pengambilan keputusan, dan kemampuan resolusi konflik.

c. Komunitas

Sumber komunitas termasuk dukungan personal dan dukungan lembaga.

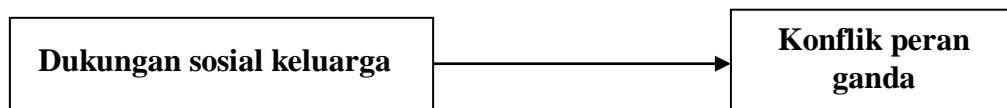
Efek dari dukungan sosial terhadap kesehatan dan kesejahteraan berfungsi bersamaan. Secara lebih spesifik, keberadaan dukungan sosial yang adekuat terbukti berhubungan dengan menurunnya mortalitas, lebih mudah sembuh dari sakit, fungsi kognitif, fisik, dan kesehatan emosi. Disamping itu, pengaruh positif dukungan sosial keluarga adalah pada penyesuaian terhadap kejadian dalam kehidupan yang penuh dengan stres.

D. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

E. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan masalah penelitian atau penjelasan sementara untuk menerangkan fenomena yang diamati atau suatu pernyataan tentang pengaruh atau hubungan yang diharapkan terjadi dua variabel (Notoatmodjo, 2012). Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Dr. M. Ashari Kabupaten Pematang Jaya.