

# **Perbedaan Gender dan Sikap terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya pada Perkembangan Karir Wanita**

**Oleh:**  
**Jati Waskito, SE MSi**  
**Ir. H. Irmawati, SE MSi**

## **Abstract**

*This study attempts to examine whether the attitude to work and family roles of professional men and women in Surakarta, follow the pattern suggested by adult development theories. The results indicate that there were no significant differences between the scores of men and women participants in work role during their life cycle. Nevertheless, there are some different roles in the family (parental, marital, and homemaker) along their life cycle*

**Key Word:** *Occupational, parental, marital, homemaker, lifecycle*

## **A. PENDAHULUAN**

Penelitian empiris yang menguji model hubungan kehidupan dalam pekerjaan-keluarga telah banyak dilakukan. Tujuan terhadap studi empiris ini adalah mengembangkan suatu pemahaman yang lebih baik yang berkaitan dengan keterkaitan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga. Menurut Frone, Russel, dan Cooper (1992), kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan domain yang paling sentral dari kehidupan orang dewasa.

Studi yang meneliti masalah konflik pekerjaan-keluarga dan konsekuensinya juga semakin mendapat perhatian dari aspek praktis. Para praktisi semakin menyadari terjadinya konflik peran pekerjaan-keluarga dapat berdampak pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, topik penelitian ini dapat menghasilkan temuan-temuan yang berguna bagi perusahaan karena dapat berpengaruh pada kinerja organisasi. Para praktisi juga dapat membuat penyesuaian untuk membuat praktek SDM apa saja yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja. Mereka juga semakin menyadari bahwa keluarga akan berpengaruh terhadap pekerjaan dan pekerjaan akan berpengaruh terhadap keluarga

sehingga hal ini menjadi salah satu pertimbangan dalam mengambil keputusan menyangkut pekerja.

Lebih jauh lagi, saat ini telah terjadi perubahan *trend* demografi yang melanda seluruh dunia, seperti: peningkatan secara dramatis jumlah wanita yang masuk pada angkatan kerja, dan semakin banyaknya keluarga dimana suami atau istri, masing-masing bekerja dan memiliki penghasilan sendiri. Implikasinya, banyak organisasi yang mulai mendisain ulang kebijakan-kebijakan mereka sehingga dapat berpengaruh pada pengembangan karir para pekerja. Perubahan angkatan kerja ini telah mendesak organisasi untuk merubah strukturnya dari yang bersifat tradisional “*organization man*” (organisasi dengan pria yang dominan), menjadi organisasi yang lebih majemuk. Dalam konteks ini, usaha-usaha untuk meningkatkan produktifitas pekerja, harus dimulai dengan memahami aspirasi-aspirasi dan sikap-sikap yang mengarah pada peran pekerjaan dan keluarga, baik pada seorang pekerja wanita maupun pria.

Secara alamiah, karyawan yang merasa senang dan cocok bekerja dalam suatu organisasi, akan berupaya menjaga komitmennya pada organisasi tersebut. Sebaliknya, bagi organisasi yang ingin menjaga agar karyawan tetap kerasan untuk bekerja dengan mereka, maka organisasi tersebut harus memahami dan menghargai aspek-aspek kehidupan seorang pekerja baik dari sisi aspek pekerjaan maupun aspek diluar pekerjaan (Bhatnagar, 2001).

Dari beberapa pendekatan teori yang dapat digunakan untuk memahami sikap-sikap seseorang pada peran keluarga dan pekerjaan, pendekatan pengembangan (*development approach*) telah menjadi acuan yang populer. Pendekatan pengembangan memandang peran keluarga dan pekerjaan seorang pekerja dengan lebih dinamis dan komprehensif. Pendekatan ini melihat kehidupan peran pekerjaan dan keluarga tidak hanya sebagai fenomena yang statis tetapi juga melibatkan realitas, yang menawarkan perbedaan sikap dan perilaku individual dalam menghadapi tantangan-tantangan serta pilihan-pilihan pada tahap-tahap siklus pengembangan yang berbeda. Lebih jauh lagi, pendekatan pengembangan mengarahkan pada masalah-masalah yang berkaitan dengan hubungan peran keluarga-pekerjaan. Selain itu pendekatan ini juga memberikan pandangan yang berbeda pada pengembangan kehidupan seorang wanita, dengan menyadari bahwa tahap

pengembangan yang dihadapi seorang wanita berbeda dengan tahap pengembangan seorang pria (Bhatnagar, 2001).

Dalam kurun waktu yang panjang, teori-teori pengembangan yang dikemukakan oleh Erikson dan Levinson (dalam Bhatnagar, 2001), telah menjadi teori acuan pengembangan untuk semua dewasa orang. Teori-teori ini didasarkan pada studi yang dilakukan dengan responden para pria di Amerika Utara. Mereka melakukan wawancara secara intensif dengan 40 pria selama 20 jam pada kelompok pria yang berumur 35-45 tahun untuk mengetahui pengalaman-pengalaman mereka yang berhubungan dengan peran pekerjaan-keluarga.

