

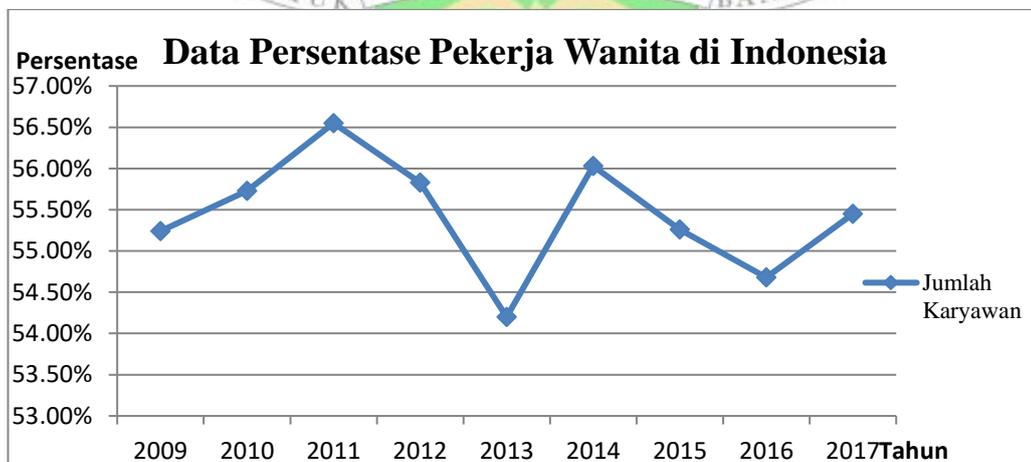
# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Pada zaman seperti saat ini, bekerja bukan saja dapat dilakukan oleh pria, namun wanita juga memiliki hak untuk dapat bekerja. Seperti yang tertera pada UU No.13 Tahun 2003 pada bab III pasal 5 dan 6 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan memiliki hak yang sama dari perusahaan tempat ia bekerja.

Data dari Badan Pusat Statistik, memperlihatkan jumlah wanita yang bekerja di Indonesia mengalami kenaikan dari tahun 2009 ke tahun 2017, dengan jumlah persentase di tahun 2017 sebesar 55,45%. Hal ini memperlihatkan bahwa lebih dari 50% wanita di Indonesia merupakan pekerja. Kenaikan jumlah persentase dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

**Gambar 1.**  
**Data Persentase Rumah Tangga menurut Provinsi, Jenis Kelamin KRT yang Bekerja, dan Daerah Tempat Tinggal, 2009-2017**



*Sumber: BPS RI - Susenas, 2009-2017*

Bekerja bagi seorang wanita sudah menjadi keinginan yang lumrah, baik bagi wanita yang belum menikah ataupun wanita yang sudah menikah (Akbar, 2017). Banyaknya pekerja wanita di Indonesia saat ini bukanlah menjadi suatu hal yang baru. Adanya konsep emansipasi wanita memberikan kesempatan bagi seorang wanita untuk memperoleh hak yang sama dengan kaum pria, salah satunya terkait kesempatan bekerja (Putra & Herdiyanto, 2016). Selain itu dengan banyaknya perusahaan ataupun tempat bekerja lainnya yang membutuhkan karyawan wanita, juga memperlihatkan bahwa peluang dan kesempatan bekerja bagi wanita terbuka lebar (Akbar, 2017).

Pada dasarnya terdapat beberapa alasan yang melatarbelakangi keinginan seorang wanita untuk bekerja. Ware (dalam Nilakusmawati & Susilawati, 2012) menyatakan terdapat dua alasan pokok yang melatarbelakangi seorang wanita bekerja, pertama adalah keharusan, ini merupakan refleksi dari kondisi ekonomi keluarga yang rendah, sehingga bekerja dilakukan untuk meningkatkan pendapatan. Wanita yang bekerja dengan alasan ini memaknai pekerjaannya sebagai tujuan utama dan sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi. Kebanyakan wanita yang bekerja dengan alasan ini berorientasi pada gaji bukan karir.

Kedua adalah memilih, yaitu sebagai refleksi dari kondisi ekonomi keluarga pada tingkat menengah keatas, sehingga bekerja dilakukan sebagai salah satu bentuk aktualisasi diri dan wadah untuk bersosialisasi. Wanita yang bekerja dengan alasan ini memaknai pekerjaannya sebagai bentuk apresiasi dari

pendidikan yang tinggi. Berdasarkan pernyataan tersebut, bekerja untuk aktualisasi diri juga diungkapkan oleh informan ML pada wawancara awal:

*“kalau dulu memaknai bekerja yah itu bentuk aktualisasi diri, melihatkan eksistensi sebagai wanita yang berpendidikan, harus bekerja. Bekerja dikantoran, jadi bankir, status sosialnya kan agak berbeda”*

Berdasarkan wawancara diatas, terlihat bahwa bekerja bagi seorang wanita dapat juga sebagai bentuk memperlihatkan status diri. Selain sebagai bentuk aktualisasi diri dan keharusan, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga (Majid, 2012; Nilakusmawati & Susilawati, 2012), mengembangkan kemampuan diri dan menghilangkan rasa bosan (Nilakusmawati & Susilawati, 2012).

Bekerjanya seorang wanita tentu akan menimbulkan berbagai permasalahan. Permasalahan yang mungkin sering terjadi ditempat bekerja seperti gaji yang tidak sesuai, tuntutan pekerjaan yang banyak, tidak adanya waktu libur, dan permasalahan hubungan dengan rekan kerja (Syahid, 2016). Selain itu, berdasarkan hasil penelitian, permasalahan yang sering terjadi pada wanita bekerja adalah konflik peran ganda (Ermawati, 2016). Adanya berbagai alasan dan terbuka lebarnya kesempatan bekerja, serta permasalahan yang ada ditempat bekerja dapat mendorong seseorang untuk mengambil keputusan berhenti bekerja. Yusuf (2009) menjelaskan berhenti bekerja adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu perusahaan, atau dapat dikatakan berakhirnya ikatan kerja seorang karyawan dengan organisasi tempat dia bekerja. Berdasarkan *Delloite Millennial Survey* yang dilakukan pada tahun 2015 kepada 29 negara di dunia, menyatakan 67% wanita berkemungkinan meninggalkan pekerjaannya (berhenti) setelah bekerja selama lima tahun.

Banyak hal yang menjadi penyebab seseorang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya, terutama bagi wanita. Zhang (2016) mengategorikan faktor yang menyebabkan seseorang berhenti bekerja, pertama yaitu faktor pribadi diantaranya seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, pengetahuan dan sebagainya. Berdasarkan penelitiannya, Zhang menemukan bahwa wanita memiliki tingkat keinginan berhenti bekerja lebih tinggi dibandingkan pria, hal ini dikarenakan wanita lebih sering mengalami konflik peran ganda. Ketika mengalami konflik peran ganda, wanita menikah yang bekerja sebagai bentuk aktualisasi diri akan mengalami kebimbangan antara memilih pekerjaannya atau mengurus keluarga. Pada satu sisi bekerja merupakan keinginan serta bentuk eksistensi diri karena telah mengenyam pendidikan tinggi, hal ini seperti yang disampaikan informan ML yang mengatakan:

*“Kakak memaknai kerja dulu ya sebagai bentuk aktualisasi diri, melihatkan eksistensi sebagai wanita yang berpendidikan tinggi, hahaha. Ya harus bekerja, bekerja dikantoran dan memiliki status sosial yang berbeda”*

Namun disisi lain tanggung jawab sebagai istri dan ibu juga harus dijalankan, apalagi jika karena pekerjaan kebersamaan dengan keluarga menjadi tidak ada (Saman & Dewi, 2012). Mengambil keputusan untuk berhenti bekerja demi memiliki waktu bersama keluarga diungkapkan oleh informan NV yang mengatakan bahwa:

*“Kakak kerja udah 11 tahun, karena kakak dan suami kerja anak kakak ada yang gak tinggal sama kakak, anak kakak ada tiga, dua sama neneknya tinggal di kampung, yang kecil tinggal sama kakak, tapi kalau kerja kakak titip ke orang. Kalau kakak berhenti kerja kan enak, anak-anak bisa sama kakak, ya walaupun kalau berhenti pemasukan keluarga*

