

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan jaman yang selalu maju mengakibatkan biaya kehidupan di berbagai bidang membuat manusia ingin memiliki penghasilan yang lebih dari cukup dengan mendapatkan sebuah pekerjaan yang layak baik di masa kini maupun di masa yang akan datang (Lestari, 2017). Kebutuhan biaya hidup yang tinggi, mengakibatkan tidak hanya laki-laki yang berkewajiban untuk mencari nafkah dan membiayai kehidupan, namun juga perempuan dituntut mengambil peran dalam membiayai kehidupan. Dalam hal ini perempuan memiliki kesempatan yang sama seperti laki-laki untuk berperan sebagai tulang punggung keluarga.

Menurut Ida Ruwaida Sosiolog dari Universitas Indonesia perempuan dituntut untuk bekerja salah satu alasannya adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga (Hutagaol, 2019 dalam okezone.com). Jumlah perempuan bekerja yang meningkat di setiap tahunnya membuktikan bahwa semakin bertambahnya minat perempuan untuk bekerja, hal ini diperkuat dengan data dari badan pusat statistik yang menunjukkan peningkatan jumlah perempuan bekerja pada tahun 2017 yaitu 50,89% meningkat menjadi 55,44% pada tahun 2018.

Perempuan dipercaya lebih tekun dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga pada akhirnya perempuan dipercaya untuk sukses dalam memegang suatu jabatan di perusahaan. Namun di Indonesia masih memegang teguh budaya patriarki (Lestari, 2017) yang mengakibatkan perempuan masih terkunci

di dalam *circle* dimana perempuan harus berada dibawah laki-laki. Patriarki adalah konsep strategis yang biasa disebut dalam ketahanan teori feminism, yang berarti representasi dari identitas maskulin yang memiliki kehendak atas kekuasaan (jurnalperempuan.org). Menurut KBBI patriarki adalah perilaku yang mengutamakan laki-laki daripada perempuan dalam kehidupan di masyarakat atau kelompok sosial tertentu (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/patriarki>).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Illfelder (1980) didapatkan hasil bahwa perempuan memiliki *fear of success* yang lebih tinggi daripada laki-laki. Perempuan memiliki kecenderungan dimana kurangnya menaruh minat pada karir. Indonesia merupakan negara yang menjunjung tinggi nilai patriarki, memberikan kemungkinan kondisi *fear of success* dialami oleh perempuan di Indonesia. Menurut Ningrum dalam (Rahmawati, Suryanto, & Hartini, 2019) sistem budaya patriarki diduga dapat mengakibatkan munculnya *fear of success* pada perempuan, hal ini dapat dipahami karena dengan sukses yang dicapai oleh perempuan, akan terdapat kecemasan tersendiri dimana dia akan ditolak oleh masyarakat yang disebabkan budaya berkembang kurang mengizinkan perempuan untuk sukses di sektor publik.

Menurut Nelson dkk banyak perempuan yang mengalami depresi saat masuk dalam dunia kerja, karena mereka dituntut oleh masyarakat untuk dapat bekerja seperti laki-laki dan menghadapi tekanan yang berasal dari peran jenis kelamin (Sharma, 2009). Bagi perempuan yang sudah menikah dan memiliki keluarga, melakukan pekerjaan diluar rumah mengartikan bahwa mereka memiliki peran tambahan, bukan hanya sebagai pekerja yang memenuhi kebutuhan keluarga, namun juga memiliki peran sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya tuntutan peran ganda bagi perempuan

yang mengakibatkan kondisi psikologis yang tegang sehingga muncul ketakutan dan kecemasan. Kecemasan dan ketakutan tersebut dikenal dengan istilah *fear of success*.

Ketakutan akan sukses atau *fear of success* menurut Eriyani (1993) merupakan suatu disposisi kepribadian takut akan sukses yang berakibat seorang individu tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik sebagai wanita karir. Perempuan dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan bekerja dalam situasi yang kompetitif akan lebih sering mengalami *fear of success*.

