

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Ibu yang Bekerja

1. Pengertian Ibu yang Bekerja

Matlin (1987) menggunakan istilah ibu yang bekerja dengan *working mother*, yang mengacu kepada dua pengertian, yaitu wanita yang bekerja di luar rumah yang memperoleh penghasilan sebagai imbalannya bekerja dan wanita yang tidak memperoleh penghasilan karena di dalam rumah. Sedangkan ia menemuka secara khusus mengenai wanita yang bekerja di luar rumah dan memperoleh penghasilan dari hasil bekerjanya sebagai *employed women*.

Pandia (1997) menyatakan bahwa ibu yang bekerja adalah wanita yang bekerja di luar rumah dan menerima uang atau memperoleh penghasilan dari hasil pekerjaannya. Selanjutnya kebutuhan yang timbul pada wanita untuk bekerja adalah sama seperti pria, yaitu kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial dan aktualisasi diri. Bagi diri wanita itu sendiri sebenarnya dengan bekerja di luar rumah, ia akan mencapai suatu pemuasan kebutuhan.

Menurut Umar (dalam Diana, 1990) bahwa dengan bekerja maka wanita dapat mencapai identitas diri, tingkat tertentu dalam golongan, tingkat sosial tertentu dalam masyarakat, kemungkinan untuk mengadakan kontak sosial, merasa senang dan terlepas dari bosan, melakukan sesuatu yang konstruktif dan kreatif, dapat menyumbangkan ide-idenya dan melakukan penyembuhan diri dari situasi yang menekan dan rutin.

Unger (dalam Adibah, 2008) mengemukakan istilah wanita bekerja atau ibu bekerja itu menunjukkan bahwa wanita itu tidak benar-benar bekerja sampai dia mendapatkan penghasilan. Menurut Beneria dalam Rini (2002) wanita dapat dikategorikan ke dalam dua kategori peran, yaitu peranan reproduktif dan peranan produktif. Peranan reproduktif mencakup peranan reproduksi biologis (pelahiran), sedangkan peranan produktif adalah peranan dalam bekerja yang menghasilkan sesuatu yang bernilai ekonomis (*economically active*).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa wanita bekerja adalah wanita yang bekerja di luar rumah dan mendapatkan penghasilan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ibu Bekerja

Menurut Munandar dalam Pandia (1997) ada beberapa alasan mengapa wanita bekerja, antara lain yaitu menambah penghasilan, menghindari rasa bosan atau jenuh dalam mengisi waktu luang, mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, memperoleh status, mengembangkan diri. Menurut Rini (2002), faktor-faktor yang mendasari kebutuhan wanita untuk bekerja di luar rumah adalah:

a. Kebutuhan finansial

Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat sang istri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah, meskipun hatinya tidak ingin bekerja.

b. Kebutuhan sosial-relasional

Ada pula wanita-wanita yang tetap memilih untuk bekerja, karena mempunyai kebutuhan sosial-relasional yang tinggi, dan tempat kerja mereka sangat mencukupi kebutuhan mereka tersebut. Dalam diri mereka tersimpan suatu kebutuhan akan penerimaan sosial, akan adanya identitas sosial yang diperoleh melalui komunitas kerja. Bergaul dengan rekan-rekan di kantor, menjadi agenda yang lebih menyenangkan dari pada tinggal di rumah. Faktor psikologis seseorang serta keadaan internal keluarga, turut mempengaruhi seorang wanita untuk tetap mempertahankan pekerjaannya.

c. Kebutuhan aktualisasi diri

Maslow (1996) mengembangkan teori hirarki kebutuhan, yang salah satunya mengungkapkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri, dan menemukan makna hidupnya melalui aktivitas yang dijalankannya. Bekerja adalah salah satu sarana atau jalan yang dapat dipergunakan oleh manusia dalam menemukan makna hidupnya. Dengan berkarya, berkreasi, mencipta, mengekspresikan diri, mengembangkan diri dan orang lain, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, prestasi-adalah bagian dari proses penemuan dan pencapaian kepenuhan diri. Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui profesi ataupun karir, merupakan salah satu pilihan yang banyak diambil oleh para wanita di zaman sekarang ini terutama dengan makin terbukanya kesempatan yang sama pada wanita untuk meraih jenjang karir yang tinggi. Bagi wanita yang sejak sebelum menikah sudah bekerja karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka wanita

cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Mereka merasa bekerja dan pekerjaan adalah hal yang sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi, menyokong *sense of help* dan kebanggaan diri selain mendapatkan kemandirian secara finansial.

d. Lain-lain

Pada beberapa kasus, ada pula wanita bekerja yang jauh lebih menyukai dunia kerja ketimbang hidup dalam keluarga. Mereka merasa lebih rileks dan nyaman jika sedang bekerja dari pada di rumah sendiri. Dan pada kenyataannya, mereka bekerja agar dapat pergi dan menghindar dari keluarga. Kasus ini memang dilandasi oleh persoalan yang lebih mendalam, baik terjadi di dalam diri orang yang bersangkutan maupun dalam hubungan antara anggota keluarga.