Para praktisi manajemen telah menggunakan studi dan teori Levinson ini untuk menjelaskan sikap-sikap kerja dan keterlibatan kerja pada semua pekerja (baik pria maupun wanita) selama terjadinya tahap-tahap pengembangan kehidupan tersebut, meskipun sebenarnya teori Levinson ditemukan hanya berdasar pada pengalaman kehidupan pria. Bahkan dunia bisnis sebagian besar mendisain jalur-jalur karir organisasi dengan mendasarkan pada temuan Levinson tersebut.

Gilligan (1980) dan Bardwick (1980) menyoroti fakta bahwa pengembangan karir wanita mungkin berbeda secara alamiah dibandingkan pria. Gallos (1989) menggambarkan implikasi dari perbedaan ini untuk pengembangan karir wanita. Kesimpulannya, jalur karir yang didisain untuk pria ternyata tidak sepenuhnya cocok untuk wanita. Gilligan (1993) telah mempelopori studi tentang psikologi pengembangan wanita. Dari studi ini muncul istilah 'perbedaan' dalam pengembangan pria dan wanita. Perbedaan tersebut terjadi baik dalam waktu dan cara bagaimana mereka mencoba memecahkan konflik dari tugas-tugas dan peran yang harus mereka alami pada masing-masing tahap pengembangan atau sepanjang siklus hidup mereka.

Artinya, ketika pria maupun wanita, terlibat dengan masalah-masalah pengembangan seperti menyatukan atau memisahkan peran mereka dalam pekerjaan dan rumah tangga pada tahapan siklus hidup tertentu, mereka berusaha untuk memecahkan permasalahan ini dengan cara yang berbeda. Proses pengembangan pada wanita akan muncul sebagai cermin bagi pengembangan pria. Pria memulai kehidupan dewasa mereka dengan mementingkan pada prestasi di tempat kerja yang dibayar dengan kurangnya peran

mereka pada keluarga. Kemudian peran tersebut akan bergerak sebaliknya pada tahap akhir dari kehidupan mereka. Disisi lain, wanita akan memulai kehidupan dewasa mereka dengan menekankan pentingnya kehidupan rumah tangga, dan kemudian baru mementingkan karir dan profesi mereka pada tahapan yang lebih lambat dari siklus hidupnya.

Hasil kajian-kajian diatas menunjukkan bahwa perbedaan perspektif dari pengembangan pria dan wanita dewasa telah banyak digunakan untuk menjelaskan konflik peran pekerjaan-keluarga. Namun, sebagian besar teori mendasarkan sampelnya dari pria dan wanita di Amerika Serikat. Penyelidikan yang dilakukan pada responden yang lain dengan perbedaan budaya belum banyak dilakukan. Studi ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menguji apakah sikap terhadap peran keluarga dan pekerjaan pada pria dan wanita profesional di Indonesia juga mengikuti teori pola pengembangan kehidupan orang dewasa. Secara khusus tujuan dari studi ini adalah:

1. Menganalisis perbedaan sikap pria dan wanita dewasa profesional dalam memberikan nilai penghargaan dan komitmen terhadap peran pekerjaan sepanjang tahapan siklus hidup mereka
2. Menganalisis perbedaan sikap pria dan wanita dewasa profesional dalam memberikan nilai penghargaan dan komitmen terhadap peran keluarga sepanjang tahapan siklus hidup mereka.

## **B. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis**

Menurut Levinson (dalam Bhatnagar, 2001), membangun sebuah karir dan keluarga adalah dua target utama untuk seorang pria selama masa awal tahap kedewasaan. Namun demikian, membangun karir pada umumnya lebih diutamakan pada tahap ini. Sebagian besar energi seorang pria akan dicurahkan untuk membangun karir dan mendapatkan jabatan dalam pekerjaan mereka, sehingga perhatian terhadap keluarga menjadi nomor dua setelah perhatian terhadap pekerjaan. Pencapaian-pencapaian pada dunia kerja dalam diri seorang pria akan membantu meningkatkan kepercayaan diri dan kematangan profesional.

Pengutamaan karir diatas keluarga akan berlanjut sampai dengan tahap pertengahan kedewasaan. Kondisi ini akan berubah sampai dengan tahun-tahun transisi pertengahan

dalam kehidupan mereka. Pada masa transisi pertengahan hidup, seorang pria akan mulai mendapatkan pengalaman-pengalaman yang sering terjadi yang berhubungan dengan masalah-masalah keluarga, dan terjadinya konflik antara keluarga dan pekerjaan. Masa ini akan menjadi titik tolak dimana seorang pria dewasa akan mengevaluasi kembali cara pandang mereka dalam memaknai hidup. Prioritas hidup utama mereka akan mengalami perubahan dari yang sebelumnya mengejar *self-mastery* dan berupaya menjadikan diri mereka sendiri kompetitif, kemudian berubah dengan mulai berkomitmen pada pengembangan orang lain. Dengan kata lain, Levinson menggambarkan perubahan yang terjadi pada masa pertengahan kehidupan seorang pria dalam masalah peran keluarga-pekerjaan, mereka akan menjadi lebih berperilaku *stereotype* wanita (seperti mengurus dan membesarkan anak), daripada *stereotype* pria. Meskipun Levinson tidak mempelajari pria pada tahapan masa akhir kedewasaan yang diikuti dengan masa transisi pertengahan hidup, akhir kedewasaan biasanya difahami sebagai sebuah tahapan yang melibatkan trauma dalam menghadapi masa pensiun, perubahan-perubahan psikologis, isu-isu kesehatan, mortalitas, dan perubahan tempat seseorang dalam struktur peran keluarga.