Fear of success memiliki ciri-ciri seperti memiliki kecemasan atau keraguan saat mendekati sukses, terdapat antisipasi untuk menghindari sukses dengan menarik diri atau menolak kesempatan untuk sukses. Penarikan diri tersebut dilakukan secara sadar, ketika suatu kesuksesan diketahui akan segera dicapai, individu secara sadar menganggap kesuksesan tersebut sebagai suatu stimulus bahaya yang sedang mendekat, sehingga individu melakukan tindakan antisipasi untuk menghindari kesuksesan tersebut (Sahrah, 1996).

Menurut Horner dalam Petri 1991 (Dina & Desy, 2010), terdapat beberapa ciri-ciri orang yang memiliki takut akan kesuksesan antara lain: a). Tidak berani untuk meninggalkan kebiasaan dan pola berpikir lama. b). Takut pada persoalan baru yang timbul sebagai konsekuensi pilihan atau keinginannya, sebab persoalan yang timbul karena pilihan sendiri lebih mudah diatasi dari pada persoalan yang timbul diluar kemauan diri sendiri. c). Tidak mau mengevaluasi diri untuk menganalisis kekuatan, kesempatan dan hambatan yang ada dalam diri maupun di lingkungan sekitar serta mereduksi kelemahan yang dimilikinya. d). Tidak atau kurang menyukai tantangan karena takut gagal. e). Tidak adanya dukungan dalam berprestasi tinggi dari lingkungan sosial. f). Tidak ada

kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Perempuan yang menolak untuk dipromosikan berarti perempuan yang memiliki ciri-ciri *fear of success*, dampaknya perusahaan akan kesulitan mengisi jabatan tertentu dan mengakibatkan adanya kekosongan jabatan yang akan berdampak dalam kegiatan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Branch Manager* pada bank CIMB Niaga pada tanggal 23 Oktober 2018, ditemukan gejala dari *Fear of Success* salah satunya yaitu karyawan yang bekerja di Bank CIMB Niaga cabang utama Yos Sudarso memiliki ketakutan akan pengangkatan jabatan atas jabatan yang dimiliki mereka saat ini. Karyawan yang takut untuk promosi jabatan adalah dari pekerjaan mereka di bagian kasir. *Branch Manager* bank CIMB Niaga mengatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada bagian kasir tidak ingin dipromosikan menjadi bagian *Customer Service*, hal tersebut juga terjadi pada karyawan yang telah berada di zona nyamannya bekerja pada bagian *Customer Service* merasa takut untuk di promosikan menjadi *Marketing* pada bank tersebut. Tidak hanya pada karyawan di bagian *Customer Service* juga, hal tersebut terjadi pada karyawan yang bekerja sebagai *marketing* merasa takut ketika mereka ingin di promosikan menjadi *supervisor* ataupun *marketing manager*.

Hasil wawancara dengan HRD terkait hampir keseluruhan posisi jabatan mulai dari yang terendah hingga yang tertinggi sekalipun, karyawan pada bank CIMB Niaga memiliki ketakutan akan promosi jabatan. Hal tersebut memberikan dampak pada pihak manajemen bank CIMB Niaga dalam mengisi posisi yang kosong, HRD melakukan kembali proses rekrutmen karena karyawan sebelumnya tidak ingin dipromosikan. Harapan dari pihak HRD adalah karyawan

dengan senang hati menerima promosi yang diberikan sehingga tidak perlunya dilakukan proses rekrutmen kembali untuk karyawan atau karyawan baru, dan kenyataan yang ada karyawan memiliki rasa takut yang tinggi akan kenaikan jabatan.