Dapat disimpulkan bahwa wanita yang bekerja di luar rumah disebabkan adanya kebutuhan finansial, kebutuhan sosial-relasional, kebutuhan aktualisasi diri dan lainnya yang tidak bisa dipenuhi, sehingga untuk memenuhi kebutuhan tersebut wanita harus bekerja di luar rumah.

B. Ketakutan untuk Sukses

1. Pengertian Ketakutan untuk Sukses

Menurut Horner (dalam Riyanti, 2007) ketakutan untuk sukses adalah disposisi yang bersifat stabil dan mulai muncul sejak awal kehidupan individu yang berkaitan dengan identitas peran jenis kelamin seseorang. Selanjutnya Horner (dalam Matlin, 1987) menyatakan bahwa ketakutan untuk sukses adalah

ketakutan akan kesuksesan terutama pada wanita dalam situasi kompetisi berprestasi yang akan membawa akibat yang tidak menyenangkan seperti kehilangan feminitas, penolakan sosial dan ketidakpopuleran. Ketakutan untuk sukses juga merupakan penghambat bagi kemampuan, aspirasi dan serta potensi yang ada pada diri wanita tersebut.

Walsh (dalam Basarah, 1989) menyatakan bahwa ketakutan 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. Sedangkan menurut Pauludi dalam Kurnia (2005), ketakutan untuk sukses bukan merupakan disposisi laten dari kepribadian tapi hal yang ditimbulkan melalui suatu situasi tertentu. Ketakutan untuk sukses tidak ada dalam diri wanita melalui pola asuh orangtua tetapi muncul oleh interaksi maupun evaluasi terhadap keadaan dan reaksi dari lingkungan terhadap kesuksesan seorang wanita.

Konsep ketakutan akan sukses sebagai suatu konstruk teoritis membentuk suatu kesenjangan dalam memahami motivasi berprestasi, terutama pada wanita. Hal ini sesuai dengan pendapat Horner (dikutip Zuckerman dan Wheeler, 1975) 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 seksnya.

Sama halnya dengan Dowling (1978) yang menyebutkan bahwa ketakutan akan sukses sebagai suatu *Syndrome Cinderella Complex*, yang dapat diartikan

bahwa wanita merasa takut untuk memanfaatkan kemampuan dan kreativitasnya secara penuh. Seperti halnya *Cinderella*, wanita selalu berharap seorang pria dapat menolong dirinya dan mengubah hidupnya serta menjadikannya sebagai tempat bergantung. Banyak wanita berbakat enggan untuk sepenuhnya mandiri dan menyatakan kesenangannya untuk dilindungi sebagai akibat adanya kecemasan dalam menghadapi tantangan.

Seniati (1993) dalam penelitiannya mendefinisikan ketakutan akan sukses sebagai suatu disposisi stabil pada awal kehidupan seseorang yang berkaitan dengan standart peran jenis kelamin yang mengarah pada timbul dugaan mengenai adanya konsekuensi negatif yang diterima sebagai akibat kesuksesannya. Pendapat Seniati didukung oleh pendapat Krueger (1984) yang menyatakan bahwa wanita sering kali merasa bahwa aktivitas karir memiliki sifat maskulin yang akan mengakibatkan hilangnya identitas seksual sebagai wanita.

Ketakutan akan sukses didefinisikan Eryani (1993) sebagai disposisi kepribadian takut sukses yang menuntun individu untuk melakukan tugasnya sebagai wanita karir dengan baik. Adanya anggapan bahwa keberhasilan dalam tugas dapat menimbulkan konsekuensi negatif. Ketakutan akan sukses sering dialami wanita dalam situasi yang kompetitif dan dirasakan memiliki kemungkinan untuk sukses diantaranya wanita dengan pendidikan tinggi.

Setyorini dan Widyaningtanti (1997) menyatakan bahwa ketakutan akan sukses adalah karakteristik kepribadian yang didapat individu pada awal kehidupannya berkaitan dengan standart peran jenis yang mengarahkan timbulnya

dorongan mengenai konsekuensi negatif yang diterima dari masyarakat karena kesuksesan yang dicapai seseorang.

Horner (dalam Friend dan Buchailer, 1997) memberikan batasan mengenai ketakutan akan sukses sebagai hasil penstereotipan peran jenis kelamin. Horner menyatakan bahwa bekerja keras, prestasi, dan kompetisi merupakan atribut yang kurang menarik untuk seorang perempuan. Ketakutan akan sukses dipercaya lebih tinggi pada wanita dibandingkan laki-laki, kepuasan dan kesuksesan dalam jabatan mengakibatkan wanita menderita sebagai akibat dari ketakutan akan sukses.