Para praktisi manajemen telah menggunakan studi dan teori Levinson ini untuk menjelaskan sikap-sikap kerja dan keterlibatan kerja pada semua pekerja (baik pria maupun wanita) selama terjadinya tahap-tahap pengembangan kehidupan tersebut, meskipun sebenarnya teori Levinson ditemukan hanya berdasar pada pengalaman kehidupan pria. Bahkan dunia bisnis sebagian besar mendisain jalur-jalur karir organisasi dengan mendasarkan pada temuan Levinson tersebut.

Hasil temuan dari Gilligan (1980) dan Bardwick (1980) menunjukkan bahwa pengembangan karir wanita ternyata berbeda secara alamiah dibandingkan pria. Gallos (1989) menggambarkan implikasi dari perbedaan ini untuk pengembangan karir wanita. Kesimpulannya, jalur karir yang didisain untuk pria ternyata tidak sepenuhnya cocok untuk wanita. Gilligan (1993) telah memelopori studi tentang psikologi pengembangan wanita. Dari studi ini muncul istilah 'perbedaan' dalam pengembangan pria dan wanita. Perbedaan tersebut terjadi baik dalam waktu dan cara bagaimana mereka mencoba memecahkan konflik dari tugas-tugas dan peran yang harus mereka alami pada masing-masing tahap pengembangan atau sepanjang siklus hidup mereka.

Psikologi pengembangan wanita juga telah menjadi perhatian Bardwick (1980). Dengan memfokuskan perhatiannya pada wanita pekerja yang sudah dewasa, Bardwick mengidentifikasi empat tahap dasar kehidupan wanita yang ternyata kontras dengan tahap kehidupan pria. Tahapan tersebut adalah: tahun transisi awal kedewasaan (17-28 tahun), tahap kemapanan (30-40 tahun), pertengahan kedewasaan (40-45 tahun) dan tahap umur 50 tahun atau lebih.

Selama tahun-tahun awal masa transisi, sebagian besar wanita, tidak sebagaimana pria pada tahapan yang sama, sangat sibuk untuk mempersiapkan masa menikah. Perhatian utama para wanita adalah untuk mencapai kesetabilan pada awal pernikahan mereka, sehingga investasi mereka pada pekerjaan dalam tahap ini tidak signifikan seperti pria. Sikap wanita terhadap pekerjaan pada tahap ini hanya melibatkan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang dianggap penting. Mereka kurang berusaha untuk membangun komitmen demi untuk mendapatkan sebuah jabatan profesional yang bermanfaat untuk kepentingan jangka panjang (Gallos, 1989). Bagi wanita, tahap selanjutnya adalah periode membangun kehidupan berkeluarga yang membutuhkan komitmen yang kuat. Sebagian besar wanita dalam tahap ini mengeluarkan lebih banyak energi daripada pria untuk membesarkan anak. Misalnya, mereka harus sangat perhatian terhadap pertumbuhan anak, terutama mencarikan sekolah anak mereka dari SD ke SMP.

Perilaku wanita yang tidak menekankan karir dalam pekerjaan mereka dan lebih mengutamakan keluarga, akan berlanjut hingga pada fase pertengahan kedewasaan (sampai usia empatpuluh tahun). Pada fase pertengahan kedewasaan, para wanita mulai berfikir untuk membuat perubahan dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan. Mereka akan mulai memomorduakan anak, sehingga lebih banyak waktu dan tenaga yang dicurahkan untuk membangun karir mereka. Pada tahap ini, selagi sebagian besar pria mengalami krisis pertengahan hidup, wanita justru memperoleh pengakuan dan mencapai karir profesional di tempat kerja mereka ( Gallos, 1989). Meskipun hal ini mungkin menjadi sangat terlambat (dan bahkan menjadi kesempatan yang terakhir) untuk berprestasi dalam profesi mereka. Ini adalah tahapan dimana sebagian besar wanita yang baru saja terlepas dari kewajiban utama dalam rumah tangga. Mereka berupaya mendapatkan tempat pada pekerjaan dengan mencurahkan energi dan minat yang besar untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja.

Wanita mengalami kebangkitan profesional pada tahapan hidup tersebut, dan menariknya, pada saat yang bersamaan pria mulai bersiap diri untuk menuju peran yang di-*stereotype*-kan wanita pada peran pekerjaan - keluarga.

Memasuki usia 50 keatas, baik pria maupun wanita, semuanya harus belajar untuk menghadapi trauma perpisahan dengan pekerjaan dan rekan kerja mereka (memasuki masa pensiun) dan akan merasa kesepian karena mereka akan tinggal di rumah yang sepi. Pada umur tersebut, biasanya anak-anak mereka telah memasuki usia remaja dan memiliki kesibukan sendiri. Namun bila dilihat dari tahapan awal kedewasaan sampai pada usia 50 tahun keatas, terdapat perbedaan pengalaman yang dialami pria dan wanita dalam peran mereka sebagai pekerja dan sebagai anggota dalam sebuah keluarga. Biasanya bila dibandingkan para suami, para istri memiliki usia yang lebih muda. Dengan demikian, secara normal para suami akan lebih dahulu mengalami masa pensiun, dan kemudian seringkali mendukung para istri untuk mengejar karir. Pada tahapan ini sebagian besar wanita mengalami *post-middle-adulthood*- mereka akan condong untuk mementingkan pekerjaan dan merasa lebih dihargai dalam dunia kerja mereka.