Fear of success memiliki faktor-faktor yang berpengaruh yaitu konteks sosial budaya, orientasi peran jenis, tingkat pendidikan, kondisi persaingan, dukungan sosial dan konflik peran ganda (Septianti, 2005). Perempuan akan berhenti dari pekerjaannya untuk menikah dan memiliki anak dapat terjadi saat karirnya sedang berjalan,. Hal ini menghadapi perempuan pada konflik, dimana dia akan bertahan pada pekerjaannya agar karirnya tidak terhenti atau mengurus kehidupan rumah tangganya. Frieze menyatakan bahwa kesulitan ini muncul karena adanya anggapan masyarakat yang berpandangan bahwa wanita dinilai berdasarkan dari prestasi suami dan anak, bukan atas dirinya sendiri (dikutip Septianti, 2005). Seorang perempuan tidak dapat bekerja jika lingkungan sekitarnya menilai karir perempuan tersebut memiliki dampak negatif terhadap keharmonisan rumah tangga.

Menurut Daeng, Hartati, dan Widyastuti (2007) masuknya perempuan ke dunia kerja menyebabkan perempuan memiliki peran ganda. Selain sebagai ibu rumah tangga, perempuan juga berperan sebagai karyawan, perempuan memiliki tanggung jawab yang lebih banyak dibanding rekan kerja laki-lakinya, perempuan harus terlebih dahulu mengatasi urusan rumah tangga, dan kedua hal tersebut dijalani dengan waktu yang bersamaan dalam meniti karirnya.

Peran ganda pada perempuan dapat menyebabkan konflik, seperti suami yang tidak setuju istrinya bekerja karena tidak ingin istrinya berpenghasilan lebih, dan juga suami yang memiliki ideologi patriarki dimana perempuan hanya

sebagai pendukung dalam sebuah keluarga. Konflik adalah ketidakcocokan antara dua orang atau lebih yang muncul karena adanya fakta bahwa mereka diharuskan untuk membagi kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan dan fakta bahwa mereka memiliki perbedaan status, nilai, tujuan, atau persepsi (Handoko, 2000; dalam Anuari dan Prasetya, 2017).

Konflik peran ganda adalah konflik yang dialami perempuan akibat terdapat dua peran yang dijalannya berbeda. Menurut Netemeyer (1996) konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran tumpang tindih yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan satu sama lain dalam beberapa hal. Frone, Russell, dan Cooper (1992) juga berpendapat bahwa konflik peran ganda terjadi pada karyawan, karena di satu sisi dia memiliki kewajiban untuk bekerja di kantor dan di lain sisi harus memiliki perhatian pada keluarga secara lengkap. Menurut Zuraida (2020) konflik peran ganda dapat mengakibatkan respon baik psikologis, fisiologis, maupun perilaku sebagai bentuk penyesuaian diri pada situasi/ kondisi yang mengancam bagi wanita tersebut, salah satu situasi yang mengancam adalah *fear of success*.

Sesuai dengan hasil wawancara lainnya pada karyawan bank CIMB Niaga terkait mengenai alasan mereka tidak ingin dipromosikan atau diberikan kenaikan jabatan yaitu karena tidak ingin adanya persaingan gaji dengan suami, tidak ingin dinilai oleh mertua sebagai menantu yang melangkahi penghasilan suaminya, dan masyarakat yang menganggap perempuan yang sibuk bekerja dan tidak mengurus urusan rumah tangga adalah perempuan yang gagal. Karyawan menolak untuk dipromosikan karena memiliki *fear of success*, karena bagi mereka dengan dipromosikan maka akan berdampak dengan kenaikan gaji yang diterima, sehingga karyawan cenderung menarik diri secara sadar saat

ditawarkan sebuah promosi. Menurut keterangan diatas, karyawan bank CIMB Niaga memiliki pola pikir lama dan takut pada persoalan baru yang timbul atas keputusannya, dan hal tersebut termasuk dalam ciri-ciri seorang yang takut akan kesuksesan.

