

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak pulang dari rumah bersalin dengan bayi dalam gendongan, dunia wanita bertambah kompleks, apalagi jika wanita tersebut bekerja. Karena di samping sebagai seorang isteri dan pekerja, sekarang wanita tersebut juga seorang bunda (ibu). Dapat dibayangkan kesibukan yang akan dihadapi oleh sang ibu setelah kehadiran si kecil. Pagi-pagi, begitu bangun tidur, sang ibu mulai disibukkan dengan urusan rumah tangga, anak dan suami. Menyusui si kecil, mempersiapkan sarapan untuk keluarga, mengatur menu keluarga, memandikan si kecil, mempersiapkan diri untuk pergi bekerja, dan aktivitas lainnya yang harus dilakukan dalam waktu yang sempit, karena ia harus segera pergi ke tempat kerja. Di sore hari, sepulang dari kantor, ibu juga tidak bisa langsung beristirahat. Baru saja masuk rumah, si kecil merengek minta gendong. Di samping itu ibu yang bekerja juga harus menyediakan waktu berdua dengan suami untuk memelihara kemesraan dalam perkawinannya (Ayahbunda, 1999, h.1)

Peran ganda bagi setiap rumah tangga, lebih-lebih di perkotaan, semakin menjadi kebutuhan nyata dalam berumah tangga. Sehingga tak heran bila kebanyakan wanita atau istri pada pasangan muda yang baru menikah ikut bekerja. Selain karena alasan rasional dan ekonomis, juga karena mengandung nilai-nilai yang lebih, yaitu aktualisasi diri bagi wanita. Selain itu kini muncul

semacam kecenderungan budaya malu, jika wanita apalagi yang berpendidikan, hanya di rumah saja. Oleh karena itu peran ganda semakin menjadi tuntutan dan kenyataan. Kini hampir semua profesi sudah dimasuki pula oleh kaum hawa, dari calon antariksawati sampai ke tukang parkir.

Sejak diketahui adanya kesenjangan antara pria dan wanita timbulah pemikiran nasional untuk mensejajarkan wanita dan pria. Pada Pembangunan Lima Tahun (Pelita) IV, peran wanita menuju keluarga sehat dikonkritkan menjadi pembinaan tenaga kerja wanita melalui kegiatan ekonomi produktif, perlindungan dan pencegahan diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita, pelayanan bagi peran ganda wanita, dan penciptaan usaha produktif wanita di pedesaan dan perkotaan. Pada Pelita V peran wanita lebih diletakkan pada peningkatan kedudukan dan status sosial. Sedang dalam Pelita VI, diharapkan peran wanita sudah menjadi mitra sejajar kaum pria. (Praba, 2000, h.5).

Hal tersebut sudah tampak dengan diberinya wanita kesempatan untuk berperan lebih majemuk dan menikmati pendidikan tinggi. Hasilnya, banyak wanita yang tampil dan berperan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Bahkan juga mulai tampil sebagai wanita-wanita yang mandiri membantu keluarga dan suami, misalnya sebagai pencari nafkah atau usahawan. Para wanita kini telah banyak memegang jabatan-jabatan penting dalam pemerintahan, seperti guru besar, hakim, sekretaris, jenderal departemen atau bahkan menjadi menteri dan duta besar (Rarun dalam Ancok, 1995, h.15). Hal itu juga didukung dengan banyaknya lapangan kehidupan dan pengabdian yang memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi wanita untuk mengembangkan diri.

Misalnya, bidang ekonomi, politik, hukum, dan sosial budaya. Selain itu wanita juga memerlukan pembinaan dan pengembangan diri secara terus-menerus dalam segala hal, sehingga dapat berperan yang sebesar-besarnya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Pada beberapa penelitian tentang keluarga inti yang pernah dilakukan, diungkapkan bahwa dalam keluarga dan rumah tangga, wanita pada dasarnya seringkali berperan ganda. Hal ini dicerminkan pertama-tama oleh peranannya sebagai ibu rumah tangga, yang melakukan pekerjaan rumah tangga (memasak, mengasuh anak, dan sebagainya), suatu pekerjaan produktif yang tidak langsung menghasilkan pendapatan, karena pekerjaan itu memungkinkan anggota keluarga lainnya untuk mendapatkan penghasilan secara langsung (pencari nafkah). Peranan kedua adalah sebagai pencari nafkah (pokok atau tambahan). Peran ganda tersebut oleh penulis lain disebutkan dengan konsep dualisme kultural, yakni adanya konsep *domestic sphere* (lingkungan domestik) dan *public sphere* (lingkungan publik). (Ihromi, 1990, h.79)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sparingga, (dalam Lini dan Kamariah, 1993, h.3) mengenai peran wanita pada keluarga etnis Madura, ditemukan bahwa isteri yang bekerja mempunyai peranan yang lebih besar daripada yang tidak bekerja. Sajogyo (dalam Ihromi, 1990, h.153) dalam penelitiannya tentang peranan wanita dalam perkembangan masyarakat desa mengungkapkan bahwa sumbangan wanita dalam ekonomi masyarakat dan rumah tangga maupun dalam kehidupan keluarga sangat besar. Dalam transisi ke arah

industrialisasi seperti yang terjadi di daerah perkotaan ternyata tenaga kerja wanita mengambil peranan yang cukup besar.

Dalam kehidupan keluarga, pada umumnya suami istri memegang peranan dalam pembinaan kesejahteraan bersama, baik secara fisik, materi maupun spiritual. Selain itu juga dalam meningkatkan kedudukan keluarga dalam masyarakat. Usaha meningkatkan kedudukan keluarga dalam masyarakat mencakup : (a) menyelenggarakan hubungan baik dengan keluarga, baik dari pihak isteri maupun suami, rukun tetangga atau lingkungan pekerjaan; (b) ikut serta dalam organisasi masyarakat, seperti Korpri, Dharma Wanita, partai politik dan pekerjaan sosial, kegiatan keagamaan dan lain sebagainya; (c) mengatur anggota keluarga agar masing-masing ikut serta dalam menyelenggarakan kehidupan bersama yang serasi. (Ihromi, 1990, h.1) Bidang-bidang kegiatan tersebut dibedakan dari kegiatan untuk memperoleh penghasilan yang pada dasarnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Tugas untuk memperoleh penghasilan keluarga secara tradisional terutama dibebankan kepada suami sebagai kepala keluarga, sedangkan peran istri dalam hal ini dianggap sebagai penambah penghasilan keluarga. (Ihromi, 1990, h.2)

Tokoh Liberal Klasik Mill (Arivia, 1998, h.7) mengatakan bahwa meskipun perempuan juga mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan laki-laki, namun pembagian kerja secara seksual dikembalikan kepada yang alamiah saja. Laki-laki secara tradisional memang kepala keluarga (berperan di dunia publik). Sementara itu perempuan yang bertugas mengerjakan pekerjaan domestik dengan ciri tidak menerima bayaran dan harus menanggung beban

reproduksi, baik biologis maupun sosial seperti menghasilkan keturunan dan merawat anak.

Seiring dengan bertambah kompleksnya kehidupan, bertambah pula intensitas peran yang dijalani oleh para wanita (ibu bekerja) tersebut. Keadaan ini adakalanya dapat diatasi dengan baik, namun adakalanya tidak. Keinginan para wanita untuk menjalankan dengan sempurna berbagai peran yang seringkali bertentangan itu, rupanya mengakibatkan ketegangan-ketegangan dalam diri mereka. Gejala-gejala yang sering dijumpai adalah : gejala fisik, gejala kejiwaan, dan gejala dalam hubungan antar pribadi. Pada kenyataannya setiap orang memiliki lebih dari satu peran, tidak ada seorangpun yang mempunyai peran tunggal. Perpindahan dari peran yang satu ke peran yang lain membutuhkan keluwesan tersendiri agar kita bisa selalu bertindak pada tempatnya. Sebagai wanita multi peran maka konflik peran sering kita alami. (Oetomo, 2000, h.1)

Seiring dengan meningkatnya peran wanita sebagai pencari nafkah keluarga dan kenyataan bahwa mereka juga berperan untuk meningkatkan kedudukan keluarga (*family status production*), maka bertambah pula masalah-masalah yang timbul. Kedua peran tersebut sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian, sehingga kalau peran yang satu dilakukan dengan baik, yang lain terabaikan sehingga timbullah konflik peran (Ihromi, 1990, h. 3), konflik antara pemenuhan tugas sebagai ibu rumah tangga yang baik dan sebagai karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang baik.

Kelihatannya motivasi untuk bekerja pada wanita tidak lagi hanya untuk ikut memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, melainkan juga untuk menggunakan

ketrampilan dan pengetahuan yang telah mereka peroleh serta untuk mengembangkan dan mengaktualisasi diri. (Ihromi, 1990, h.3). Menurut Munandar (1985, h. 47) motivasi yang mendasari wanita untuk bekerja dapat meliputi : untuk menambah penghasilan keluarga; supaya secara finansial tidak tergantung pada suaminya; untuk menghindari rasa kebosanan atau untuk mengisi waktu kosong; karena ketidakpuasan dalam pernikahan; mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan; untuk memperoleh status; dan untuk pengembangan diri. Argumen tersebut dikembangkan berdasarkan teori motivasi Maslow yang menyebutkan bahwa pada manusia terdapat lima hierarki kebutuhan. Hierarki tersebut antara lain : (a) kebutuhan-kebutuhan fisiologis, (b) kebutuhan akan rasa aman, (c) kebutuhan sosial, (d) kebutuhan akan penghargaan, dan (e) kebutuhan untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan diri. Kebutuhan untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan diri tersebut akan muncul apabila empat kebutuhan sebelumnya pada hierarki di bawahnya itu telah terpenuhi atau tercapai.