Berdasarkan dugaan ini “kembali pada pekerjaan” dari wanita dalam tahapan yang lebih lambat pada siklus hidup mereka, Sekaran dan Hall (dalam Bhatnagar, 2001) mengusulkan sebuah model yang menjelaskan siklus peran antara pekerjaan dan keluarga pada pasangan berkarir ganda. Sebuah pasangan pada tahapan permulaan pada awal pernikahan, akan memulai dengan komitmen yang sama untuk terlibat dalam peran pekerjaan dan keluarga. Namun ketika mereka mempunyai anak, salah satu dari pasangan, biasanya wanita, mengurangi keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Sementara pasangannya, para pria, akan mencurahkan potensinya untuk kegiatan-kegiatan membangun karir. Sampai pada saat anak-anak sudah mulai tumbuh dan kewajiban mengurus rumah tangga sudah mulai berkurang, pasangan tersebut akan berbalik peran.

Kesimpulannya, ketika pria maupun wanita, terlibat dengan masalah-masalah pengembangan seperti menyatukan atau memisahkan peran mereka dalam pekerjaan dan rumah tangga pada tahapan siklus hidup tertentu, mereka berusaha untuk memecahkan permasalahan ini dengan cara yang berbeda. Proses pengembangan pada wanita akan muncul sebagai cermin bagi pengembangan pria. Pria memulai kehidupan dewasa mereka

dengan mementingkan pada prestasi di tempat kerja yang dibayar dengan kurangnya peran mereka pada keluarga. Kemudian peran tersebut akan bergerak sebaliknya pada tahap akhir dari kehidupan mereka. Disisi lain, wanita akan memulai kehidupan dewasa mereka dengan menekankan pentingnya kehidupan rumah tangga, dan kemudian baru mementingkan karir dan profesi mereka pada tahapan yang lebih lambat dari siklus hidupnya.

### **Hipotesis**

Berdasarkan pada teori pengembangan pada orang dewasa, maka sangat mungkin bagi wanita dan pria profesional untuk menentukan peran dalam pekerjaan dan keluarga dengan masing-masing memberikan penghargaan bervariasi pada setiap peran. Mereka juga akan merasakan tingkat kepuasan yang berbeda pada masing-masing peran tersebut pada setiap tahapan siklus hidup mereka. Dengan demikian dapat dimungkinkan bahwa, jumlah waktu dan tenaga yang mereka curahkan untuk berkomitmen dan bekerja pada peran keluarga dan pekerjaan akan bervariasi sepanjang siklus hidup mereka. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa:

**Hipotesis 1:** Pria dan wanita dewasa profesional akan memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang berbeda secara signifikan terhadap peran pekerjaan sepanjang tahapan siklus hidup mereka

**Hipotesis 2:** Pria dan wanita dewasa profesional akan memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang berbeda secara signifikan terhadap peran keluarga sepanjang tahapan siklus hidup mereka

Selanjutnya, konsisten dengan teori-teori tahap pengembangan orang dewasa, diharapkan selama tahap awal dan kematangan dari masa pertengahan kedewasaan, (kurang lebih 20-30 tahun), pria akan lebih cenderung memberikan penghargaan yang lebih besar terhadap peran pekerjaan dan akan berkomitmen untuk menghabiskan waktu dan energinya pada peran ini daripada wanita. Dengan demikian dapat dinyatakan:

**Hipotesis 3a:** Selama tahap awal pertumbuhan kedewasaan dan tahun-tahun kemapanan pada pertengahan kedewasaan, pria akan memberikan penghargaan dan komitmen yang lebih besar terhadap peran pekerjaan dibandingkan dengan wanita



Namun demikian pada periode akhir dari masa kemapanan, selama dan setelah tahun-tahun pertengahan kedewasaan (40 tahun keatas) sikap yang berkebalikan terhadap peran pekerjaan dan keluarga terjadi. pada tahap ini, wanita akan mulai memberikan penghargaan dan komitmen pada pekerjaan dari pada pria. Dengan demikian dapat dinyatakan:

**Hipotesis 3b:** selama tahun *post-middle-adulthood* (40 tahun atau lebih), nilai penghargaan dan komitmen yang diberikan wanita terhadap pekerjaan lebih besar dibandingkan dari pria.

Berkenaan dengan peran keluarga, konsisten dengan teori pengembangan orang dewasa, pada awal-awal tahun kedewasaan, wanita akan memberikan perhatian yang lebih pada peran keluarga. Mereka lebih berkomitmen dan akan lebih banyak mencurahkan waktu dan energi untuk pekerjaan rumah tangga dari pada pria pada tahapan tersebut.