Peneliti melakukan wawancara susulan pada hari kamis 4 Juni 2020, dengan 5 karyawan lainnya dengan jabatan teller, mereka tidak ingin dipromosikan menjadi customer service dikarenakan adanya penambahan waktu kerja satu jam lebih lama, dari jam kerja 8 jam menjadi 9 jam kerja. Berkurangnya waktu untuk keluarga, terutama untuk sudah sampai di rumah terlebih dahulu daripada suaminya akan mengakibatkan dia merasa akan kehilangan femininitasnya sebagai perempuan yang tidak memiliki cukup waktu untuk bekerja di rumah membuat karyawan tersebut berpikir ulang untuk mengambil promosi jabatan. Tidak hanya itu, berkurangnya waktu untuk keluarga di rumah membuat karyawan ini takut akan pandangan masyarakat yang menilai bahwa perempuan tidak seharusnya menghabiskan waktu diluar rumah dan bukan untuk kepentingan keluarganya. Hal ini membuat karyawan tersebut meninjau ulang atas konsekuensi yang akan didapatkan apabila mereka ingin dipromosikan.

Peneliti juga melakukan wawancara lebih lanjut pada hari kamis 4 Juni 2020, pada 3 karyawan yang memiliki jabatan sebagai customer service, mereka tidak ingin dipromosikan menjadi sales marketing dikarenakan akan adanya training ulang yang biasanya dilakukan di kota Bandung selama satu bulan, hal tersebut tidak memungkinkan bagi mereka karena para suami tidak mengizinkan untuk istrinya meninggalkan rumah selama satu bulan penuh, dan mertua mereka juga tidak memperbolehkan karyawan tersebut untuk naik jabatan karena waktu yang mereka punya akan berkurang untuk keluarga dan tidak dapat mengimbangnya

dengan baik. Karyawati yang diwawancarai juga merasa takut apabila dengan adanya kenaikan jabatan maka penghasilannya akan lebih tinggi daripada penghasilan suaminya, hal ini merupakan salah satu bentuk konflik yang dialami oleh wanita bekerja yang sudah berumah tangga yaitu konflik peran ganda. Selain itu dia juga takut dengan hujatan yang diterima oleh lingkungannya dimana lingkungan tempat tinggalnya masih menjunjung tinggi nilai patriarki.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2005) terdapat korelasi yang signifikan antara *fear of success* pada perempuan bekerja dengan konflik peran ganda. Hipotesis yang diajukan oleh Septianti diterima, yang berarti terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* pada perempuan yang bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ninditya (2003) mengungkapkan bahwa terdapat korelasi yang sangat signifikan antara *fear of success* dengan konflik peran jenis. Hipotesis mayor yang diajukan Ninditya diterima, dimana terdapat hubungan antara *fear of success* dengan konflik peran jenis pada perempuan bekerja.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian lain yaitu peneliti menggunakan subjek yang keseluruhannya wanita di suatu bank swasta, sedangkan penelitian lain menggunakan subjek dari badan kesehatan dan badan usaha milik pemerintah. Urgensi bagi perusahaan dengan karyawati yang memiliki *fear of success* adalah perusahaan akan kesulitan mencari sumber daya manusia yang akan menopang jalannya perusahaan, sehingga kurangnya posisi dalam sistem perusahaan dapat mengakibatkan macetnya alur laju perusahaan untuk dapat beroperasi. Sedangkan urgensi bagi wanita bekerja yang memiliki

fear of success adalah tidak adanya kesiapan untuk menghadapi masa depan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka dapat diperoleh adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success*. Hasil observasi dan wawancara di bank CIMB Niaga ditemukan adanya permasalahan *fear of success* hal tersebut dibuktikan dengan beberapa karyawan yang tidak ingin naik jabatan yang terkait dengan konflik peran ganda. Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan *fear of success* yang ditemukan oleh para peneliti terdahulu.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan *Fear of Success* pada wanita karir di bank CIMB Niaga Cirebon.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu penelitian pada bidang gender, psikologi industri dan organisasi mengenai *fear of success* dan konflik peran ganda pada wanita karir.

1.3.2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini akan mendapatkan data tentang tingkat *fear of success* dengan konflik peran ganda, yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia.