

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada dasarnya, wanita dan pria memiliki peran *gender* yang berbeda. Peran *gender* merupakan pola perilaku yang diadaptasi oleh pria atau wanita sesuai dengan yang digariskan oleh budaya, seperti pria diidentikkan dengan sifat maskulin dan wanita dengan sifat feminin (Sarwono, 2015). Dalam pandangan tradisional, wanita cenderung memerankan peran-peran domestik, seperti mencuci, memasak, membersihkan rumah, mengurus suami, dan mengasuh anak. Di sisi lain, pria cenderung memiliki peran-peran pada ranah publik, yaitu seperti mencari nafkah (Lestari, 2012).

Sejak berkembangnya gerakan emansipasi wanita, pembagian peran tersebut telah mengalami pergeseran. Gerakan ini menuntut adanya persamaan hak dan *gender* antara wanita dan pria (Wahyuningsih, 2013). Melalui gerakan ini, wanita sekarang tidak hanya menjalankan peran domestik tetapi juga dapat menjalankan peran publik. Mereka tidak lagi hanya mengurus rumah tangga tetapi juga boleh ikut dalam menempuh pendidikan dan bekerja di luar rumah, seperti yang dilakukan oleh pria (Kasir, 2016).

Saat ini wanita bekerja bukan hal yang baru dan telah banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Bahkan jumlah mereka juga meningkat setiap tahunnya, khususnya wanita yang bekerja dalam sektor formal. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Indonesia (2016, 2017, 2018), tercatat jumlah wanita bekerja

dalam sektor formal di Indonesia pada bulan Agustus tahun 2016 sebanyak 17.348.541 orang, tahun 2017 sebanyak 17.879.989 orang, dan tahun 2018 sebanyak 18.316.267 orang. Jika dilihat dari jumlah tersebut jumlah mereka meningkat sekitar empat ratus hingga lima ratus ribu orang setiap tahunnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi wanita bekerja. Menurut Hidayati (2005) ada empat faktor yang mempengaruhi wanita bekerja yaitu faktor ekonomi, eksistensi diri, alasan sosial dan alasan budaya. Faktor ekonomi yakni untuk membantu suami dalam mencari nafkah, dan memperoleh pemasukan tambahan untuk kebutuhan hidup. Kebutuhan akan eksistensi diri merupakan kebutuhan akan relasi sosial, kebutuhan penerimaan sosial dengan adanya status sosial, dan aktualisasi diri. Alasan sosial yakni keinginan ikut serta dalam lingkungan yang aktif dan memiliki status sosial yang tinggi, serta menambah lingkungan sosial. Alasan budaya dimana terdapat budaya yang membolehkan wanita bekerja.

Setiap budaya memiliki pandangan yang berbeda mengenai wanita bekerja. Ada budaya mendukung wanita untuk bekerja, dan ada pula budaya yang tidak mendukung. Salah satu budaya yang tidak mendukung adalah budaya Jawa. Dalam budaya Jawa, wanita diposisikan lebih rendah dibandingkan suaminya. Dimana mereka dituntut untuk selalu mendukung suami dari belakang tanpa boleh mendahului langkah suami, dan menuruti kata suami tanpa boleh melawan (Ningrum, 2009). Mereka juga diposisikan sebagai pengurus rumah, mengerjakan hal-hal domestik, dan tidak diizinkan bila bekerja di luar rumah. Sedangkan budaya yang mendukung wanita bekerja adalah budaya Bali (Riyanti, dalam Dinanti, 2009).

Salah satu budaya di Indonesia lainnya yang mendukung wanita bekerja adalah budaya Minangkabau. Berbeda dengan budaya lainnya di Indonesia yang menerapkan sistem patrilineal, dalam budaya Minangkabau termasuk budaya yang menerapkan sistem matrilineal. Sistem matrilineal adalah sistem kekeluargaan yang mana garis keturunan diambil dari garis keturunan ibu (Iskandar, Mardianto, & Putra, 2014). Budaya matrilineal di Minangkabau sangat menghormati posisi kaum wanita. Dalam budaya ini, wanitalah yang memiliki hak atas harta pusaka, baik dalam hal kepemilikan, pemanfaatan, dan juga hak waris. Mereka juga ikut berperan dalam mengelola harta pusaka tersebut. Peran tersebut membuat mereka terbiasa dengan konsep bekerja (Van Reenen, dalam Dinanti, 2009).

Wanita dalam budaya Minangkabau memiliki dua peran yaitu peran domestik dan peran publik. Peran domestik adalah peran yang dilakukan wanita dalam rumah tangganya sendiri yakni sebagai ibu dari anak-anaknya, sebagai istri dari suaminya, dan sebagai saudara dari saudaranya. Peran publik yaitu perannya sebagai ipar, besan, menjadi pedagang dan pekerjaan lain yang membantu ekonomi rumah tangga (Zakia, 2011). Wanita Minangkabau bekerja demi menjaga dan mengembangkan harta pusaka keluarga. Selain itu, mereka juga bekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan rumah tangga dan keperluan adat mereka (Boestami, Nain & Nur, 1992).

