

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA WANITA KARIER
DENGAN SIKAP KERJA NEGATIF**



ABSTRAKSI

Disusun untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat
Mencapai gelar Sarjana S-1 Psikologi

Oleh :

Puji Hastuti
F 100 040 149

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa perkembangan zaman yang semakin modern bertambah kompleknya kehidupan, bertambah pula intensitas peran yang dijalani oleh kaum wanita. Saat ini wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga saja tetapi mempunyai peran lain di luar rumah yaitu sebagai wanita karir. Sadli (dalam Lestari, 1996) mengemukakan wanita karir adalah wanita yang bekerja atau melakukan kegiatan yang direncanakan untuk mendapatkan hasil berupa uang atau jasa. Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja

. Wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work-family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work-family conflict* tetapi wanita tetap menjadi sorotan utamanya, karena berkaitan dengan tugas utama mereka sebagai ibu dan istri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinamon dan Rich (2002) menunjukkan wanita atau ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami *work family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *family work*

conflict, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita mempengaruhi pekerjaan dapat menjadi gangguan bagi mereka.

Kenyataan bahwa karir ibu dipengaruhi oleh keluarga juga jelas terlihat dari penelitian Lyness dan Thompson (1997) sebelumnya bahwa perjalanan karir perempuan (ibu) menunjukkan adanya kecenderungan melakukan interupsi karir daripada laki-laki, terutama berkaitan dengan mempunyai anak. Hasil serupa juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan Miree dan Frieze (1999) bahwa ibu dengan *younger children* cenderung mengalami interupsi karir daripada perempuan yang berkeluarga tetapi tidak punya anak, perempuan dengan *older children*, dan laki-laki. Sebanyak 88% perempuan dengan *young children* keluar dari pekerjaan karena tidak bisa bekerja *full time*. Jumlah tersebut lebih besar daripada laki-laki (dengan *young children*) yang keluar dari pekerjaan, meskipun demikian ada beberapa responden perempuan (ibu) dengan *young children* yang tetap bekerja bahkan sampai delapan tahun kemudian.

Berbagai peran (*multiple role*) wanita tersebut menjadi faktor yang dapat mempengaruhi sikap kerja, terutama ibu, dimana pada kenyataannya disatu sisi ibu tetap terus bekerja dan berkarir sementara disisi lain mereka tidak bisa lepas dari perannya sebagai ibu dan istri, belum lagi bila dikaitkan dengan pembagian kerja domestik rumah tangga dimana ibu yang masih lebih banyak mengerjakannya (Scharman, 2002).

Betapapun sibuk dan suksesnya wanita disektor publik, namun masyarakat tetap menuntut agar mereka tetap bertanggung jawab atas seluruh keluarganya

disektor domestik. Jelaslah bahwa wanita harus berperan ganda mencari nafkah dan mengurus rumah tangga, sehingga beban kerjanya lebih besar dari pada laki – laki. Belum lagi jika di perhitungkan kerja sosialnya seperti mengurus orang tua, arisan dan kegiatan darma wanita yang sering dilakukan wanita (Purtojo, 1999).

Pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat. Disatu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap kerja. Seperti dikemukakan oleh Nurani (1994) bahwa wanita karir, karena keterbatasan waktunya, tidak mungkin bagi dirinya untuk sekaligus menjadi ibu rumah tangga secara maksimum. Wanita yang aktif bekerja sulit menjalankan tugas sebagai istri dan berfungsi sebagai ibu dalam hal mengasuh, merawat, mendidik dan mencurahkan kasih sayang kepada anak sepanjang waktu. Stres mudah untuk muncul karena adanya konflik peran tersebut. Misalnya saja harus tetap masuk kerja walaupun anak sedang sakit, atau terpaksa mengerjakan pekerjaan kantor ketika sedang bersantai bersama keluarga.

Penelitian Amalia (2001) menyebutkan bahwa wanita yang menjalankan peran ganda, sebagai karyawan sekaligus sebagai ibu rumah tangga lebih sering dihindangi stres daripada pekerja wanita yang lajang. Selain itu disebutkan pula bahwa banyak wanita yang menjalankan peran gandanya tidak mampu mengatasi stres yang dialami terutama tuntutan untuk berprestasi dari perusahaan tempat

individu tersebut bekerja atau tuntutan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih banyak.

