

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, sebagaimana juga terjadi di seluruh penjuru dunia, makin banyak wanita yang bekerja di sektor formal, ada yang sekadar untuk menyambung nafkah dan ada pula yang ingin mengaktualisasikan diri. Kaum wanita juga mencari peluang untuk mengembangkan diri selama berkarir layaknya kaum pria.

Dalam 10 tahun terakhir ini, keterlibatan kaum wanita dalam dunia kerja tampak meningkat dan dapat dilihat dari meningkatnya partisipasi angkatan kerja wanita yang lebih tinggi daripada pria setiap tahunnya (Sutinah, 1996: 43). Data Biro Pusat Statistik menunjukkan tingkat partisipasi kerja wanita tahun 1961 mencapai 27,2% dan pada tahun 1994 telah meningkat menjadi 38,7% (Sugiharti, 1996: 97). Sejak tahun 1971 jumlah tenaga kerja wanita di sektor industri terus mengalami kenaikan 4,3% setiap tahun (Sutinah, 1996: 53). Tahun 2004 wanita yang bekerja di Surabaya dengan usia 25-29 tahun meningkat sebanyak 12,40% (sumber: BPS Surabaya). Data Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan menyebutkan saat ini 60% dari 30 juta pengusaha kecil dan menengah adalah wanita pengusaha (D. Lina, 2006, *Femina*, para 4). Data tersebut menunjukkan seharusnya wanita tidak perlu takut lagi untuk mendapatkan lapangan pekerjaan yang diinginkan.

Kemajuan secara kuantitatif yang tampaknya menggembirakan bagi wanita tersebut kurang didukung oleh kemajuan secara kualitatif. Kenyataannya, sebagian besar wanita bekerja berada pada kedudukan yang memberikan penghasilan yang lebih rendah dibandingkan kaum laki-laki. Menurut Rohyanti (dalam Wikarta, 2005: xii) peluang pekerjaan wanita biasanya hanya pada pekerjaan level rendah, yang jauh dari kebutuhan kecerdasan pikiran, dan tidak pada level profesional. Wanita tidak bisa dengan mudah dapat dipromosikan ke level yang lebih tinggi karena banyaknya pertimbangan seperti memiliki banyak anak, harus mengurus keluarga, sering mengambil cuti, bahkan dianggap tidak mampu untuk bersaing dengan kaum laki-laki dalam pekerjaan.

Fenomena wanita yang bekerja di luar rumah atau wanita yang menjadi wanita karir di perusahaan masih dianggap sebagai sesuatu yang relatif baru bagi masyarakat Indonesia. Masalah seperti ini, nampaknya merupakan masalah yang serius bagi wanita dibandingkan dengan pria. Selama ini wanita sekadar ditugaskan untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat rutin, atau jenis tugas yang memerlukan kemampuan dan latihan terbatas sehingga tidak memiliki rasa bangga akan tugasnya. Sejalan dengan ini, stereotip yang dikenakan pada wanita adalah makhluk yang emosional, pasif, lemah, dependen, dekoratif, tidak asertif, dan tidak kompeten kecuali untuk tugas rumah tangga (Sedyono, 1996: 218).

Jenis pekerjaan seseorang sering menentukan cara ia diperlakukan. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh wanita dipandang sebagai sesuatu yang membantu kaum pria dalam menunaikan tugasnya. Pandangan umum beranggapan bahwa wanita tidak lazim menjadi pekerja tambang, pekerja

bangunan, bahkan menjadi dokter, insinyur atau pemimpin perusahaan. Menurut statistik masih sedikit wanita yang memegang jabatan tersebut diatas, dan sedikit pula pria yang memegang jabatan yang secara tradisional dianggap sebagai jabatan wanita, seperti: perawat, sekretaris, atau guru (van Vuuren, 1988: 11). Data terbaru menunjukkan bahwa jumlah wanita yang menempati posisi manajerial dari waktu ke waktu semakin banyak, meski mereka menghadapi tantangan yang lebih besar daripada kaum pria di dunia kerja (Wikarta, 2005: 13).

