

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa (Frone *et al*,1992). Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Dalam era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan, karena disadari atau tidak wanita mempunyai peran ekonomi yang sangat penting dalam pembangunan nasional, di samping peran lainnya.

Jumlah wanita yang bekerja yang terdaftar pada tahun 2008 di Indonesia mencapai 1.200.241 jiwa (Statistik Indonesia, 2009), sedangkan untuk wilayah Jawa Tengah mencapai 13.734.500 jiwa pada tahun yang sama (Jawa Tengah dalam angka, 2009). Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Cencus Bureau, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga

kerja yang sangat potensial. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Pandji Anoraga, 1998).

Masuknya wanita ke dalam duni kerja mengakibatkan wanita memiliki peran ganda. Selain sebagai karyawan, wanita juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Dalam meniti karir wanita mempunyai beban lebih dibanding rekan prianya, wanita terlebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga, suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut kehidupan rumah tangga. Kedua peran ini harus dijalani dalam waktu bersamaan. Dampak dari peran ganda seorang istri/ibu terutama adalah berkurangnya waktu dan perhatian terhadap suami dan anak-anak, pengaturan waktu, stress dan kelelahan.

Konflik peran ganda berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Hal tersebut berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang,Chen, Choi & Zou, 2000).

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan pula oleh organisasi sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja. Pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat memicu stres. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja (Kinnunen dan Mauno, 1998). Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga menjadi kurang harmonis.

Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidak mampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain. Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku (Anoraga, 1992). Konflik peran ganda yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja (Frone & Cooper, 1992). Bagi organisasi dampak konflik peran ganda tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover* (Abbot *et al.*, 1998; Frone & Cooper, 1992).

Kebijakan perusahaan mengenai konflik peran ganda untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan

dalam kebijakan-kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

Ditengah semakin besarnya kesempatan bagi wanita untuk bekerja diberbagai bidang pekerjaan serta mengenyam pendidikan tinggi, masih sering terdengar cerita bahwa wanita lebih memilih berhenti bekerja atau kuliah, terutama setelah berkeluarga. Ada berbagai alasan yang dikemukakan atas tindakan ini. Salah satunya adalah untuk menjalankan kodrat alam, yaitu menjadi istri dan ibu yang baik (Seniati, 2003).

Alasan di atas sebenarnya merupakan alasan yang sangat mulia. Namun ada juga yang berpendapat bahwa alasan ini semata-mata muncul karena wanita tidak ingin kehilangan feminitasnya, kehilangan penghargaan sebagai seorang wanita yang feminim, serta ditolak lingkungan sosialnya. Secara keseluruhan, hal tersebut merupakan konsekuensi negatif yang diperkirakan wanita jika ia terlihat berprestasi dalam pekerjaan atau pendidikan. Konsekuensi ini muncul dari adanya ketakutan akan sukses dalam diri wanita (Seniati, 2003).

Namun masih banyak perusahaan-perusahaan yang memperkerjakan wanita di luar peraturan yang ada. Mereka masih diperlakukan tidak adil dan hak-

haknya sebagai pekerja dilanggar seperti terjadi diskriminasi. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan konflik peran ganda dan menjadikan konflik peran ganda sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Hambatan yang dialami wanita dalam mengembangkan potensinya disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam yaitu sikap wanita sendiri yang enggan untuk meningkatkan prestasi karena takut akan konsekuensi negatif dari kesuksesannya yang dicapainya, antara lain kehilangan teman kewanitaan bagi karyawan yang belum menikah dan takut anak-anak dan suami tidak terurus bagi yang sudah menikah. Faktor dari luar antara lain adanya pandangan masyarakat yang masih menganggap wanita lebih rendah daripada pria sehingga kurang memberi kesempatan bagi wanita untuk menduduki jabatan tertentu. Faktor penghambat lain adalah kurangnya dukungan dari suami. Secara umum pria menyukai wanita yang bekerja di luar rumah tetapi di pihak lain tidak mengharap yang berkarir adalah istrinya sendiri.

Listyowati (2000) mengemukakan bahwa faktor penghalang bagi wanita untuk dapat eksis di dunia kerja adalah : (a) hambatan fisik karena adanya tugas kodrati (seperti mengandung, melahirkan dan menyusui), (b) hambatan teologis, yaitu keyakinan bahwa wanita diciptakan dari tulang rusuk pria, (c) hambatan sosial budaya dalam bentuk munculnya stereotip dimana wanita dianggap sebagai makhluk yang lemah, pasif, emosional dan tergantung, (d) hambatan sikap pandang, wanita dipandang sebagai makhluk rumah sedangkan pria adalah makhluk luar rumah, dan (e) hambatan historis, kurangnya nama wanita dalam sejarah masa lampau.