Menurut Gibson, dkk (1995) konflik peran terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1995) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan ketakutan untuk sukses adalah ketakutan akan kesuksesan yang memproyeksikan keyakinan dalam situasi kompetisi berprestasi pada wanita yang akan membawa dampak negatif seperti kehilangan feminitas, penolakan sosial dan ketidakpopuleran sehingga menghambat kemampuan dan aspirasi wanita tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Ketakutan untuk Sukses

Horner dalam Naulym (2003) menyatakan bahwa ketakutan untuk sukses lebih merupakan karakteristik wanita dibandingkan pria, namun tidak semua wanita memiliki ketakutan untuk sukses. Ada dua faktor yang menjadi penyebab munculnya ketakutan untuk sukses yakni dari dalam diri wanita itu sendiri dan keadaan di luar dirinya (lingkungan).

a. Dari dalam Diri Individu

Dinyatakan oleh Horner (dalam Naulym, 2003) perbedaan individu dalam derajat takut sukses tidak termanifestasi dalam perilaku kecuali jika ditimbulkan oleh harapan konsekuensi yang negatif akan mengikuti suatu sukses. Keadaan seperti ini tampil pada situasi prestasi. Situasi prestasi merupakan situasi dimana tampilnya kemauan kepemimpinan dan intelektual dievaluasi berdasarkan suatu standar keunggulan tertentu dan juga tampil dalam situasi kompetisi. Oleh karena itu Horner menambahkan bahwa takut sukses lebih besar pada wanita di dalam situasi yang kompetitif dengan situasi yang bukan kompetitif, terutama harus berkompetisi dengan pria.

Hurlock (1990) menyatakan bahwa wanita yang memiliki peran jenis kelamin tradisional cenderung memandang diri dan kemampuannya lebih rendah daripada pria. Jadi jika ia dihadapkan pada situasi kompetisi terhadap pria timbul kecemasan pada dirinya.

b. Dari Luar Individu

Menurut Horner (dalam Naulym, 2003), takut sukses lebih merupakan karakteristik dari wanita yang memiliki orientasi berprestasi dan kemampuan

yang tinggi. Pada wanita orientasi berprestasi yang rendah serta kemampuan yang kurang, kesuksesan merupakan suatu hal yang sulit untuk diraih dan bukan merupakan tujuan baginya untuk bekerja, sehingga wanita tidak terlalu mempermasalahkan tentang sukses. Sebaliknya dengan wanita yang memiliki kemungkinan untuk diraih, artinya jika mereka mau berprestasi ada cara agar mereka dapat meraih prestasi tersebut. Bahkan pada sebagian wanita prestasi merupakan suatu tujuan untuk diraih. Melalui keadaan inilah konflik terjadi antara keinginan mereka untuk meraih prestasi, namun dihadapkan pada konsekuensi yang negatif dari kesuksesan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ketakutan untuk sukses disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu dapat berupa konflik-konflik yang muncul dalam diri individu itu sendiri anatara keinginan berprestasi dan keinginan untuk dapat diterima oleh masyarakat. Faktor yang kedua yaitu faktor dari luar individu, adanya pandangan masyarakat yang menganggap bahwa sukses dalam bekerja dan karir bukanlah citra wanita yang diharapkan juga ikut menyebabkan ketakutan untuk sukses pada wanita.

3. Aspek-Aspek Ketakutan untuk Sukses

Adapun aspek-aspek ketakutan untuk sukses menurut Shaw & Constanzo dalam Naully (2003) komponen ketakutan untuk sukses ada tiga, yaitu :

a. *Loss of Femininity*

Loss of Femininity atau ketakutan akan kehilangan femininitas. Dalam hal ini, kehilangan femininitas berarti sebagai hilangnya sifat kewanitaan dalam bentuk kekurangmampuan seorang wanita menunjukkan sifat-sifat feminim, kekurangmampuan untuk menjadi istri dan wanita yang baik dan kurang dapat menjalankan peran sebagai wanita dalam rumah tangga. Ketika wanita berusaha untuk memenuhi standar perilaku prestasinya maka wanita tersebut akan berusaha dengan agresif dalam situasi berkompetisi.

Hal ini tidak sesuai dengan peran jenis kelaminnya sebagai seorang wanita yaitu femininitas yang seharusnya ditunjukkan dengan pekerjaan yang bersifat mendukung dan menolong orang lain. Menjadi feminin juga berarti menjadi orang yang mampu melakukan tugasnya sebagai ibu dan istri yang baik. Pada akhirnya semua hal itu akan menyebabkan timbulnya perasaan cemas akan hilangnya sifatsifat kewanitaannya atau femininitas (dalam Matlin, 1987).

b. *Loss of Social Self Esteem*

Loss of Social Self Esteem atau ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial. Hilangnya penghargaan sosial diartikan sebagai ketiadaan atau kurangnya penghargaan masyarakat terhadap diri wanita yang sukses, karena ia tidak menampilkan sifat yang feminim. Perasaan cemas akan hilangnya penghargaan sosial yang diartikan sebagai perasaan hilangnya atau kurangnya penghargaan masyarakat terhadap wanita yang sukses karena perempuan tidak menampilkan sifat yang feminin (dalam Kurnia, 2005).

c. *Social Rejection*

Social Rejection atau ketakutan akan penolakan sosial. Bentuk penolakan sosial ini adalah kurang atau tidak diikutsertakannya wanita sukses dalam kegiatan kelompok, kurang disenangi oleh teman-temannya baik pria ataupun wanita. Dapat diartikan wanita tersebut ditolak oleh lingkungannya.