Peran ganda wanita merupakan masalah yang sering dihadapi wanita yang bekerja. Hal ini tentu saja dapat menghambat wanita yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi tinggi mengaktualisasikan dirinya di tempat kerja, mendapatkan penghasilan yang jauh lebih besar dan juga meraih penghargaan sosial atas prestasinya ditempat kerja.

Menurut Hewlett (2003: 10) saat ini jelas terlihat semakin berhasil seorang wanita, maka wanita tersebut memiliki kecenderungan tidak mungkin menemukan seorang suami atau melahirkan anak. Sebaliknya, semakin sukses seorang pria, maka kemungkinan besar pria tersebut menemukan seorang istri dan memiliki anak. Kesimpulan tersebut didapat dari hasil wawancara yang dilakukan Hewlett terhadap sejumlah wanita berprestasi tinggi di Amerika sepanjang tahun 1999-2001. Hewlett (2003: 73) juga mengungkapkan bahwa para wanita berprestasi tinggi cenderung menikah dengan pria yang sangat berhasil dan mapan. Sebaliknya, pria berprestasi tinggi seringkali menikahi wanita yang lebih rendah karirnya dibanding karir mereka dan atau yang usianya lebih muda. Hal inilah

yang menyebabkan wanita berprestasi tinggi merasa bahwa pria sangat mudah terancam oleh prestasi-prestasi kaum wanita.

Hal diatas didukung oleh contoh kasus dimana seorang wanita karier yang sukses sebagai seorang pengamat ekonomi negara atau ekonom mengemukakan pendapatnya mengenai pilihan hidupnya untuk meraih kesuksesan karier dibanding kesuksesan dalam rumah tangga.

Aviliani, salah seorang pengamat ekonomi wanita berpendapat bahwa “Untuk menyeimbangkan antara karier dan keluarga tidak mudah. Saya memang termasuk orang yang tidak berhasil dalam keluarga. Dalam arti, saya memilih itu. Saya harus berani mengakui itu karena dalam kehidupan dirasakan. Sekarang pilihan saya adalah mencoba apa yang bisa saya perbuat untuk masyarakat”. (Aviliani, 2002, Republika, para. 5).

Contoh lain mengenai wanita karir yang memilih kesuksesan dalam pekerjaan adalah Tuti Bernawi yang memiliki posisi sebagai General Manager sebuah hotel bintang empat di Jakarta (Tuti Bernawi, 2002, Sinar Harapan, para 1). Tuti Bernawi dinobatkan sebagai salah satu wanita karir yang berprestasi bulan November 2002 lalu dan menerima penghargaan *ASEAN Best Executive Women Award* 2002. Sebagai seorang wanita karir, Tuti memiliki sifat pekerja keras, cepat, tepat dan akurat dalam setiap pengambilan keputusan serta berperan aktif dalam seluruh kegiatan hotel. Selain menjadi General Manager sebuah hotel, Tuti juga memiliki berbagai kegiatan di bidang organisasi pengembangan Sumber Daya Manusia. Pekerjaan dan kegiatan yang banyak menuntut Tuti mengorbankan sebagian besar waktunya untuk mencapai suatu karir yang tinggi dan berada di puncak keberhasilan, akibatnya Tuti mengambil resiko yang mungkin tidak diinginkan sebagian besar kaum wanita yaitu kesendirian hidup dalam

menghadapi masa depan. Setidaknya, untuk saat ini di usia yang akan menginjak kepala empat Tuti Bernawi masih melajang.

Karakteristik individu yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi tampak dalam kepribadian Aviliani dan Tuti Bernawi, dimana sebagai seorang wanita karir, wanita dituntut untuk memperlihatkan kemampuannya dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Kesuksesan wanita karir dalam pekerjaannya terkadang memiliki resiko yang harus dihadapi, salah satu resiko yang akan dihadapi adalah ketidakberhasilan dalam membina rumah tangga atau menjalin hubungan percintaan dengan pria.

