

PEREMPUAN KARIER DAN PERMASALAHANNYA

Juliani Prasetyaningrum¹

Fakultas Psikologi UMS



Meskipun secara kuantitas jumlah perempuan yang saat ini bekerja semakin meningkat, namun hal ini tidak diikuti dengan peningkatan peran bidang. Perempuan masih cenderung memilih bidang-bidang kerja yang merupakan kepanjangan tangan dari peran domestiknya, seperti: bidan, juru rawat, guru, sekretaris, dan pekerjaan-pekerjaan lain yang lebih membutuhkan keahlian manual. Ini terjadi karena dibidang tersebut mereka merasa "aman", karena tidak begitu banyak menimbulkan konflik peran. Selain itu motivasi kerja perempuan masih banyak diwarnai oleh faktor sosial budaya yang cenderung patriarkis, sehingga diantara mereka ada yang mengalami takut sukses dan cenderung menghindari sukses agar tidak mendapatkan tekanan sosial.

Permasalahan

Jumlah perempuan yang bekerja di luar rumah semakin hari semakin meningkat. Ini terbukti dari data yang menunjukkan bahwa perempuan yang aktif secara ekonomi sampai tahun 1992 adalah sekitar 45,5% (BPS, 1993), sedangkan laju pertumbuhan angkatan kerja perempuan lebih cepat daripada laju pertumbuhan angkatan kerja pria (UNHCR, 1989). Akan tetapi peningkatan laju pertumbuhan angkatan kerja ini ternyata tidak diikuti dengan rasio partisipasi perempuan sebagai pengambil keputusan, perumus kebijakan, dan perencanaan pembangunan di segala tingkatan. Ini terbukti dari proporsi keanggotaan perempuan di lembaga-lembaga tinggi negara (DPR, MPR, MA, BPK, dan DPA) hanya berkisar antara 0,0% - 14,89%

(BPS, 1993). Selain itu Jabatan Pimpinan (Pegawai Negeri Sipil Eselon I sampai dengan III) ternyata hanya 5,5% dijabat perempuan (UNHCR, 1989).

Dari gambaran di atas timbul pertanyaan, mengapa masih sedikit perempuan yang menduduki kedudukan-kedudukan tinggi, terutama dalam bidang eksekutif dan manajerial, padahal, saat ini berbagai pendidikan maupun pekerjaan cukup terbuka bagi perempuan, terutama perempuan yang berpendidikan tinggi. Apa sebenarnya yang sedang terjadi?. Berikut ini akan dibahas secara singkat.

Pembahasan

Berbicara tentang perempuan sama halnya berbicara tentang suatu pribadi yang

¹Juliani Prasetyaningrum adalah Master dalam Bidang Psikologi Perkembangan yang saat ini menjadi staf pengajar pada Fakultas Psikologi UMS. Surat-menyurat yang berkaitan dengan artikel ini dapat dialamatkan ke Juliiani Prasetyaningrum, Fakultas Psikologi UMS, JL. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura 57163, Fax (0271) 715448.

memainkan suatu peran atau sejumlah peran yang disandangnya. Ia mungkin seorang dokter, mungkin seorang insiyur, mungkin seorang dosen, atau mungkin seorang istri. Ia mungkin bahagia, tapi mungkin menderita. Bila sebuah peran dimainkannya, tentu orang tersebut memiliki suatu posisi tertentu dalam hubungannya dengan orang lain. Ia juga diharapkan mempunyai tipe-tipe perilaku tertentu "yang pantas" dapat menjadi miliknya. Tekanan diberikan kepadanya, baik secara terbuka atau tidak, disetujui maupun tidak. Yang jelas setiap tindakannya dalam menjalankan suatu peran, tentu secara terus menerus akan dievaluasi oleh orang lain. Oleh karena itu seorang perempuan tidak hanya berbeda secara fisik dengan pria, tetapi dari hasil sosialisasi yang didapatkannya, ia juga berbeda secara psikologis dengan pria (Horner, 1975).

Secara umum sejak dulu perempuan memang lebih dikenal dalam perannya sebagai ibu rumah tangga (peran domestik), sehingga bila perempuan bekerja, maka terlihat hampir semua pekerjaan perempuan ada hubungannya dengan pekerjaan-pekerjaan domestik (rumah tangga). Nasikun (1990) menyatakan bahwa jika karena evolusi perkembangan zaman kaum perempuan melangkah juga ke pekerjaan-pekerjaan di sektor publik, maka jenis-jenis pekerjaan yang terbuka bagi kaum perempuan ternyata tidak jauh melangkah pula dari perpanjangan pekerjaan rumah tangga, seperti : bidan, juru rawat, guru, sekretaris, dan pekerjaan-pekerjaan lain yang lebih banyak memerlukan keahlian manual. Hal ini terjadi karena bekerja di sektor jenis pekerjaan tersebut dirasa kurang memiliki konflik antar peran

yang disandangnya, yaitu peran keluarga dan peran pekerjaan.

Pada saat ini meskipun kaum perempuan telah dianggap sebagai mitra kaum pria, tetapi pada kenyataannya mereka masih sering mengalami hambatan dalam mengejar atau mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Menurut Yuwono (1994), hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja perempuan masih sering diwarnai oleh faktor-faktor sosial budaya yang akan membentuk sikap-sikap tertentu dalam bekerja. Disamping itu masih juga ada anggapan bahwa perempuan lebih baik melakukan fungsinya sebagai ibu rumah tangga saja, serta kurangnya kesediaan masyarakat mengakui dan menghargai kemampuan perempuan dalam pekerjaannya. Hal ini terungkap dari hasil penelitian Simanjuntak (1987) bahwa pria tamatan perguruan tinggi ada 0,7% dari seluruh penduduk di Indonesia, dan perempuan ada 0,2%. Dari 0,2% ini belum semuanya memilih pekerjaan ganda, yaitu ibu rumah tangga dan perempuan karier. Banyak sarjana perempuan yang telah berkeluarga memilih untuk tidak bekerja demi urusan rumah tangga.

Luhulima (1991) dan Sadli (1991) menyatakan bahwa masih terdapat nilai sosial budaya yang kurang mendukung kemajuan dan kesempatan perempuan untuk berperan serta secara aktif dalam kehidupan bermasyarakat, sehingga karena adanya hambatan sosio-budaya ini banyak perempuan yang masih cenderung membatasi atau membendung aspirasinya.

Pendapat tersebut memperkuat pendapat-pendapat yang sudah ada sebelumnya, seperti Barnett & Barruch (1985); Karpicke (1980); Sekaran (1986); Suratiyah

PEREMPUAN KARIER DAN PERMASALAHANNYA

(1991); dan Wiersman (1990) yang menyatakan bahwa perempuan yang bekerja lebih banyak mengalami konflik peran antara dunia kerja dan non kerja (keluarga). Norma-norma budaya selalu menekankan bahwa istri harus lebih mementingkan kehidupan rumah tangganya. Dengan kata lain masyarakat, lebih-lebih kaum laki-laki masih belum mengakui kemampuan yang dimiliki kaum perempuan dan bahkan mereka cenderung menentanginya (Krueger, 1984). Oleh karenanya, mereka menganggap bahwa dengan bekerjanya perempuan akan dapat menurunkan wibawa mereka sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah keluarga (Betz & Fitzgerald, 1987).

Dengan adanya perlakuan tidak adil serta tuntutan-tuntutan sosial dan budaya terhadap kaum perempuan untuk selalu bersikap dan berperilaku sebagai ibu rumah tangga ini, maka dalam diri perempuan yang berkarier akan sering muncul dilema dan konflik (Fitzgerald dan Crites, 1980). Memang, masih terdapat sikap mendua pada kaum laki-laki dan perempuan tentang peranan yang paling tepat bagi perempuan, khususnya di Indonesia. Di satu pihak masih tetap berlaku budaya yang ideal mengenai perempuan sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga yang baik, yang dunianya terletak di dalam keluarga dan rumah tangganya, namun di lain pihak perempuan juga dianggap sebagai sumber tenaga manusia, yang berarti bahwa perempuan sama dengan laki-laki, yaitu seyogyanya mendapat kesempatan optimal untuk mengembangkan bakat dan minatnya, serta menerapkan pengetahuan dan kemampuannya di luar batas-batas keluarga dan

rumah tangga.

Searah dengan pendapat di atas, Suratiyah (1991) menyatakan bahwa ketika perempuan memilih untuk berkarier saja daripada berperan sebagai ibu rumah tangga, atau pun berperan ganda dengan mementingkan berkarier daripada sebagai ibu rumah tangga, maka masyarakat masih menganggap pilihan ini sebagai suatu penyimpangan. Akibatnya, perempuan dapat lebih memilih menghindari sukses karena adanya tekanan sosial yang cenderung mengharuskan perempuan menuju ke arah menghindari daripada meraih sukses. Situasi seperti ini oleh Sekaran (1986) dianggap berpengaruh terhadap kemajuan karier yang dimiliki perempuan. Secara lebih tegas, Horner (1975) yang melakukan penelitian terhadap mahasiswa tahun ke dua Universitas Michigan Amerika, mengatakan bahwa hal tersebut terjadi akibat adanya tekanan internal psikologis yang secara nyata diterima oleh kaum perempuan. Tekanan ini biasanya lebih terasa oleh perempuan ketika ia berkeinginan menduduki suatu jenjang karier tertentu, mereka akan merasakan suatu kecemasan, perasaan bersalah, merasa tidak feminim, dan mementingkan dirinya sendiri. Lebih lanjut Horner (1975) menyatakan bahwa walaupun secara legal hambatan-hambatan dalam sistem pendidikan sudah tidak ada, namun hambatan psikologis bagi kaum perempuan untuk dapat berprestasi secara optimal masih sukar untuk dihilangkan begitu saja. Hambatan ini oleh Horner (1975) disebut sebagai *motive to avoid success* (motif menolak sukses): Motif ini diartikan sebagai suatu disposisi takut sukses, karena kesuksesan diperkirakan akan menimbulkan

konsekuensi-konsekuensi negatif, seperti penolakan sosial dan hilangnya sifat feminin. Akibatnya, perempuan yang memiliki taraf takut sukses tinggi akan langsung berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Menurut Horner (1975) perempuan memang tidak hidup dengan potensi intelektual mereka, karena mereka takut terhadap konsekuensi sukses yang akan mereka dapatkan. Mereka mendefinisikan prestasi sebagai sifat yang maskulin dan mereka juga meyakini bahwa prestasi dapat menyebabkan individu menjadi tidak populer, kehilangan sifat feminin dan tidak mampu menikah. Dari penelitian Larkin (1987) digambarkan bahwa individu yang mengalami takut sukses adalah individu yang berambisi tetapi akan menjadi cemas ketika mendekati sukses, selalu menganggap kesuksesan yang diraih karena sebab sebab eksternal (keberuntungan), serta ia kan meremehkan setiap prestasi yang telah dimilikinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sifat feminin dan prestasi individu merupakan dua hal yang diinginkan, tetapi saling terpisah, sehingga memunculkan kecenderungan takut sukses pada perempuan. Keberadaan takut sukses menyebabkan munculnya kecemasan yang dapat mengakibatkan perempuan akan menghambat atau bahkan menolak perilaku berprestasinya sendiri, dan pada gilirannya akan membuat para perempuan menjadi tidak produktif.

Penutup

Meskipun secara kuantitas perempuan yang bekerja semakin hari semakin meningkat, namun bila ditinjau dari

sudut variasi bidang kerja yang diterjuni, maka masih berada pada bidang bidang yang cenderung "feminin" (guru, perawat, bidan, sekretaris, humas/PR, dll), dalam arti lebih banyak memerlukan keahlian manual daripada kemampuan analisis. Ini bisa terjadi karena bekerja di sektor tersebut dirasakan kurang begitu memiliki konflik peran yang sedang disandangnya, yaitu peran keluarga, baik sebagai istri maupun sebagai ibu rumah tangga (peran domestik) dengan pekerjaan/karier (peran publik).

Selain itu nilai sosial budaya memang kurang mendukung kemajuan dan kesempatan perempuan untuk berperan serta secara aktif dalam kehidupan bermasyarakat (Luhulima, 1991, dan Sadli, 1991), dengan kata lain masyarakat (baca: kaum pria) masih belum mengakui kemampuan yang dimiliki kaum perempuan dan bahkan cenderung menentangnya (Krueger, 1984). Mereka beranggapan bahwa dengan bekerjanya perempuan, akan menurunkan wibawa mereka sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah keluarga (Betz dan Fitzgerald, 1987). Situasi ini diperkuat oleh kondisi internal psikologis kaum perempuan itu sendiri yang secara nyata sering dialami, terutama ketika mereka memiliki keinginan untuk berprestasi di bidangnya. Pada saat itu, akan muncul kecemasan, rasa bersalah, merasa terlalu mementingkan dirinya sendiri dan merasa tidak feminin lagi. Oleh Horner (1975) hambatan itu disebut sebagai *motive to avoid success* (motif untuk menghindari sukses) yang kemudian diistilahkan sebagai *fear of success* (takut sukses).

Jadi, pada perempuan sifat feminin dan prestasi individu merupakan dua hal yang

PEREMPUAN KARIER DAN PERMASALAHANNYA

diinginkan, tetapi saling berpisah, sehingga justru akan memunculkan kecenderungan takut sukses. Keberadaan takut sukses menyebabkan munculnya kecemasan yang dapat mengakibatkan perempuan akan menghambat atau pun menolak perilaku berprestasinya sendiri, dan pada gilirannya akan membuat para perempuan menjadi kurang/ atau tidak produktif, serta tidak bersedia "tampil" di pentas publik secara terbuka.

Daftar Pustaka

- Biro Pusat Statistik (BPS). 1993. *Indikator Sosial Perempuan Indonesia*. Jakarta: PT. Suaka Manunggal.
- Horner, M.S. 1975. *Femininity And Successful Achievement : A Basic Inconsistency*. Dalam Krupat, *E Readings And Conversation In Social Psychology: Psychology Social*. Illinois: Scot, Foresman An Company. P. 78-79
- Karpicke, S. 1980. *Perceived And Real Sex Differences In College Student's Career Planning*. *Journal of Clinical Psychology*, 40, 1005-1007.
- Luhulima, A.S. 1991. *Peranan Perempuan Dalam Pembangunan*. Seminar Nasional Perempuan. Bogor : Pusat Antar Universitas - Universitas Terbuka.
- Nasikun. 1990. *Peningkatan Peranan Perempuan dalam Pembangunan : Beberapa Teori dan Implikasi Kebijakan*. Seminar Peranan Perempuan dalam Pembangunan : Antara Harapan dan Kenyataan. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajahmada.
- Sadli, S. 1991. *Mempersiapkan Perempuan Dewasa Muda Menjelang Abad XXI*. Makalah Seminar Nasional Perempuan. Bogor: Pusat Antar Universitas-Universitas Terbuka.
- Sekaran, U. 1986. *Dual Career Families*. California: Jossey-Bass, Inc. Publisher.
- Simanjuntak, D.J. 1989. *Perempuan dan Karya*. Makalah Seminar Nasional II: *Perempuan Indonesia, Fakta dan Citra*. Jakarta : 18-20 September.
- Suratijah, K. 1991. *Perempuan dan Penyimpangan*. Jawa Pos. 20 April.
- UNHCR. 1989. *Analisa Situasi Perempuan Indonesia*. Jakarta: Kantor Urusan Menteri Peranan Perempuan.
- Wiersman, U. J. 1990. *Gender Differences in Job Attribute Preference: Work-Home Role Conflict And Job Level Mediating Variabels*. *Journal of Occupational Psychology*.
- Yuwono, S. 1984. *Pokok Pokok Kebijakan Ketenaga Kerjaan Khususnya Perempuan Dalam Repelita IV*. Dalam Sadli, S. 1989. *Kumpulan Makalah Seminar Nasional Perempuan Indonesia: Fakta dan Citra*. Jakarta : Program Pengembangan Karier Perempuan Yayasan Ilmu-Ilmu Sosial.