Menurut Shaffer & Wagley (dalam Adibah, 2008) adanya pandangan negatif dari masyarakat bahwa wanita-wanita yang sukses sering dinilai bertingkah dan berpikir seperti laki-laki, menentang kodratnya sebagai seorang wanita dan pandangan negatif lainnya yang pada dasarnya menilai wanita tersebut telah kehilangan sifat kewanitaannya. Hal ini membuat masyarakat menolak secara sosial wanita yang seperti itu yang dilakukan dalam bentuk tidak diikutsertakan wanita sukses dalam kegiatan kelompok, cemoahan, sindiran dan sebagainya. Penolakan ini akan semakin kuat jika wanita tersebut bertingkah kompetitif secara terbuka dan menolak peran tradisionalnya.

Dapat disimpulkan bahwa ketakutan untuk sukses tidak disadari oleh wanita dan merupakan hasil dari proses sosialisasi yang spesifik pada wanita. Proses sosialisasi ini mengarahkan wanita terhadap antisipasi akan kehilangan femininitasnya (*loss of femininity*). Kehilangan femininitas ini mengarahkan wanita untuk menjadi takut jika mendekati keberhasilan dan memperkirakan akan kehilangan penghargaan sosial (*loss of social rejection*) serta mengantisipasi adanya penolakan sosial (*social rejection*) yang diakibatkan oleh kesuksesannya.

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). Martaniah, dkk (2000) menyatakan terdapat empat aspek ketakutan sukses, yaitu : (1) aspek kompetensi, (2) aspek kemandirian, (3) aspek kompetisi, dan (4) aspek sikap terhadap kesuksesan atau prestasi. Masuknya wanita ke dalam dunia 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 pria, 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.

4. Proses Terbentuknya Ketakutan untuk Sukses

Dari beberapa penelitian yang dilakukan, Horner sebagai tokoh pencetus ketakutan untuk meraih sukses sebagai akibat dari proses sosialisasi yang khusus pada wanita. Melalui proses ini seorang anak belajar tentang batasan kesuksesan bagi seorang wanita, yang dilihat berdasarkan *stereotype* peran jenis kelamin yang ada di masyarakat (Ivers dan Downes, 2011). Orangtua, terutama ibu merupakan orang pertama menanamkan nilai-nilai tentang peran jenis kelamin. Selanjutnya, ada nilai-nilai yang dianut oleh orangtua sehubungan dengan peran jenis kelamin yang kemudian diturunkan ke anak-anaknya (Hurlock, 1980).

Dowling (dalam Fahreza, 2007) mengatakan bahwa sejak kecil perempuan diajarkan untuk mempercayai bahwa dirinya tidak dapat berdiri sendiri, halus, serta membutuhkan perlindungan. Sedangkan anak laki-laki dominan dan harus

mandiri. Anak perempuan dan laki-laki akan menyesuaikan aktivitas sesuai dengan peran jenisnya masing-masing seperti yang diharapkan lingkungan, sehingga melalui proses sosialisasi ini anak mendapat pemahaman dalam bertingkah laku.

Budaya yang berkembang dalam masyarakat, umumnya menilai prestasi atas kesuksesan sebagai sesuatu ciri yang maskulin. Penilaian ini berdasarkan pemikiran bahwa dengan suksesnya individu, berarti ia telah mengalahkan orang lain. Dengan demikian secara tidak langsung ia telah menampilkan sifat kompetitif dan agresif yang oleh masyarakat digolongkan sebagai sifat maskulin. Bagi seorang wanita yang diharapkan menampilkan sifat-sifat feminim, akan dianggap masyarakat tidak sesuai dengan fitrahnya sebagai wanita karena dengan demikian berarti ia telah menampilkan sifat-sifat maskulin.

Dengan adanya pandangan tersebut, Horner melihat ketakutan meraih sukses sebagai suatu keadaan yang timbul akibat adanya ketakutan individu, khususnya wanita, akan menerima konsekuensi negatif dari masyarakat, akibat kesuksesan yang diraihinya. Ia akan dianggap telah menyimpang dari norma peran jenis kelamin yang ada, yang tidak mengharapkan wanita untuk menampilkan sifat yang maskulin. Dengan demikian, bagi seorang wanita, kesuksesan yang diraihinya tidak selalu membawa kesuksesan sosial. Hal ini terjadi akibat adanya pandangan masyarakat yang berdasarkan pada stereotype peran jenis kelamin yang mengharapkan setiap individu untuk dapat berperan sesuai dengan jenis kelaminnya.

Ketakutan untuk sukses muncul karena mudahnya wanita terpengaruh oleh pandangan dan penilaian lingkungan terhadap dirinya (Kruger, dalam Arimbi, 2010). Wanita lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal yang mengutamakan penerimaan sosial dan apa yang dilakukannya, sehingga sedapat mungkin untuk bertindak dan bersikap sesuai dengan harapan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ketakutan untuk sukses pada wanita terbentuk karena nilai-nilai sehubungan dengan peran jenis kelamin yang diturunkan orangtua kepada anak-anaknya berdasarkan stereotype peran jenis kelamin yang ada di masyarakat. Kesuksesan yang dianggap masyarakat sebagai ciri maskulin bertentangan dengan harapan masyarakat pada wanita untuk menampilkan sifat yang feminin. Dengan kata lain wanita yang sukses akan dianggap telah menyimpang dari norma peran jenis kelaminnya dan akan menerima konsekuensi negatif dari masyarakat.

5. Dampak Ketakutan untuk Sukses

Menurut Stefani (2000), munculnya ketakutan untuk sukses ini ditengarai akan membawa dampak negatif baik bagi wanita itu sendiri maupun masyarakat, seperti:

- a. Kaum wanita mengalami hambatan untuk mengaktualisasikan potensi dirinya secara optimal.
- b. Prestasi kerja yang tidak optimal akan menghambat dan merugikan kemajuan perusahaan tempat wanita bekerja.
- c. Kurangnya figur kepemimpinan wanita.

d. Memperlambat perkembangan dan kemajuan bangsa karena kaum wanita tidak berperan secara optimal dalam bidang-bidang pembangunan yang sesungguhnya mampu untuk diperankannya.

Selain itu, menurut Jamilazzini (dalam Ningrum, 2008) ketakutan untuk sukses memiliki dampak negatif bagi orang yang mengalaminya, antara lain menjadi kurangnya usaha dalam mencapai keinginan, target atau cita-cita yang sudah ditetapkan, kehilangan gairah dan semangat untuk berprestasi dan pencapaian prestasi yang merosot hingga dibawah rata-rata.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketakutan untuk sukses memiliki dampak negatif baik pada orang yang mengalaminya maupun masyarakat, diantaranya hambatan untuk mengaktualisaikan potensi secara optimal, prestasi yang merosot, kurangnya motivasi untuk memenuhi target, kurangnya figur kepemimpinan wanita dan perkembangan dan kemajuan bangsa yang lambat karena wanita tidak berperan optimal.

C. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan konflik peran yang dialami wanita karena adanya dua peran berbeda yang dijalani. Netemeyer (et al, 1996) menjelaskan bahwa konflik peran ganda merupakan sebuah bentuk konflik peran yang tumpang tindih dimana tekanan dari peran di domain pekerjaan dan keluarga satu sama lain saling bertentangan pada beberapa hal. Partisipasi pada peran pekerjaan

(keluarga) menyulitkan partisipasi pada peran keluarga (pekerjaan). Konflik peran ganda merupakan sebuah konflik yang berkaitan dengan peranan yang berhubungan dengan tanggung jawab, keperluan, ekspektasi, tugas-tugas, dan komitmen. Beberapa ahli yang mengkaji tentang konflik peran ganda menggunakan berbagai istilah tersebut untuk menjelaskan tentang fenomena konflik peran ganda.

Netemeyer et al. (1996) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Frone, Russell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur.

Konflik peran ganda adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran

didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Frone, 2003).

Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja (Boles et. al. 1997). Asumsi yang terjadi adalah bahwa ada dua tuntutan permintaan yang memiliki tingkatan yang sama tetapi tidak dapat dilaksanakan seimbang dan berpotensi memunculkan ketidaksesuaian fungsi dan ketidaknyamanan di kedua posisi tersebut (Pasewark dan Viator, 2006).

Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Yang 2000) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan konflik peran ganda adalah suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan.

2. Jenis-jenis Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda dijelaskan dalam jenis-jenis yang memengaruhi, yang kemudian menjadi faktor pencetus terjadinya konflik peran (Greenhaus dan Beutell, 1985):

a. Konflik karena waktu (*time based conflict*)

Waktu yang dihabiskan untuk beraktivitas dalam salah satu peran tidak bisa dicurahkan untuk peran yang lain. Terdapat dua bentuk *time based conflict*. (1) tekanan waktu yang berhubungan dengan keanggotaan pada salah satu peran, menjadikan seseorang mustahil untuk memenuhi ekspektasi pada peran yang lain, (2) tekanan juga menjadikan kenyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik dia sedang memenuhi tuntutan dari peran yang lain.

Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work Related Sources of Conflict*) adalah penggunaan waktu yang berlebihan dalam bekerja, jam lembur yang tinggi dan jam kerja (*shift*) yang tidak teratur. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-Related Sources of Conflict*) yakni adanya tuntutan dari peran keluarga untuk menghabiskan banyak waktu dalam aktivitas keluarga. Wanita yang menghabiskan sejumlah waktu untuk bekerja di luar rumah akan memiliki kecenderungan mengalami tekanan dari peranan yang dijalannya. Wanita yang menikah dan memiliki anak akan lebih mungkin mengalami konflik peran ganda dibandingkan yang belum memiliki anak.

b. Konflik karena ketegangan (*Strain-Based Conflict*)

Ketegangan muncul karena konflik peran ganda yang dialami wanita. Terdapat bukti yang nyata bahwa stress dari pekerjaan dapat menimbulkan symptom ketegangan, seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk lekas marah. Adanya ketegangan pada salah satu peran menyebabkan seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari peran lain.

Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work Related Sources of Conflict*) Ambiguitas dan konflik dalam peran di pekerjaan dapat menyebabkan konflik peran ganda. Hal-hal yang memicu stress dalam pekerjaan misalnya *coping* pada pekerjaan baru, kurang adanya keterikatan antara orang dan pekerjaan, kekecewaan karena adanya harapan yang tidak terpenuhi. Pada intinya pemicu stress dari faktor pekerjaan dapat menyebabkan terjadinya konflik peran ganda. Pada intinya keikutsertaan yang tinggi pada peran tertentu juga dapat menimbulkan symptom ketegangan.

Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-Related Sources of Conflict*), konflik dalam keluarga berhubungan dengan tingginya konflik peran ganda. Dukungan dari pasangan dapat memberikan adanya perlindungan satu sama lain dari kemungkinan mengalami konflik peran ganda. Jadi, ketegangan, konflik dan tidak adanya dukungan dari keluarga akan berkontribusi pada terjadinya konflik peran ganda. Namun karakteristik peran keluarga tertentu yang membutuhkan komitmen waktu yang tinggi secara langsung dan tidak langsung akan menimbulkan ketegangan.

c. Konflik karena Perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

Perbedaan bentuk tingkah laku yang dilekatkan pada peranan tertentu menimbulkan adanya pertentangan pada diri orang tersebut. Ketika di dalam dunia pekerjaan seseorang bisa dituntut menjadi seorang yang logis, berkuasa dan agresif, namun ketika dirumah atau ketika menjadi anggota keluarga, seseorang dituntut menjadi seorang yang hangat, penuh emosi, dan menjadi pengasuh yang baik.

Jadi kesimpulan dari jenis-jenis konflik peran ganda yaitu:

- a. Konflik karena waktu (*time based conflict*)
- b. Konflik karena ketegangan (*strain-based conflict*)
- c. Konflik karena perilaku (*behavior-based conflict*)

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa 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, kelelahan. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

- a. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Menurut Frone et.al. (1992), tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami isteri (Parasuraman et.al, 1992). Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orangtua–anak dan hubungan suami–isteri.

4. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda terdiri dari dua aspek yaitu *Work interfering with family* dan *Family Interfering With Work* (Frone 2003; Greenhaus & Beutell, 1985).

Adapun asumsi dari *Work interfering with family* lebih dikarenakan akibat tuntutan waktu yang terlalu berlebihan atau *Time-based conflict* dalam satu hal (contoh: saat bekerja) akan mencegah pelaksanaan kegiatan dalam hal lain (contoh: di rumah), yang terjadi pada akhirnya adalah ketegangan dan tekanan atau *Strain-Based Conflict* pada satu hal ditumpahkan pada hal lain, seperti: pulang ke rumah dengan suasana hati yang buruk setelah bekerja, atau contoh lainnya misal individu sebagai orangtua akan mengalami konflik ketika perlu untuk mengambil waktu cuti dari pekerjaannya untuk tinggal di rumah menjaga anaknya yang sakit.

Sementara *Family Interfering With Work* lebih kepada pola perilaku yang berhubungan dengan kedua peran atau bagian (pekerjaan atau keluarga) *Behavior-based conflict* (Frone, 2003). *Work interfering with family* dan *Family Interfering*

With Work dapat dilihat dari tiga hal yaitu, tanggung jawab dan harapan, tuntutan psikologis, serta kebijakan dan kegiatan organisasi (misalnya dukungan sosial).

Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda yang terjadi akan menimbulkan konsekuensi yang negatif. Contohnya, konflik antara pekejaan dengan keluarga dapat meningkatkan tingkat absensi, meningkatkan turnover, menurunkan performance, dan menurunkan kesehatan individu tersebut baik secara psikologis maupun kesehatan fisik.

Menurut Sekaran (1986) dan *Work-Family Conflict Scale* (Koppelman, 1983 dan Burley, 1989) terdapat tujuh aspek konflik peran ganda, yaitu : (a) aspek pengasuhan anak, (b) bantuan pekerjaan rumah tangga, (c) komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, (d) waktu untuk keluarga, (e) menentukan prioritas, (f) tekanan karir dan tekanan keluarga, dan (g) pandangan suami tentang peran ganda wanita. Ketujuh aspek tersebut terurai dalam empat faktor penyebab konflik peran ganda, yaitu : (1) faktor pekerjaan, wanita yang bekerja dituntut untuk menunjukkan dedikasi, keuletan, ambisius, mandiri, progresif dan bermotivasi tinggi; (2) faktor keluarga, status sebagai istri menuntut wanita untuk memperhatikan suami dan anak, menjaga keharmonisan keluarga serta menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga lainnya; (3) faktor masyarakat, tuntutan sosial menghendaki wanita dapat bersifat feminin (lembut, hangat, mementingkan keluarga, tidak berperilaku kompetitif, agresif dan ambisius); dan (4) nilai individu, yaitu keyakinan, kepercayaan dan norma yang dianut yang menentukan pandangan individu terhadap peran yang dihadapi.