Dahulu wanita Minangkabau hanya bekerja sambilan dan dalam sektor informal saja seperti bekerja di sawah, ladang, menjahit, menenun, berdagang, dan lain sebagainya (Boestami, Nain & Nur, 1992). Kini banyak wanita Minangkabau yang memasuki sektor formal, seperti menjadi pegawai kantor. Seperti yang

dikatakan oleh Naim bahwa kedudukan wanita Minangkabau telah bergeser dari kehidupan agraris tradisional menjadi wanita pekerja dan wanita karir perkotaan (dalam Sentosa, Welly, & Dwita, 2005).

Dengan budaya yang memberi kebebasan wanita untuk bekerja, seharusnya hal ini berbanding lurus dengan kenaikan jumlah wanita Minangkabau yang bekerja. Namun ternyata jumlah wanita yang bekerja dalam sektor formal di Provinsi Sumatera Barat malah menurun setiap tahunnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Sumatera Barat (2016, 2017, 2018) tercatat tahun 2016 jumlah mereka sebanyak 336.136 orang, tahun 2017 sebanyak 314.078 orang, dan tahun 2018 sebanyak 309.848 orang. Penurunan dari tahun 2016 ke tahun 2017 sebanyak 22.058 orang dan penurunan dari tahun 2017 ke tahun 2018 sebanyak 4.230 orang.

Tidak hanya itu, wanita Minangkabau seharusnya juga tidak memiliki masalah dalam mengejar kesuksesan karir dan menduduki posisi-posisi penting dalam pekerjaannya. Namun ternyata jumlah wanita Minangkabau yang berada dalam level manajerial masih tertinggal jauh dari jumlah pria. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Sumatera Barat (2016, 2017, 2018) jumlah wanita yang memiliki jabatan sebagai pimpinan dan manajer dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah wanita dan pria yang menjabat sebagai pemimpin dan manajer di Sumatera Barat tahun 2016-2018

Tahun	Wanita		Pria	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Agustus 2016	5.006	27%	13.636	73%
Agustus 2017	4.462	19%	18.811	81%
Agustus 2018	5.301	17%	26.642	83%

Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Barat (2016, 2017, 2018)

Hal ini menunjukkan bahwa masih sedikitnya wanita Minangkabau yang menempati posisi manajerial dibandingkan pria, bahkan persentase mereka makin menurun tiap tahunnya.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya persentase wanita dalam menduduki posisi manajerial. Faktor yang pertama adalah faktor peran ganda yang diemban wanita yaitu peran menjadi ibu rumah tangga dan juga pekerja. Meskipun wanita dan pria sama-sama bekerja, tetapi wanita memiliki tanggung jawab lebih yaitu mengurus keluarga (Daeng, Hartati & Widyastuti, 2012). Hal ini membuat wanita merasa dilema dalam mengejar kesuksesan karir dan menempatkan karir menjadi prioritas utama (Prihandhany, 2015).

Faktor yang kedua adalah faktor perasaan takut untuk sukses yang dirasakan wanita atau disebut juga dengan *fear of success*. *Fear of success* merupakan perasaan cemas yang dirasakan individu karena dugaan akan dampak negatif dari kesuksesan seperti mendapatkan penolakan sosial atau perasaan tidak feminin sehingga menimbulkan motif untuk menghindari kesuksesan (Horner, 1972). Menurut Horner, dalam meraih kesuksesan wanita berbeda dari pria, mereka cenderung memiliki motif untuk menghindari kesuksesan tersebut (Shaw & Coztanzo, 1982).

Wanita yang sukses dalam dunia kerja akan merasa dirinya kehilangan sifat kewanitaan/feminitas, menyebabkan berkurangnya penghargaan dari lingkungan terhadap dirinya, serta takut akan mendapatkan penolakan sosial dari masyarakat (Shaw & Coztanzo, 1982). Kesuksesan karir dinilai dapat membuat wanita semakin sibuk dengan pekerjaannya. Bila keluarganya terbengkalai karena pekerjaan,

mereka akan merasa tidak dapat menjadi istri dan ibu yang baik atau merasa tidak menjalankan kodratnya dengan baik (*loss of femininity*). Selain itu, mereka juga dapat merasa tidak feminin bila sering bekerja dalam situasi kompetitif, terutama bila bersaing dengan lawan jenis, serta bila terlalu mandiri dan terlalu sukses dari suami (Horner, 1972).