**Hipotesis 4a:** Selama tahapan awal kedewasaan dan tahun-tahun kemapanan pada pertengahan kedewasaan (umur duapuluhan atau tigapuluhan), wanita akan memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang lebih besar pada peran keluarga daripada pria.

Sementara itu bagi pria, mereka justru akan memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang lebih besar pada peran keluarga pada tahun-tahun akhir mereka.

**Hipotesis 4b:** selama tahun-tahun *post-middle-adulthood*, nilai penghargaan dan komitmen yang diberikan pria pada peran keluarga lebih besar pria dibandingkan wanita.

### C. METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah '*dual-career couples*' pasangan yang punya karir ganda di Kota Solo. Karir ganda menurut Aldous (1982) adalah pasangan suami-istri yang kedua-duanya memiliki penghasilan dan jabatan sendiri atau keduanya bekerja di suatu industri yang menuntut pelatihan-pelatihan khusus dan menyediakan jenjang karir dalam organisasinya. Sampel akan diperoleh dengan menggunakan metode *purposive* dengan mengacu definisi *dual career couples* yang dikemukakan oleh Aldous tersebut.

Untuk memperoleh gambaran siklus tahapan pengembangan orang dewasa sebagaimana yang dikemukakan oleh Levinson dan Bardwick (1980), umur responden diklasifikasikan menjadi: kurang dari 30 tahun untuk *fase early adulthood*, 30-40 tahun tahap *settling-down* dari pertengahan kedewasaan, dan 40 tahun atau lebih untuk tahapan *post-middle-adulthood*.

Hasil survey di lapangan menemukan gambaran responden seperti ditunjukkan pada tabel 1,2, dan 3

**Tabel 1**  
**Data Responden Berdasar Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	15 Orang	36,5%
Wanita	26Orang	63,4%
Total	41 Orang	100%

**Tabel 2**  
**Data Responden Berdasar Jenis Kelamin**

U m u r	Jumlah	Prosentase
Kurang dari 30 tahun	7 Orang	17%
30 th sd. 40 tahun	16 Orang	39%
Lebih dari 40 tahun	18 Orang	44%
Total	41 Orang	100%

**Tabel 3**  
**Data Responden Berdasar Jenis Kelamin**

U m u r	Jumlah	Prosentase
Wiraswasta	2 Orang	5%
Karyawan Swasta	23 Orang	56%
P N S	11 Orang	27%
Lain-lain	5 Orang	12%
Total	41 Orang	100%

Studi ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan instrumen *questioner*. *Questioner* dengan menggunakan metode survey yang mana peneliti akan langsung menjumpai para responden di tempat mereka. Masing-masing pasangan yang bersedia ikut berpartisipasi, akan diberikan daftar pertanyaan secara terpisah dan diminta mengisinya dengan tanpa saling konsultasi terlebih dahulu.

## Pengukuran

Sikap partisipan terhadap peran pekerjaan-keluarga diukur dengan menggunakan *Life Role Salience Scales* (LRSS) yang dikembangkan dan telah diuji validasinya oleh Amatea, Cross, Clark, dan Bobby (1986). Butir-butir pertanyaan LRSS terbagi dalam delapan skala sikap yang mengukur dimensi-dimensi sebagai berikut (dengan nilai reliabilitasnya): *Occupational reward value* (ORRV,  $\alpha=0,71$ ) dan *occupational role commitment* (ORC,  $\alpha=0,75$ ), *marital role reward value* (MRRV,  $\alpha=0,80$ ) dan *marital role commitment* (MRC,  $\alpha=0,62$ ), *parental role reward value* (PRRV,  $\alpha=0,74$ ) dan *parental role commitment* (PRC,  $\alpha=0,75$ ), dan *homemaker role reward value* (HRRV,  $\alpha=0,84$ ) dan *homemaker role Commitment* (HRC,  $\alpha=0,83$ ).

## D. Analisis Data

Hasil pengujian *analysis of variance* (Anova) menunjukkan bahwa *organizational reward value* (ORRV) ( $F=0.564$ ,  $p=0.573$ ) dan *organizational role commitment* (ORC) ( $F=2.062$ ,  $p=0.141$ ) untuk pria dan wanita dewasa profesional, ternyata tidak memiliki perbedaan yang berarti. Hasil ini menunjukkan hipotesis 1 ditolak.

Pada tahapan sepanjang hidup mereka, pria dan wanita dewasa profesional memberikan nilai dan komitmen yang berbeda pada *marital role commitment* (MRC) ( $F=5.351$ ,  $p=0.009$ ), *marital role reward value* (MRRV) ( $F=2.475$ ,  $p=0.098$ ), *parental reward role value* (PRRV) ( $F=3.022$ ,  $p=0.0061$ ) dan *parental role commitment* (PRC) ( $F=3.180$ ,  $p=0.053$ ). Akan tetapi pria dan wanita dewasa profesional tidak memberikan nilai penghargaan dan komitmen terhadap *home reward role commitment* (HRRC) ( $F=0.0060$ ,  $p=0.942$ ) dan *home role commitment* (HRC) ( $F=0.078$ ,  $p=0.925$ ). Artinya, sepanjang hidup pria dan wanita dewasa profesional mereka memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang berbeda secara signifikan dan sebagian tidak signifikan. Dengan kata lain hipotesis 2 didukung sebagian.