Penelitian di Amerika juga menyebutkan bahwa 65% wanita karir mempunyai masa depan lebih suram. Mereka banyak mengalami konflik dalam pekerjaannya akibat stress yang dirasakan. Kebanyakan di antara mereka tidak bisa menyesuaikan diri dalam bekerja, kurang dapat mengambil keputusan dengan tepat, mudah dihasut dan lain sebagainya. Hanya 35 % lainnya akan memperoleh karir yang gemilang karena para wanita itu bekerja atas dasar ingin mengaktualisasikan dirinya, sehingga secara kreatif mereka bisa memberdayakan diri (Dhammanandi, 2002)

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Orenstein (2005) bahwa peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan Berdasarkan ulasan ini maka perlu dipahami bahwa sikap wanita dalam bekerja tidak selalu positif, tidak semua orang mau bekerja keras, jujur, tidak malas, ingin ikut memajukan perusahaan atau tempat orang tersebut, namun ada juga pekerja yang menunjukkan sikap negatif dalam

bekerja, seperti malas bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur dan tidak disiplin. Individu dalam bekerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam perusahaan dimana selanjutnya akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan.

Sebagai contoh seorang karyawati bank yang meniti karir dari bawah karena memiliki prestasi menonjol mendapat promosi ke jenjang atau jabatan yang lebih tinggi namun dengan tekanan kerja dan tanggung jawab yang lebih berat, kemudian timbullah konflik dalam diri karyawati tersebut, apakah dia harus menerima jabatan yang baru dengan resiko kehilangan waktunya mengatur kehidupan rumah tangga dan berkumpul dengan keluarga ataupun menolak jabatan tersebut dengan alasan agar lebih mudah mengurus kehidupan rumah tangganya sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi pengembangan karirnya. Tetapi untuk menunjang karirnya pada diri individu terdapat motivasi yang tinggi dalam pengembangan karirnya.

Penelitian Moen dan Mc Cain (1990) yang dilakukan pada istri bekerja diketahui bahwa istri yang bekerja *full time* menginginkan mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat konflik peran antara peran pekerjaan dan keluarga dibandingkan wanita yang bekerja *part time*. Sering juga terjadi kelelahan pada wanita karir karena selain bekerja, wanita juga harus bertanggung jawab pada pengasuhan anak, sehingga ibu kurang waktu untuk beristirahat

Pada dasarnya sikap kerja ditujukan ke arah yang sukses dan memungkinkan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik atau lebih produktif. Istilah ini

diterapkan pula dalam bidang industri dengan pengertian bahwa sikap kerja merupakan bagian dari manajemen untuk dapat meningkatkan baik kualitas dan kuantitas kerja, maupun hasil kerja. Di dalam sikap, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect*). Oleh karena itu akan menarik jika sikap terhadap kerja dijadikan obyek penelitian dengan tujuan untuk mempertinggi produktivitas maupun prestasi kerja (Prihananti, 2000).

Berdasarkan telaah dari latar belakang di atas, diperlukan suatu kajian yang lebih mendalam lagi tentang adanya fenomena sikap kerja pada wanita karir tersebut. Secara teoretis jika dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi pada wanita karir, maka nampak bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang terjadi maka akan menampilkan sikap kerja yang negatif. Namun di sisi lain banyak pula wanita karir yang merasa mengalami banyak konflik peran ganda namun ia tetap mampu menciptakan sikap kerja yang positif

Mengacu dari latar belakang masalah di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara konflik peran ganda wanita karir dengan sikap kerja negatif? Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk menguji lebih lanjut dengan mengadakan penelitian berjudul: “Hubungan antara konflik peran ganda wanita karir dengan sikap kerja negatif”

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara konflik peran ganda wanita karir dengan sikap kerja negatif.
2. Seberapa besar sumbangan atau peranan konflik peran ganda wanita karir terhadap sikap kerja negatif.
3. Seberapa tinggi tingkat konflik peran ganda wanita karir.
4. Seberapa tinggi tingkat sikap kerja negatif wanita karir.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan CV. Putra Nugraha Surakarta

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pimpinan khususnya tentang konflik peran ganda wanita karir dengan sikap kerja negatif, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang diterapkan di perusahaan.

3. Bagi karyawan CV. Putra Nugraha Surakarta

Bagi karyawan khususnya sebagai wanita karir, penelitian ini dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan konflik peran ganda wanita karir dengan sikap kerja negatif sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyeimbangkan peran dalam keluarga dengan kepentingan pekerjaan

3. Bagi ilmuwan psikologi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya yang berkaitan dengan konflik peran ganda wanita karir dengan sikap kerja negatif.

4. Bagi fakultas psikologi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kajian pemikiran mengenai konflik peran ganda wanita karir dengan sikap kerja negatif sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau pengembangan penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan konflik peran ganda wanita karir dengan sikap kerja negatif sehingga hasil penelitian selanjutnya akan lebih baik lagi