Horner (dalam Dowling, 1995) menyebutkan bahwa cara wanita mengejar kesuksesan tidak sama dengan pria. Wanita merasa cemas ketika segala sesuatu berjalan mulus, atau kesuksesan menjelang. Kesuksesan yang dialami wanita mempunyai akibat negatif berupa ketakutan penolakan sosial, kehilangan “kelayakan” teman kencan dan takut dikucilkan, kesepian atau tidak bahagia akibat kesuksesan. Lebih lanjut menurut Horner takut sukses ini merupakan hasil dari konflik antara motif berprestasi dan motif afiliasi. Takut sukses muncul karena wanita takut melanggar norma sosial yang ditetapkan masyarakat dimana norma sosial yang ditanamkan pada wanita adalah untuk tampil feminin yaitu patuh, mengabdikan, pasif, mengurus rumah tangga, dan bertanggungjawab pada orang lain (Seniati, 2002).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada karyawan wanita PT. Bumi Sari Prima menyatakan bahwa ada ketakutan untuk sukses bagi ibu yang

bekerja di PT. Bumi Sari Prima dikarenakan mereka mempunyai dua profesi yang mana mereka sebagai ibu rumah tangga dan juga bekerja di perusahaan tersebut.

“Memang saya sadari bahwasanya saya mempunyai kemampuan kerja dibidang pekerjaan yang saya emban, namun dibalik itu semua, saya mempunyai dua peran yang membuat saya merasa takut untuk sukses dikarenakan faktor keluarga yang tidak mendukung, kurangnya waktu di rumah untuk mengurus anak dan suami.”

Berdasarkan uraian yang dipaparkan diatas, maka peneliti ingin meneliti mengenai hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja.

#### **A. Identifikasi Masalah**

Ketakutan untuk sukses adalah suatu disposisi laten dari kepribadian wanita yang berhubungan dengan identitas peran jenis kelaminnya. Ketakutan untuk sukses dipandang sebagai hal yang telah ada pada pribadi wanita yang tidak terlihat namun dapat muncul pada situasi-situasi tertentu. Konsep ketakutan akan sukses sebagai suatu konstruk teoritis membentuk suatu kesenjangan dalam memahami motivasi berprestasi, terutama pada wanita. Hal ini menjelaskan bahwa wanita memiliki motif untuk menolak sukses, yang akan nampak pada suatu disposisi yang bersifat stabil untuk menjadi cemas mengenai kesuksesan yang berkaitan dengan standart identitas peran gendernya.

#### **B. Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada hubungan konflik peran ganda yaitu ada konflik pada ibu yang bekerja di suatu perusahaan dengan keluarganya

dikarenakan kurangnya waktu ibu tersebut dalam mengurus rumah tangganya. Dan ketakutan untuk sukses yaitu ada ketakutan pada ibu yang bekerja untuk sukses dikarenakan faktor keluarga dan tanggungjawab sebagai seorang ibu. Peneliti hanya membahas permasalahan yang berkaitan dengan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses. Penelitian ini hanya memfokuskan sampel penelitiannya pada ibu usia 30-55 tahun. Sampel penelitian adalah ibu yang bekerja di perusahaan PT. Bumi Sari Prima.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini yang ingin diketahui adalah apakah ada hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja.

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini pada dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara “konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja.”

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis.

## **1. Secara teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan konflik peran ganda dan ketakutan untuk sukses.

## **2. Secara Praktis**

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan pedoman bagi beberapa pihak yang memang membutuhkan seperti :

### **a. Ibu yang Bekerja**

Bagi ibu yang bekerja untuk dapat mengetahui konflik peran ganda dan ketakutan untuk sukses yang dimilikinya.

### **b. Bagi keluarga (suami dan anak) Ibu yang Bekerja**

Dapat menjadi masukan bagi keluarga sehingga diharapkan dapat memberikan dukungan agar tidak menimbulkan stres dalam pekerjaannya.

### **c. Peneliti selanjutnya**

Penelitian ini berguna untuk acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita selain yang digunakan dalam penelitian ini.