Individu yang memiliki *need for achievement* tinggi akan berusaha mengatasi hambatan-hambatan yang dapat membuat dirinya tidak dapat meraih kesuksesan terutama dalam karier. Beberapa wanita bekerja yang berprestasi dalam pekerjaannya berpendapat bahwa berbagai hambatan dan halangan yang berasal dari dalam maupun luar pekerjaan dijadikan sebagai motivator untuk meraih kesuksesan. Kerja keras, kedisiplinan dan ketekunan dalam menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan menjadi salah satu kunci bagi para wanita bekerja yang ingin berhasil dalam kariernya. Selain itu, sebagai wanita sebaiknya tidak selalu bergantung pada sosok kaum pria namun juga tidak melupakan kodrat sebagai seorang wanita (Lili Herawati Shaw, 2006, *Bangga menjadi Perempuan*, para. 6)

Horner (dalam Paludi, 2002: 286) mengemukakan dalam situasi yang mengutamakan keberhasilan atau penghargaan, wanita yang bekerja tidak hanya khawatir mengenai kegagalan namun juga kesuksesan. Bila ia gagal dalam

pekerjaan, maka ia dianggap tidak dapat memenuhi standar kinerja yang dimiliki. Sebaliknya, wanita yang bekerja dianggap tidak dapat memenuhi harapan sosial mengenai peran wanita yang sesungguhnya dalam masyarakat bila ia sukses dalam pekerjaannya. Hal tersebut menempatkan wanita di bawah tekanan psikologis yang berat untuk mencapai keberhasilan dan membuktikan dirinya mampu ditempat kerja. Dampaknya, wanita kurang ingin menampilkan diri dan mengembangkan potensinya untuk meraih keberhasilan dalam pekerjaannya. Gejala ini disimpulkan sebagai salah satu gejala wanita yang mengalami *fear of success* atau ketakutan menghadapi kesuksesan dalam pekerjaan.

Sebuah penelitian nasional yang dilakukan di Amerika, menunjukkan bahwa pada usia setengah baya, setengah dari seluruh wanita berprestasi tinggi dari berbagai profesi di Amerika tidak menikah atau menikah namun tidak memiliki anak atau menikah namun bercerai (Hewlett, 2003: 2, 57, 64). Para wanita berprestasi tinggi tersebut mengalami kesulitan untuk menggabungkan antara karir dan keluarga. Di Inggris, para wanita yang bekerja masih dilibatkan dalam sebagian besar tanggung jawab keluarga, dan ini sangat membatasi mereka untuk bisa bekerja dengan baik dalam karir mereka (Hewlett, 2003: 112). Hal tersebut terjadi karena para suami yang tidak konsisten melakukan pembagian kerja dalam rumah tangga.

Suatu contoh, di fakultas Psikologi Universitas Indonesia ada 2 atau 3 orang doktor senior wanita yang sudah sejak beberapa tahun terakhir ini layak dipromosikan menjadi profesor, namun mereka menunda-nunda terus pemrosesan promosinya, karena suami mereka hanya dosen atau pegawai biasa (Sarlito, 2005,

Fear of success, para. 6). Kasus diatas termasuk dalam gejala *fear of success* karena faktor keluarga khususnya suami. Dalam kasus tersebut terlihat bahwa wanita yang sudah berkeluarga merasa kuatir bersaing dalam karir dengan laki-laki yang menjadi suaminya.

Contoh lain, dalam sebuah diskusi yang diikuti oleh wanita yang bekerja, mereka menyatakan ketidakpuasannya. Setelah mereka meneliti kemampuan dirinya, mereka menyadari kalau kemampuannya tidak kalah dengan kemampuan laki-laki, bahkan beberapa diantaranya merasa lebih. Namun mereka menceritakan pengalaman mereka bahwa apabila ada lowongan jabatan manajer, rekan mereka yang laki-laki selalu mendapatkan kesempatan lebih dulu (Murniati, 2004: 91).

Fear of success bisa terjadi pada siapa saja, misalnya pada orang yang kurang percaya diri, kurang pendidikan atau pengalaman, dari golongan atau etnik atau agama minoritas. Secara umum *fear of success* memang lebih banyak terdapat pada wanita daripada pria dan hal itu merupakan hambatan bagi wanita yang bekerja untuk berprestasi di pekerjaannya.