Ketidakberhasilan mengatur peran ganda yang dijalani wanita dapat memberikan dampak negatif seperti munculnya ketegangan dalam rumah tangga, disalahkannya istri/ibu jika terjadi kenakalan anak dan kemunduran prestasi belajar anak, dan mengurangi sifat-sifat feminin. Adanya dampak negatif membuat wanita berpikir dua kali untuk ditempatkan di posisi yang strategis. Wanita takut untuk menduduki jabatan yang tinggi karena kedudukan kedudukan ini dianggap menjadi penyebab hal-hal yang kurang menguntungkan. Oleh karena itu wanita karir cenderung akan menekan ambisi untuk meraih prestasi serta jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan agar wanita yang memiliki peran ganda tetap dianggap feminin dan dihargai oleh lingkungan.

D. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Ketakutan untuk Sukses pada Wanita Bekerja

Saat ini sudah banyak wanita yang bekerja diluar rumah baik untuk memenuhi kebutuhan baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarga. Bagi wanita yang telah bekerja dan berkeluarga, bekerja diluar rumah berarti mereka memiliki peran tambahan, tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai ibu rumah tangga. Kondisi seperti inilah yang menimbulkan konflik peran ganda, ketika kedua peran yang dijalankan tidak bisa di bagi secara seimbang.

Bagi wanita bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu bekerja, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yaitu sebagai wanita

bekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi wanita bekerja yang tidak bisa menjalani dua peran itu dengan baik akan mengalami konflik kerja-keluarga.

Seniati (1993) dalam penelitiannya mendefinisikan ketakutan akan sukses sebagai suatu disposisi stabil pada awal kehidupan seseorang yang berkaitan dengan standart peran jenis kelamin yang mengarah pada timbul dugaan mengenai adanya konsekuensi negatif yang diterima sebagai akibat kesuksesannya. Pendapat Seniati didukung oleh pendapat Krueger (1984) yang menyatakan bahwa wanita sering kali merasa bahwa aktivitas karir memiliki sifat maskulin yang akan mengakibatkan hilangnya identitas seksual sebagai wanita.

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). Martaniah, dkk (2000) menyatakan terdapat empat aspek ketakutan sukses, yaitu : (1) aspek kompetensi, (2) aspek kemandirian, (3) aspek kompetisi, dan (4) aspek sikap terhadap kesuksesan atau prestasi.

Ketakutan akan sukses didefinisikan Eryani (1993) sebagai disposisi kepribadian takut sukses yang menuntun individu untuk melakukan tugasnya sebagai wanita karir dengan baik. Adanya anggapan bahwa keberhasilan dalam tugas dapat menimbulkan konsekuensi negatif. Ketakutan akan sukses sering dialami wanita dalam situasi yang kompetitif dan dirasakan memiliki kemungkinan untuk sukses diantaranya wanita dengan pendidikan tinggi.

Masuknya wanita ke dalam dunia 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. Dalam kasus terjadinya kenakalan anak maka ibulah akan dipersalahkan, ibu yang bekerja di luar rumah dianggap kurang berperan secara emosional dan kurang menyediakan waktu dalam pengasuhan anak. Masalah lainnya yang muncul adalah pengaturan waktu, stress dan kelelahan. Tuntutan masyarakat kepada wanita untuk selalu bertindak dan berperilaku sesuai dengan “kodrat”nya disatu sisi, sementara disisi lain mereka memiliki keinginan untuk maju dan berkarir menyebabkan timbulnya dilema dan konflik pada diri wanita. Konflik tersebut muncul akibat adanya pertentangan antara peran sebagai istri/ibu yang harus mengurus keluarga serta

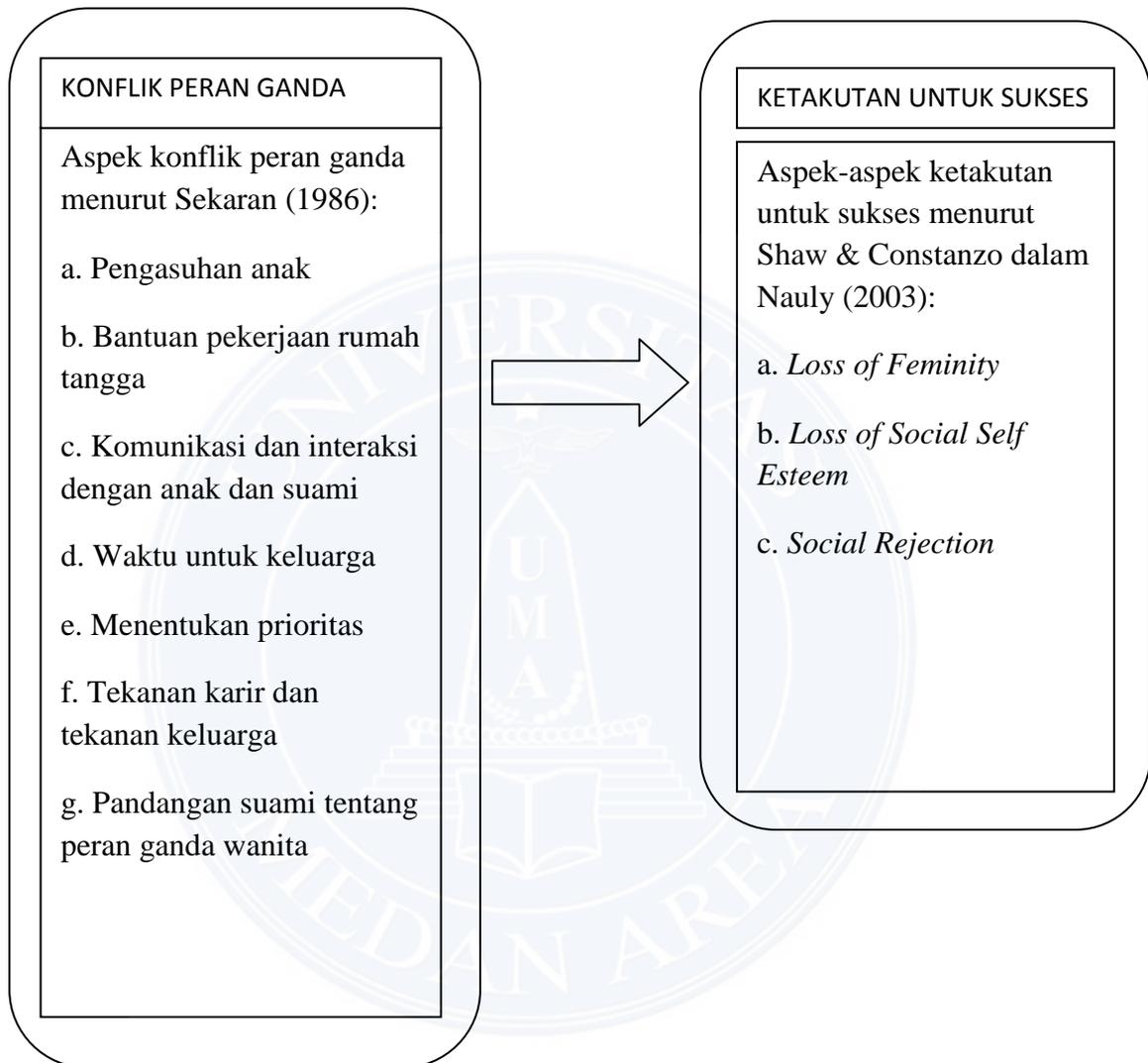
mengasuh anak dengan peran sebagai wanita karir yang harus mampu bersikap profesional dalam pekerjaan.

Menurut Sekaran (1986) terdapat tujuh aspek konflik peran ganda, yaitu : (a) aspek pengasuhan anak, (b) bantuan pekerjaan rumah tangga, (c) komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, (d) waktu untuk keluarga, (e) menentukan prioritas, (f) tekanan karir dan tekanan keluarga, dan (g) pandangan suami tentang peran ganda wanita. Ketujuh aspek tersebut terurai dalam empat faktor penyebab konflik peran ganda, yaitu : (1) faktor pekerjaan, wanita yang bekerja dituntut untuk menunjukkan dedikasi, keuletan, ambisius, mandiri, progresif dan bermotivasi tinggi; (2) faktor keluarga, status sebagai istri menuntut wanita untuk memperhatikan suami dan anak, menjaga keharmonisan keluarga serta menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga lainnya; (3) faktor masyarakat, tuntutan sosial menghendaki wanita dapat bersifat feminin (lembut, hangat, mementingkan keluarga, tidak berperilaku kompetitif, agresif dan ambisius); dan (4) nilai individu, yaitu keyakinan, kepercayaan dan norma yang dianut yang menentukan pandangan individu terhadap peran yang dihadapi.

Dengan begitu akan timbul ketakutan atau keraguan untuk meningkatkan kreativitas dan kinerja dalam bekerja. Seorang ibu yang mengalami ketakutan untuk sukses akan sulit untuk menjalani pekerjaannya, karena walaupun sudah mengerjakan tugasnya dengan baik, dia tidak merasa telah meraih kesuksesan atau bahkan akan merasa takut untuk lebih sukses dari suaminya atau rekan kerjanya yang laki-laki.

Ketidakberhasilan mengatur peran ganda yang dijalani wanita dapat memberikan dampak negatif seperti munculnya ketegangan dalam rumah tangga, disalahkannya istri/ibu jika terjadi kenakalan anak dan kemunduran prestasi belajar anak, dan mengurangi sifat-sifat feminin. Adanya dampak negatif membuat wanita berpikir dua kali untuk ditempatkan di posisi yang strategis. Wanita takut untuk menduduki jabatan yang tinggi karena kedudukan kedudukan ini dianggap menjadi penyebab hal-hal yang kurang menguntungkan. Oleh karena itu wanita karir cenderung akan menekan ambisi untuk meraih prestasi serta jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan agar wanita yang memiliki peran ganda tetap dianggap feminin dan dihargai oleh lingkungan.

E. Paradigma



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesis yaitu : Ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada wanita yang bekerja dengan asumsi bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi ketakutan untuk sukses dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah ketakutan untuk sukses.