Hasil uji t menunjukkan bahwa pada tahap awal pertumbuhan kedewasaan dan tahun-tahun kemapanan pada pertengahan kedewasaan, pria dan wanita dewasa profesional tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap peran pekerjaan (ORRV;  $t=0,454$ ,  $p=0,664$ ) (ORC;  $t=0,413$ ,  $p=0,692$ ) dan nilai t untuk tahun-tahun kemapanan pada

pertengahan kedewasaan pria dan wanita (ORV;  $t=-0.239$   $p=0.704$ ) (ORC;  $t=0.133$   $p=0,580$ ). Dengan demikian hipotesis yang 3a ditolak.

Demikian pula untuk nilai penghargaan dan komitmen terhadap pekerjaan selama tahun *post-middle-adulthood*. Hasil uji t tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap peran pekerjaan (ORRV;  $t=-0.239$   $p=0.704$ ) (ORC;  $t=0.133$   $p=0.896$ ). Dengan demikian hipotesis 3b ditolak.

Pada tahapan awal kedewasaan dan tahun-tahun kemapanan pada pertengahan kedewasaan pria dan wanita dewasa profesional memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang sama dalam peran keluarga. Namun, pada tahapan awal kedewasaan hanya dalam tahapan awal kedewasaan hanya dalam hal *home role commitment* (HRC;  $t=2.225$   $p=0.061$ ) mereka mempunyai sikap yang berbeda terhadap *marital role commitment* (MRC;  $t=2.137$   $p=0.052$ ). Dengan demikian hipotesis 4a didukung sebagian.

Sementara itu pada tahun *post-middle-adulthood* baik pria dan wanita profesional tidak memberikan penilaian penghargaan dan komitmen yang berbeda pada peran keluarga (*marital, parental, dan home maker*)

#### **D. Pembahasan**

Studi ini mencoba untuk memahami sikap terhadap peran keluarga dan pekerjaan dari pria dan wanita dewasa profesional di Surakarta. Hipotesis-hipotesis diuji didasarkan atas teori pengembangan prier dan wait, yang merupakan turunan dari nilai penghargaan dan komitmen pada pekerjaan (*occupational*), menjadi orang tua (*parental*), perkawinan (*marital*), membangun rumah (*homemaker*) sepanjang *life cycle* (siklus hidup).

#### **Hal-hal yang berubah atau tetap sama sepanjang siklus hidup pria dan wanita profesional**

Studi ini menemukan bahwa peran keluarga dan pekerjaan pria dan wanita profesional di Surakarta menunjukkan jaringan sikap yang rumit terhadap peran-peran tersebut, beberapa diantara maraca berubah dengan berubahnya tahapan/siklus hidup, sementara yang lainnya tetap stabil sepanjang waktu. Hal ini menunjukkan perbedaan yang

cukup mencolok dengan teori pengembangan di dunia barat yang telah diungkapkan sebelumnya.

Pria dan wanita dewasa profesional di Surakarta, ternyata tidak memberikan penghargaan dan komitmen yang berbeda terhadap pekerjaan. Misalnya, berkaitan dengan penghargaan, ambisi, kepuasan, komitmen, dan membangun reputasi dalam berkarir. Perubahan konteks dan paradigma dukungan sosial dan kultur, kondisi ekonomi, dan faktor lain yang mungkin memberikan andil besar terhadap wanita untuk bekerja di sektor riil dan tidak hanya membantu pekerjaan rumah tangga di rumah. Perlu adanya penelitian lebih lanjut berkaitan apakah pergeseran kultur secara signifikan telah benar-benar terjadi di masyarakat Surakarta, yang merupakan sentral dari kebudayaan Jawa dengan *stereotype* yang kuat bahwa wanita adalah *konco wingking*. Atau hal ini terjadi karena faktor desakan ekonomi saja, atau karena faktor yang lain.

Dalam peran terhadap keluarga, pada tahapan sepanjang hidup mereka, pria dan wanita dewasa profesional memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang berbeda pada *marital role commitment* (MRC), *marital role reward value* (MRRV), *parental reward role value* (PRRV) dan *parental role commitment* (PRC). Dalam keempat dimensi tersebut, para wanita dewasa profesional lebih besar memberikan nilai dan penghargaan daripada para pria. Misalnya, para wanita bersedia memberikan banyak waktu, pengorbanan, dan menikmati kebersamaan dengan anak-anak mereka. Menjadi orang tua yang baik dan keinginan untuk mendominasi dan terlibat dalam berbagai hal untuk membesarkan anak adalah sebuah keinginan para wanita yang lebih besar daripada para pria. Mereka akan sangat menyesal dan kekosongan apabila hidup berumah tangga tanpa kehadiran seorang anak. Hasil ini menunjukkan, bahwa meskipun para wanita sudah mulai bergerak untuk bekerja ke sektor riil, tetapi mereka masih tetap konsisten pada kewajiban utamanya yakni dalam hal mendidik anak dan menjadi orang tua yang baik.

Demikian pula dalam hal perkawinan, para wanita lebih menghargai dan punya komitmen yang lebih tinggi dibandingkan para pria. Para wanita merasa kesuksesan dan kepuasan dalam perkawinan adalah hal terpenting dalam hidup. Mereka bersedia mengalokasikan banyak usaha dan waktu, serta mau bekerja keras untuk membangun suatu

hubungan perkawinan meskipun harus membatasi peluang untuk mengejar tujuan pribadi yang lain.

Akan tetapi pria dan wanita dewasa profesional tidak memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang berbeda terhadap *home role reward value* (HRRV) dan *home role commitment* (HRC). Meskipun para pria lebih terlihat secara dominan dalam hal keinginan untuk memiliki rumah yang dapat dibanggakan, mengalokasikan lebih banyak waktu untuk memiliki sebuah rumah yang menarik dan rapi, dan keterlibatan dalam hal pembangunan rumah. Namun demikian, mereka tidak mempunyai perbedaan sikap yang berarti mengenai beberapa hal tersebut dibandingkan para wanita. Artinya, pada kenyataan para wanita juga banyak terlibat dalam pengambilan keputusan untuk pembangunan rumah, pemilihan lokasi, penataan interior, dsb.

Apabila diteliti dengan memperhatikan tahapan siklus hidup mereka, ternyata hasilnya terdapat beberapa perbedaan dibandingkan apabila diuji secara umum dengan tidak memperhatikan siklus hidup mereka seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Beberapa perbedaan ini terjadi khususnya dalam peran keluarga.

Pada usia awal kedewasaan dan tahap-tahap kemapanan, pria dan wanita tidak memberikan penilaian penghargaan dan penghargaan yang berbeda terhadap peran pekerjaan, pada tahapan tersebut mereka sama-sama menganggap penting dalam membangun karir dan memiliki komitmen yang tinggi dengan segala konsekuensinya dalam peran pekerjaan. Kondisi ini juga sama dan terjadi ketika tahapan sudah mencapai usia post-middle-adulthood (40 tahun atau lebih). Dengan demikian sikap para pria dan wanita dewasa profesional ini terhadap peran pekerjaan, dengan mempertimbangkan tahapan siklus hidup mereka atau tidak, hasilnya adalah sama. Artinya, terjadi konsistensi sikap pria dan wanita untuk memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.

Dalam peran terhadap keluarga, untuk usia awal kedewasaan dan tahap kemapanan pria dan wanita profesional hanya memberikan sikap yang berbeda pada dimensi *home role commitment* (HRC). Dalam tahapan siklus hidup ini, para pria memiliki sikap yang lebih dominan dalam mengalokasikan lebih banyak waktu untuk memiliki sebuah rumah yang menarik, rapi, dan dapat dibanggakan serta keterlibatan dalam hal pembangunan rumah

dibandingkan dengan para wanita profesional. Hal ini terjadi kemungkinan masih berhubungan dengan kultur masyarakat, bahwa yang berkewajiban dan bertanggung jawab untuk urusan membangun sebuah rumah adalah kepada para pria. Pada tahapan ini, para pria dan wanita mempunyai penilaian, penghargaan yang sama untuk berperan yang baik sebagai orang tua yang akan atau sedang membesarkan anak mereka. Siklus hidup awal dan tahapan keamanan ini, sebuah lembaga perkawinan juga menjadi hal yang utama untuk dijaga keutuhannya baik bagi pria maupun wanita profesional.

Sementara itu pada usia *post- middle- adulthood* (40 tahun atau lebih), hanya pada dimensi *marital role commitment* terdapat perbedaan sikap yang berbeda antara pria dan wanita profesional. Para wanita bersedia mengalokasikan banyak usaha dan waktu, serta mau bekerja keras untuk membangun suatu hubungan perkawinan meskipun harus membatasi peluang untuk mengejar tujuan pribadi yang lain dibandingkan pria. Pada tahapan ini, mungkin masa untuk membangun rumah dan membesarkan anak secara umum telah terlewati. Suatu hal yang menarik, ternyata para wanita di usia yang sudah tidak muda lagi mempunyai komitmen yang lebih tinggi untuk menjaga keutuhan rumah tangga/perkawinan mereka dibandingkan dengan para pria.

## **E. Simpulan**

Hasil analisis secara keseluruhan ditunjukkan pada tabel 4. Secara lebih riil apabila dilihat dari masing-masing dimensinya seperti ditunjukkan pada tabel 5.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Kriteria Penerimaan</b>
H.1.: Pria dan wanita dewasa profesional akan memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang berbeda secara signifikan terhadap peran pekerjaan sepanjang tahapan siklus hidup mereka	Tidak didukung
H.2.: Pria dan wanita profesional akan memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang berbeda secara signifikan terhadap peran keluarga sepanjang tahapan siklus hidup mereka	Didukung sebagian
H.3.a.: Selama tahap awal pertumbuhan kedewasaan dan tahun-tahun kemapanan pada pertengahan kedewasaan, pria akan memberikan penghargaan dan komitmen yang lebih besar terhadap peran pekerjaan dibandingkan dengan wanita	Tidak didukung
H.3.b.: selama tahun <i>post-middle-adulthood</i> (40 tahun atau lebih), nilai penghargaan dan komitmen yang diberikan wanita terhadap pekerjaan lebih besar dibandingkan dari pria.	Tidak didukung
H.4.a.: Selama tahapan awal kedewasaan dan tahun-tahun kemapanan pada pertengahan kedewasaan (umur duapuluhan atau tigapuluhan), wanita akan memberikan nilai penghargaan dan komitmen yang lebih besar pada peran keluarga daripada pria.	Didukung Sebagian
H.4.b.: Selama tahun-tahun <i>post-middle-adulthood</i> , nilai penghargaan dan komitmen yang diberikan pria pada peran keluarga lebih besar pria dibandingkan wanita.	Didukung sebagian

**Tabel 5**  
**Kriteria Penerimaan/Signifikansi untuk Masing-masing Dimensi**

<b>No</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Responden Total</b>	<b>Usia Kurang dari 30 th</b>	<b>Usia antara 30 th sd 40 th</b>	<b>Usia lebih dari 40 tahun</b>
1.	ORC	T.S	T.S	T.S	T.S
2.	ORRC	T.S	T.S	T.S	T.S
3.	HRC	T.S	Signifikan	T.S	T.S
4.	HRRV	T.S	T.S	T.S	T.S
5.	MRC	Signifikan	T.S	Signifikan	T.S
6.	MRRV	Signifikan	T.S	T.S	T.S
7.	PRC	Signifikan	T.S	T.S	T.S
8.	PRRV	Signifikan	T.S	T.S	T.S



## **F. Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian yang Akan Datang**

1. Selain terbatasnya responden, komposisi yang berbeda pada tahapan siklus hidup mungkin berpengaruh terhadap hasil penelitian
2. Kompleksitas hipotesis yang hanya membagi peran pekerjaan dan keluarga dengan mengandung banyak dimensi. Hal ini mengakibatkan hasilnya adalah didukung atau ditolak sebagian
3. Responden diberikan kuesioner di tempat kerja mereka yang sebagian besar terpisah dengan pasangannya. Hal ini berarti meskipun mereka adalah *dual career worker* tetapi hanya suami atau istrinya saja yang menjadi responden. Dengan demikian unit analisisnya adalah individu, bukan *dyad*.

### ***Saran untuk penelitian yang akan datang***

1. Sebaiknya peneliti yang akan datang memperhatikan jumlah responden dan komposisi umur mereka untuk mendapatkan hasil yang lebih baik
2. Peumusan hipotesis sebaiknya dibagi langsung mengarah pada variabel yang diuji, tidak hipotesis mayor seperti dalam penelitian ini tetapi langsung mengarah pada hipotesis minor
3. Sebagaimana pengertian *dual career worker*, akan lebih baik apabila sepasang suami-istri keduanya dijadikan sebagai responden.

## **Daftar Kepustakaan**

- Adams, A. G., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work- family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 4, 411-420.
- Adler, N., & Izraeli, D. (1994). Competitive frontiers: Women managers in a global economy. In N. Adler & D. Izraeli (Eds.), *Competitive frontiers: Women managers in a global economy* (pp. 3-21). Cambridge, UK: Blackwell.
- Aldous, J. (1982). From dual-earner to dual-career families and back again. In J. Aldous (Ed.), *Two paychecks: Life in dual-earner families*. Beverly Hills, CA: Sage.

- Amatea, E., Cross, G., Clark, J., & Bobby, C.(1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 831-838.
- Bhatnagar, Deepti (2001). Attitude towards work and family roles and their implications for career growth of women: A report from India. *Journal Sex Roles: Findarticles.com*
- Bardwick, J. (1980). The seasons of a woman's life. In D. G. McGuigan (Ed.), *Women's lives: New theory, research and policy*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Chi-Ching, Y. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work family interfaces. *Journal of Human Relations*, 48(3), 265-284.
- Frone, M. R. , Russel, M., & Cooper, M.L., 1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77: 65-178
- Gallos, J. V. (1989). Exploring women's development: Implications for career theory, practice and research. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 110-132). Cambridge: Cambridge University Press.
- Gilligan, C. (1980). Restoring the missing text of women's development to life cycle theories. In D. McGuigan (Ed.), *Women's lives: New theories, research, and policy*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Gilligan, C. (1993). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 322-335.
- Gutek, B. A., Searles, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 566-568.
- Honeycut, T. L., & Rosen, B. (1997). Family friendly human resource policies, salary levels, and salient identity as predictors of organizational attraction. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 271-290.

- Izraeli, D. N. (1992). Culture, policy and women in dual earner families in Israel. In S. Lewis, D. N. Izraeli, & H. Hootsmans (Eds.), *Dual earner families: International perspective* (pp. 19-45). London: Sage.
- Kim, H., & Fiske, S. T. (1999, June). Are the motives of men who sexually harass women misunderstood?: An investigation linking ambivalent sexism and sexual harassment. Poster presented at the 11th Annual Conference of the American Psychological Society, Denver, CO.
- MacKinnon, C. A. (1979). *The sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Marks, M., & Nelson, E. (1993). Sexual harassment on campus: Effects of professor gender on perception of sexually harassing behaviors. *Sex Roles*, 28, 207-217.
- McKinney, K. (1990). Sexual harassment of university faculty by colleagues and students. *Sex Roles*, 23, 421-438.