Banyak wanita mengalami dilema dengan pilihan sukses berkarier atau sukses menjadi ibu rumah tangga.

Beberapa kasus diatas memperlihatkan bahwa wanita dengan *need for achievement* tinggi sering mengalami kesulitan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki, karena harus berhadapan dengan kaum pria di situasi persaingan pekerjaan maupun dalam rumah tangga. Penelitian ini akan membahas mengenai *fear of success* wanita yang bekerja atau wanita karir dalam

mengaktualisasikan dirinya di pekerjaan dan melihat kaitannya dengan *need for achievement* yang dimiliki.

Subjek penelitian pada penelitian ini dibagi dalam 3 kategori usia yaitu usia 25 tahun ke atas - 34 tahun, 34 tahun ke atas - 40 tahun dan 40 tahun ke atas. Alasan pengelompokan subjek penelitian berdasarkan kategori usia adalah karena individu dengan usia 25 tahun ke atas - 34 tahun berada dalam tahap masa dewasa muda dan mengalami penyesuaian diri dalam pekerjaan dan keluarga (Hurlock, 2004: 246 & 277). Selain itu, masa ini ditandai dengan keinginan untuk bersaing dengan orang lain guna membuktikan kemampuannya, individu juga memiliki orientasi untuk mencapai keberhasilan (Dariyo, 2004: 55). Menurut Warner Schaie (dalam Dariyo, 2004: 61) kategori usia ini termasuk dalam tahap pencapaian prestasi atau *achieving stage* berdasarkan tahap perkembangan kognitif.

Individu dengan usia 34 – 40 tahun termasuk dalam tahap tanggung jawab atau *responsibility stage* berdasarkan tahap perkembangan kognitif Warner Schaie (dalam Dariyo, 2004: 62), dimana pada masa ini individu dituntut untuk mempertanggungjawabkan segala tindakannya secara etika moral kepada masyarakat. Menurut teori perkembangan karier Donald Super (dalam Dariyo, 2004: 69) individu yang berusia 34 – 40 tahun termasuk dalam tahap implementasi. Tahap implementasi merupakan masa individu mulai menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan bidang keahliannya.

Berdasarkan tahap perkembangan kognitif Warner Schaie (dalam Dariyo, 2004: 62), individu dengan usia 40 tahun ke atas memasuki tahap eksekutif, dimana pada usia 40 tahun ke atas individu memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar dan bersifat kompleks terhadap karir, kehidupan keluarga, dan sistem organisasi sosial masyarakat. Sedangkan, menurut teori perkembangan karir Donald Super (dalam Dariyo, 2004: 70) individu dengan usia 40 tahun ke atas masuk dalam tahap stabilisasi. Tahap stabilisasi merupakan tahap dimana individu berusaha memelihara karir yang telah dicapai menurut posisi atau jabatan kerja yang sedang diduduki.

1.2. Batasan Masalah

Pada penelitian ini masalah hanya dibatasi pada *fear of success* yang dimiliki oleh wanita karir, dengan menggunakan variabel bebas *need for achievement*. Penelitian yang dilakukan bersifat hubungan kausal (*causal relationship*) antar kedua variabel dan komparasi antar kelompok usia dan status perkawinan subjek penelitian dan ditujukan pada wanita yang bekerja di perusahaan atau bidang industri dan jasa di wilayah Surabaya. Batasan usia yang ditentukan pada subjek penelitian dibagi menjadi 3 kategori yaitu wanita bekerja dengan usia 25 tahun ke atas - 34 tahun, 34 tahun ke atas - 40 tahun, dan 40 tahun ke atas.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada hubungan peran yang signifikan variabel *need for achievement* yang dimiliki wanita yang bekerja terhadap variabel *fear of success* yang dimiliki?
2. Seberapa besarkah kontribusi efektif variabel *need for achievement* terhadap variabel *fear of success* yang ada pada wanita yang bekerja?
3. Apakah terdapat perbedaan variabel *need for achievement* dan *fear of success* pada wanita yang bekerja pada usia 25 tahun ke atas-34 tahun, 34 tahun ke atas-40 tahun, dan wanita yang bekerja pada usia 40 tahun ke atas?
4. Apakah terdapat perbedaan variabel *need for achievement* dan *fear of success* pada wanita bekerja yang memiliki status belum menikah dan sudah menikah?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah.

- a. Mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel *need for achievement* yang dimiliki wanita yang bekerja dengan variabel *fear of success* yang dimiliki,
- b. Mengetahui besarnya kontribusi efektif variabel *need for achievement* terhadap variabel *fear of success* yang dimiliki wanita karir,

- c. Mengetahui ada tidaknya perbedaan variabel *need for achievement* dan variabel *fear of success* pada wanita yang bekerja pada usia 25 tahun ke atas-34 tahun, 34 tahun ke atas- 40 tahun, dan wanita yang bekerja pada usia 40 tahun ke atas,
- d. Mengetahui ada tidaknya perbedaan variabel *need for achievement* dan variabel *fear of success* pada wanita yang bekerja dengan status belum menikah dan sudah menikah,

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep-konsep teoritik tentang variabel *fear of success* dan *need for achievement* pada wanita yang bekerja atau wanita karir dalam bidang psikologi sebagai berikut.

- a. Pada psikologi perkembangan dan para praktisi di bidang psikologi perkembangan untuk mengkaji lebih mendalam *need for achievement* dan *fear of success* yang dimiliki wanita bekerja yang berada dalam tahap perkembangan dewasa awal,
- b. Pada psikologi industri dan organisasi dan para praktisi di bidang psikologi industri dan organisasi untuk menerapkan metode atau pendekatan yang tepat bagi wanita karir yang mengalami *fear of success* dalam pekerjaannya dan dapat membantu mereka meraih penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya,

- c. Pada psikologi sosial, untuk para praktisi di bidang psikologi sosial dengan memberikan pandangan dan wawasan bagi masyarakat luas mengenai dampak positif dan negatif wanita yang bekerja,
- d. Psikologi gender, untuk para praktisi di bidang psikologi gender mengkaji lebih mendalam fenomena wanita yang bekerja dalam setiap bidang pekerjaan yang ditekuni dan memberikan solusi yang tepat bagi wanita yang menghadapi situasi persaingan dengan pria dalam pekerjaan,
- e. Psikologi keluarga, untuk para praktisi di bidang psikologi keluarga lebih memiliki pengetahuan mengenai peran ganda wanita sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita pekerja dan dapat memiliki penanganan yang tepat bagi keluarga-keluarga yang bermasalah dengan hal tersebut.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan-masukan praktis bagi.

- a. Wanita karir sebagai sumber daya manusia yang potensial agar dapat mengaktualisasikan dirinya dalam pekerjaan tanpa mengkhawatirkan dirinya akan menghadapi hambatan dari dalam maupun dari luar keluarganya,
- b. Perusahaan-perusahaan yang didalamnya terdapat wanita yang bekerja sebagai salah satu sumber daya manusia yang potensial agar memberikan *training* atau program pelatihan bagi wanita yang mengalami *fear of*

success yang tinggi. *Fear of success* yang rendah diharapkan dapat mengoptimalkan dan memanfaatkan potensi kerja bagi wanita,

- c. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal dan efektif, khususnya pada lingkungan kerja di perusahaan, karena saat ini terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja wanita yang tinggi,
- d. Perguruan tinggi yang ada, untuk lebih mempersiapkan sumber daya manusia wanita yang memiliki *need for achievement* tinggi,
- e. Lembaga swadaya masyarakat yang ada untuk lebih mampu mengadakan tindakan-tindakan preventif dalam menangani wanita yang memiliki *fear of success* tinggi. Misal dengan mengadakan *achievement training* atau latihan berprestasi, karena *training* mempunyai dampak yang positif terhadap pengembangan organisasi.