✓ Masuknya wanita dalam angkatan kerja bukan saja didorong oleh terbukanya kesempatan yang lebih besar bagi wanita untuk bekerja, tetapi juga oleh berbagai dorongan dari dalam diri wanita itu sendiri, sehingga tak jarang dari dalam diri wanita muncul motivasi untuk berprestasi yang lebih baik dalam hal pekerjaannya. Hal tersebut tak jarang menimbulkan konflik jika individu mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. Konflik antara pemenuhan kebutuhan untuk menjadi ibu yang baik bagi keluarga dan pemenuhan kebutuhan untuk menjadi karyawan dengan motivasi berprestasi yang baik pula.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anderson, dkk (dalam Lini S. dan Kamariah T, 1993, h.45) diungkapkan bahwa wanita lebih banyak merasakan stres yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Selain itu dibahas juga upaya dari tiap pasangan untuk mengadakan perubahan untuk mengatasi masalah yang dihadapi seperti jam kerja yang tidak fleksibel dan kurangnya pengasuhan anak yang memadai.

Ibu yang bekerja kerap dihadapkan pada berbagai pilihan sulit. Suatu ketika, Anda ada janji rapat pada pukul 10.00 dengan klien yang sudah sekian lama anda kejar. Tetapi ketika Anda akan berangkat dari rumah pada pukul 09.00, tiba-tiba suhu badan si kecil, yang memang sakit meningkat sangat tinggi. Apa yang akan Anda lakukan ? Tetap pergi dan menyerahkan si kecil ke tangan babysitter, atau membatalkan janji dengan klien dan menunggu si kecil ? Atau lain cerita. Di akhir minggu, Anda sudah berencana untuk pergi berdua dengan suami untuk memperingati ulang tahun perkawinan Anda berdua. Tiba-tiba, atasan Anda di kantor meminta Anda untuk kerja lembur pada hari Sabtu, untuk menyelesaikan rencana program kerja yang harus segera dipresentasikan. Apa yang akan Anda lakukan ? Membatalkan janji dengan pasangan, atau menolak tugas dari atasan ? (Ayahbunda, 1999, h. 6)

Ibu yang bekerja kerap dihadapkan pada berbagai pilihan sulit semacam itu. Tak heran bila pilihan sulit semacam itu kerap menimbulkan rasa frustrasi, kecewa, putus asa, panik, bingung, juga kelelahan, fisik, maupun mental. Dari penelitian Goh, dkk. (dalam Lini S. dan Kamariah T, 1993, h.5) diungkapkan bahwa ada anggapan jika pegawai wanita kurang tegas dalam memahami lingkungan pekerjaannya daripada pria. Pegawai wanita lebih sering mementingkan keluarganya daripada karier.

Wanita yang bekerja dianggap tidak feminin, karena mempunyai sifat-sifat seperti kompeten dan asertif dalam berpartisipasi pada pekerjaannya agar pekerjaannya berhasil (Baruch dan Barnett, 1976, h.74). Selain itu wanita dalam

dunia kerja dituntut untuk menjadi lebih asertif, ambisius, dan lebih berorientasi pada karier. Salah satu kesulitan yang dapat menimbulkan konflik pada diri wanita bekerja adalah kemampuan dalam menentukan prioritas. Kecenderungan ini merupakan akibat dari adanya sifat yang kurang asertif. (Shaevitz, 1991, h. 119)

Oleh karena itu diperlukan sikap asertivitas yang tinggi untuk mengurangi konflik yang sedang dialami. Wanita bekerja yang mempunyai perilaku yang asertif mampu menyatakan perasaan, kebutuhan, serta gagasan dengan tepat, mampu meminta bantuan terutama pada lingkungan keluarga, tidak mengabaikan haknya, dan tidak membiarkan orang lain melanggar haknya.

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwa pada ibu yang bekerja seringkali dihadapkan oleh konflik, Konflik antara pemenuhan dua kebutuhan, yaitu antara kebutuhan di tempat kerja, dan kebutuhan di rumah. Harapannya, ibu yang mempunyai peran ganda tersebut mampu mengatasi konfliknya dengan menentukan pilihannya dengan tegas.

Dari uraian di atas timbul beberapa pertanyaan yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian ini, sejauh manakah motivasi berprestasi dan asertivitas mempengaruhi konflik peran ganda pada ibu bekerja ?, Apakah motivasi berprestasi lebih mempengaruhi konflik peran ganda daripada asertivitas ? Atau sebaliknya ?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dan asertivitas dengan konflik peran ganda pada ibu yang bekerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam bidang psikologi klinis dan industri pada umumnya, dan dalam hal memperkaya pengembangan teori konflik peran ganda pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi ibu bekerja dapat memberikan sumbangan informasi tentang kondisi konflik peran gandanya dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda pada ibu bekerja.
- b. Bagi para suami yang isterinya bekerja di luar rumah dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang bagaimana membantu mengurangi konflik peran ganda isterinya.