*berkurang, kakak juga bukan lagi sebagai pekerja kantoran. Tapi kalau udah berkeluarga gini keluarga lebih utamalah”*

Selain dilema antara eksistensi diri dan tanggung jawab sebagai istri dan ibu, Apollo dan Cahyadi (2012) mengatakan, peran ganda pada wanita akan memberikan konsekuensi yang berat. Pada satu sisi bekerjanya seorang wanita untuk mencari nafkah membantu suami, atau pada kasus tertentu wanita lebih diandalkan untuk mencari nafkah. Namun, disisi lain wanita juga harus mampu menjalankan tanggung jawab sebagai istri dan ibu.

Faktor selanjutnya menurut Zhang (2016) adalah organisasi dan kerja. Penyebab dari faktor ini seperti, prospek karir tidak jelas, kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan sesama karyawan dan lain sebagainya. Arbianingsih, Hidayah, dan Taufiq (2017) mengatakan bahwa beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan jumlah jam yang banyak untuk melakukan suatu pekerjaan, yang mana akan menambah stres pekerja, sehingga memutuskan untuk berhenti bekerja. Kondisi organisasi dan kerja yang sudah tidak lagi sesuai, dapat menyebabkan seseorang memutuskan berhenti dari pekerjaannya. Keputusan ini terjadi karena adanya perasaan tidak nyaman. Walaupun pada satu sisi pekerjaan (tempat bekerja) tersebut merupakan keinginan yang diharapkan oleh dirinya sendiri. Perasaan tidak nyaman tersebut terlihat dari hasil wawancara awal peneliti dengan salah seorang informan berinisial NV, yang mengatakan bahwa:

*“Setiap hari di kejar kejar target, pulang kerja malam terus, belum tiap hari rapat, mau pagi, siang, sore rapat terus, udah capek. Atasan juga kurang fleksibel, dan agak suka marah, udah gak nyaman lagi rasanya”*

Sedangkan hasil wawancara dengan informan berinisial NF menemukan bahwa:

*“Bekerja di bank sebenarnya sudah menjadi impian saya semenjak dulu, tapi kebijakan di perusahaan sekarang yang sering berubah, seperti menambah pekerjaan tanpa adanya tambahan reward, akhirnya membuat saya lelah dan menyebabkan saya ingin keluar saja”*

Berdasarkan wawancara diatas, dapat dilihat bahwa berhenti bekerja menjadi sebuah keputusan yang berat dilakukan ketika suatu pekerjaan ditinggalkan karena beban kerja yang berat atau karena ketidak sesuaian kebijakan perusahaan tersebut. Apa lagi jika sebenarnya pekerjaan tersebut sudah digeluti bertahun tahun dan merupakan keinginan yang sudah ada sejak lama.

Faktor terakhir penyebab seseorang berhenti bekerja menurut Zhang (2016) adalah faktor sosial dan ekonomi. Beberapa faktor tersebut seperti tingkat ekonomi, peluang kerja, biaya hidup dan lain sebagainya. Rendahnya pendapatan berbanding terbalik dengan tingginya biaya kebutuhan hidup dapat mejadi penyebab seseorang memutuskan untuk berhenti bekerja. Hal ini juga sejalan dengan faktor keharusan bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Pangkey (2012) kadangkala gaji yang diterima seorang karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga keadaan ini menjadi salah satu faktor penyebab seseorang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Farlianto (2014) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif antara kepuasan gaji dengan keinginan untuk berhenti bekerja. Hasil wawancara awal peneliti dengan informan berinisial NF, menemukan adanya ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima. NF mengatakan bahwa:

*“Selama ini saya kerja merasa gaji sudah tidak sesuai, sudah lama ingin berhenti. Tapi anak-anak saya masih sekolah, masih membutuhkan biaya.*

*Kalau saya berhenti bekerja, pemasukan hanya dari suami, itu pun masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga.”*

Ihromi (1990) dalam bukunya mengatakan bahwa, wanita bekerja karena adanya unsur keterpaksaan untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Adanya tuntutan untuk pemenuhan ekonomi memberikan pilihan yang berat bagi seorang wanita untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya. Karena pada satu sisi wanita dituntut untuk dapat membantu perekonomian keluarga. Namun disisi lain memilih berhenti bekerja dengan perekonomian yang rendah akan menjadi pilihan berat, apalagi jika penghasilan dari suami belum dapat mencukupi kebutuhan keluarga. Selain itu, keputusan berhenti bekerja juga menjadi pilihan yang berat jika dari keputusan tersebut akan menimbulkan resiko denda ataupun makin bertambahnya beban ekonomi. Hal ini disampaikan oleh salah seorang informan berinisial ML yang mengatakan bahwa:

*“Kakak berdoa, minta petunjuk. Bener gak ini jalan yang harus dipilih, butuh waktu lama juga kakak mikirnya. Minta sama Allah dikasih petunjuk. Kalau mutusin berhenti pada waktu itu, kakak harus bayar denda, belum lagi ada hutang yang harus di bayar, dari mana uangnya. Tapi disatu sisi kakak ngerasa keja disini udah gak sesuai dengan apayang kakak yakini.”*

Setiap keputusan yang dilakukan seseorang tentunya akan menimbulkan konsekuensi, begitu juga dengan keputusan yang dilakukan seorang wanita. Wanita dalam mengambil keputusan berhenti bekerja akan dihadapkan dengan beberapa konsekuensi. Konsekuensi yang dihadapi dapat berupa konsekuensi positif ataupun konsekuensi negatif. Menurut Fields et al. (dalam Andranita, 2008) konsekuensi positif yang didapat dari berhenti bekerja seperti menjadi individu yang lebih prima, berkurang stres yang dihadapi, dapat mengembangkan

kemampuan diluar pekerjaan, mengembangkan minat, dan mempertahankan nilai-nilai diluar pekerjaan. Selain itu bagi seorang wanita yang sudah menikah peran di keluarga dapat terlaksana dengan baik, serta fitrah seorang wanita sebagai istri dan ibu kembali. Adanya konsekuensi positif yang dirasakan juga disampaikan salah seorang informan pada wawancara awal, YY mengatakan bahwa:

*“ya dengan kakak berhenti kerja, kuliah S2 kakak bisa lanjut dengan lancar. Gak harus bolos lagi, jadi lebih bisa mengembangkan kemampuan”*.

Selain konsekuensi positif, keputusan untuk berhenti bekerja juga memiliki konsekuensi negatif. Fields et al. (dalam Andranita, 2008) mengungkapkan beberapa konsekuensi negatif yang dihadapi ketika seseorang memutuskan berhenti bekerja seperti kehilangan senioritas dan rutinitas, kehilangan keuntungan saat bekerja, stres yang diakibatkan dari adanya transisi dari bekerja ke tidak bekerja, serta gangguan perencanaan karir. Selain itu bagi individu yang berhenti atas keinginan sendiri memiliki kemungkinan mendapatkan sanksi berupa denda. Eyde (dalam Eliana, 2003) juga mengungkapkan salah satu konsekuensi negatif yang diterima berupa kehilangan kekuasaan, kontak sosial, serta turunnya harga diri. Liem dan Liem (dalam Eliana, 2003) juga mengatakan konsekuensi negatif yang dihadapi seperti timbulnya penyakit seperti gastrointestinal, dan gangguan saraf yang biasa disebut dengan *retirement syndrome*.

Konsekuensi negatif yang diterima juga dirasakan oleh informan berinisial NF, yang mengatakan bahwa:

*“memilih untuk berhenti tentu ada resikonya ya, kayak sekarang jadi bingung mau ngapain, pernah sampai badanpun gak nyaman. Ya saya*

*rasa ada pengaruh dari masa kerja dan gak kerja. Perasaan menurun harga diri ada sedikit, agak jadi minder aja gitu, dulunya karyawan kantoran, trus sekarang di rumah aja. Tapi gak papa, saya jalanin aja. Ini kan sudah jadi pilihan saya.”*

Selain itu, informan ML juga mengatakan beberapa konsekuensi negatif yang diterima. ML mengatakan bahwa:

*“hak-hak karyawan ya udah gak dapet lagi, penghasilan juga dari suami aja lagi kan, dari usaha sama suami. Tapi kakak merasa lebih tenang dan bahagia dengan pilihan kakak ini.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, terlihat bahwa informan tetap menjalani pilihannya walaupun memiliki konsekuensi negatif. Informan juga merasa bahwa pilihannya merupakan pilihan yang tepat.

Wanita yang bekerja, dapat memiliki hak-hak sebagai karyawan pada perusahaannya, dan bagi kebanyakan wanita yang bekerja, mereka memiliki pegangan untuk keperluan diri sendiri. Ketika seseorang mengambil keputusan untuk berhenti bekerja maka orang tersebut akan melepaskan hak-hak yang selama ini melekat pada dirinya. Mereka juga harus siap tidak lagi memiliki penghasilan tetap setiap bulannya, tidak adanya lagi tunjangan kesehatan, bonus ataupun fasilitas lainnya (Pohan, 2013).

G.R Terry (dalam Hasibuan, 2004) menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada. Berhenti bekerja sama halnya dengan membuat keputusan dari dua alternatif yang ada, seperti menjalankan keputusan untuk berhenti atau mengabaikan keputusan tersebut. Pro dan kontra akan keputusan berhenti bekerja akan banyak muncul dari berbagai pihak baik dari keluarga, mertua, teman dekat ataupun orang dekat lainnya. Belum lagi ketidaksetujuan rekan kerja yang menginginkan untuk

bisa terus bekerja sama dalam satu tim. Walaupun demikian, keputusan untuk berhenti bekerja dari sebuah perusahaan tersebut tetap dilaksanakan, apa lagi jika keputusan berhenti bekerja memang lebih baik dilakukan.

Proses pengambilan keputusan tentu tidaklah mudah, banyak hal yang harus dipertimbangkan secara matang. Eysenck & Keane (dalam Sihalohe & Nasution, 2012) menyatakan, pengambilan keputusan merupakan hal yang sulit dilakukan. Dikatakan sulit karena melibatkan beberapa pilihan yang biasanya juga melibatkan banyak aspek, dan tidak jarang satu pilihan terbaik tidak mencakup semua aspek yang diinginkan. Menurut Ranyard (dalam Isti, 2015) pengambilan keputusan dalam prosesnya memakan waktu yang lama, diikuti dengan pencarian informasi mendalam, penilaian alternatif, penyesuaian terhadap dampak yang ditimbulkan, dan hal hal yang menjadi tujuan yang mendasari keputusan.

Pada dasarnya, dalam pengambilan keputusan terdapat beberapa proses yang akan dilalui oleh individu. Janis dan Mann (1977) menyatakan bahwa terdapat lima tahapan dalam pengambilan keputusan. Lima tahapan pengambilan keputusan yaitu, pertama mengenali masalah, kedua mencari alternatif, ketiga mempertimbangkan alternatif, keempat mempertimbangkan komitmen, dan yang kelima tetap menjalani meskipun ada umpan balik negatif. Pada tahapan mencari alternatif individu akan mencari informasi mengenai alternatif yang berkaitan dengan masalah. Informasi yang di dapat bisa berasal dari masukan orang lain.

Berdasarkan penelitian Rahadjeng (2011) pengambilan keputusan pada wanita, dilakukan lebih berhati-hati dibandingkan pria. Hal ini dikarenakan wanita lebih mampu menggunakan dan memanfaatkan informasi lebih optimal

(Rahadjeng, 2011). Dilihat pada keadaan tersebut digambarkan bahwa wanita dalam mengambil keputusan akan lebih banyak mencari informasi untuk menyelesaikan masalahnya. Keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya tentu akan menjadi masalah bagi sebuah perusahaan dan dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas perusahaan (Wahyuni, Zaika, & Anwar, 2014) karena akan terjadi kekosongan jabatan dan perusahaan harus mencari seseorang untuk dapat mengisi kekosongan tersebut.

Saat memutuskan berhenti bekerja akan ada banyak pertimbangan yang harus diputuskan, beragamnya faktor dari keputusan berhenti bekerja, serta resiko yang akan diterima saat berhenti bekerja, masih ada saja wanita yang dengan beraninya untuk berhenti dari pekerjaannya. Adanya keputusan itu tentu mereka harus siap dengan resiko yang ada. Kadangkala resiko itu bertolak belakang dengan keadaan dimana saat mereka masih bekerja. Saat berhenti bekerja terjadi banyak perubahan dalam kehidupan mereka, yang dimana sebelumnya memiliki penghasilan tetap setiap bulannya, mungkin menjadi tidak ada, atau yang awalnya bekerja dengan lebih santai, mungkin dipekerjaan selanjutnya lebih berat dan masih banyak perubahan lainnya.

Berbagai alasan, konsekuensi dan faktor pendukung untuk berhenti bekerja yang ada, maka peneliti tertarik untuk melihat proses pengambilan keputusan berhenti bekerja pada ex karyawan dari perusahaannya tersebut.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian tersebut, maka masalah penelitian dirumuskan dengan bagaimana gambaran proses pengambilan keputusan berhenti bekerja pada ex karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui gambaran proses pengambilan keputusan berhenti bekerja pada ex karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan khalayak intelektual pada umumnya, bagi pengembangan keilmuan baik dari aspek teoretis maupun praktis.

#### **1.4.1. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya pada bidang psikologi industri serta sebagai referensi atau titik tolak tambahan bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya bagi pihak lain yang ingin mempelajari mengenai pengambilan keputusan berhenti bekerja.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran proses berfikir, dan dinamika yang terjadi pada ex karyawan yang mengambil keputusan untuk berhenti bekerja, sehingga dapat menjadi acuan bagi individu lainnya yang nantinya juga akan mengambil keputusan yang sama.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mendalam mengenai pengambilan keputusan dalam berkarir.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan yang karyawannya memilih untuk berhenti bekerja, sehingga perusahaan dapat mencari alternatif terbaik untuk dapat mempertahankan karyawan.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah :

#### BAB I: PENDAHULUAN

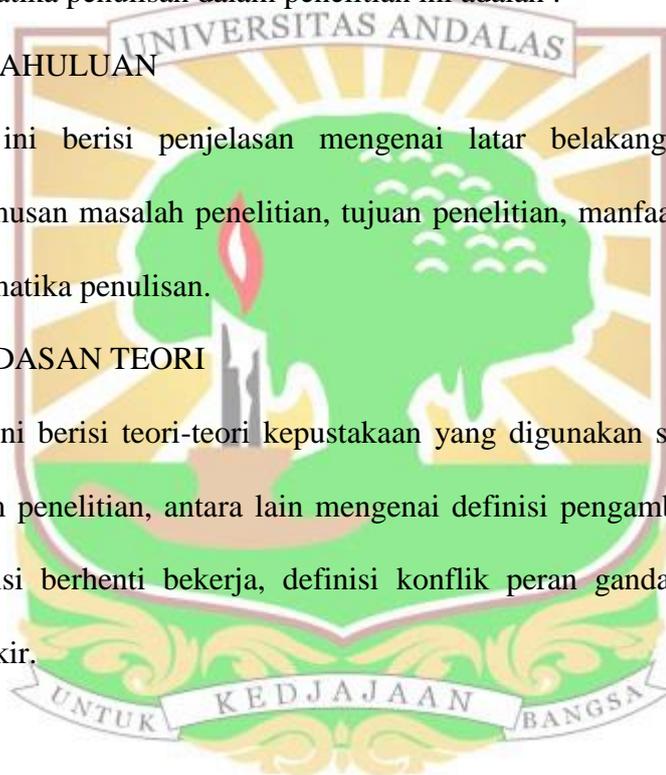
Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori kepustakaan yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, antara lain mengenai definisi pengambilan keputusan, definisi berhenti bekerja, definisi konflik peran ganda, dan kerangka berpikir.

#### BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai metode penelitian yang berisikan tentang metode penelitian kualitatif, karakteristik sampel, metode pengumpulan data, alat bantu pengumpulan data, responden penelitian dan prosedur penelitian.



#### BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi data informan, analisa dan pembahasan data yang diperoleh dari hasil wawancara, pembahasan data-data penelitian sesuai dengan teori yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

#### BAB V: KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran praktis sesuai hasil dan masalah-masalah penelitian, serta saran-saran metodologis untuk penyempurnaan penelitian lanjutan.