Bila kesuksesan karir berbanding terbalik dengan kesuksesan dalam membina rumah tangga juga dapat mengundang pandangan buruk dari masyarakat. Pandangan buruk masyarakat tersebut dapat menimbulkan perasaan cemas bagi wanita. Wanita tersebut menjadi cemas akan kehilangan harga diri sosial (*loss of social self esteem*) dalam menghadapi masyarakat. Akhirnya mereka juga akan merasa cemas akan mendapatkan penolakan sosial (*social rejection*). Sehingga mereka menjadi takut untuk mengejar kesuksesan karir (Shaw & Costanzo, 1982).

Wanita yang mengalami *fear of success* dapat dilihat dari indikator perilakunya. Sari (2012) menemukan indikator perilaku yang ditemui dari orang yang mengalami *fear of success* adalah seperti menghindari persaingan antar rekan kerja, takut terlibat konflik antar rekan kerja, tidak percaya diri, tidak berminat meningkatkan keterampilan pendukung, menolak promosi jabatan, tidak ingin terlihat ambisius dalam mengejar karir, lebih mementingkan keluarga dari pada karir, dan bekerja hanya sebagai kebutuhan sekunder.

Indikator *fear of success* tersebut juga dijumpai pada wanita Minangkabau, dimana mereka ada yang enggan untuk promosi jabatan, bahkan menolak promosi jabatan. Berdasarkan data awal yang peneliti kumpulkan dari beberapa wanita Minangkabau terdapat 9 dari 32 orang (28%) yang pernah menolak promosi jabatan

sekali bahkan sampai dua kali di perusahaannya masing-masing. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara peneliti (9 November 2019) dengan salah seorang analis di salah satu bank daerah di Kota Padang. Informan mengatakan bahwa jika seorang wanita terlalu mengejar kesuksesan karirnya maka ada hal lain yang terkorbankan, dan biasanya itu adalah keluarga. Informan mengaku banyak menemukan contoh wanita yang mengejar kesuksesan karir yang berujung dengan keluarganya berantakan dan ini akan mengundang pandangan dan sikap negatif dari orang lain atau masyarakat. Oleh karena itu, ia mengaku tidak ingin terlalu mengejar kesuksesan karirnya, karena takut keluarganya akan berantakan sehingga akan dipandang buruk oleh orang lain.

Fear of success merupakan kondisi dalam diri wanita yang proses pembentukannya dipengaruhi oleh budaya, mengenai peran jenis kelaminnya yang terjadi sejak awal kehidupan seorang wanita dan terus berlangsung selama perkembangannya (Horner dalam Shaw & Costanzo, 1982). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2008) budaya memang mempengaruhi *fear of success* seseorang. Dalam penelitiannya yang melihat gambaran *fear of success* pada wanita Jawa, ia menemukan bahwa dari empat subjek yang diteliti, mengalami tingkat *fear of success* yang tinggi pada hampir keseluruhan aspeknya. Hal ini disebabkan oleh latar belakang budaya orang Jawa sendiri, dimana istri harus menurut pada suami. Budaya Jawa masih memegang keyakinan bahwa wanita lebih baik sukses dalam mengurus keluarga dibandingkan untuk sukses dalam bekerja.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Dinanti (2009) mengenai gambaran *fear of success* pada wanita etnis Minangkabau yang merantau ke Jakarta.

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa tingkat *fear of success* wanita Minangkabau yang merantau di Jakarta relatif rendah. Kondisi wanita Minangkabau yang telah merantau dapat mempengaruhi hasil penelitian tersebut. Dimana, wanita Minangkabau yang berada di Jakarta kemungkinan besar sudah terpengaruh dengan budaya yang beragam di Jakarta, sehingga nilai budaya yang diambil juga dapat beragam sesuai budaya-budaya di Jakarta. Hal ini menjadi berbeda dengan wanita Minangkabau yang tidak merantau ke luar daerah Minangkabau. Sedangkan, untuk penelitian serupa di Sumatera Barat belum pernah dilakukan.

Wanita yang telah menikah memiliki tingkat *fear of success* yang lebih tinggi dibandingkan wanita yang belum menikah (Prihandhany, 2015). Hal ini disebabkan oleh perbedaan tanggung jawab yang dimiliki. Wanita yang sudah menikah memiliki beberapa tanggung jawab atau peran ganda yakni peran sebagai ibu, istri, maupun wanita bekerja. Semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi juga tingkat *fear of success* yang dirasakan wanita (Daeng, Hartati, & Widyastuti, 2012; Lestari, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada wanita yang bekerja di bank. Horner (1972) mengatakan bahwa *fear of success* lebih banyak terjadi pada wanita dengan situasi kompetisi internal tinggi dibandingkan situasi non-kompetisi, terutama saat berkompetisi dengan pria. Pekerjaan yang memiliki situasi kompetisi internal yang tinggi antara pegawainya adalah pekerjaan yang memiliki program pengembangan karir, yang mana pegawainya memiliki kesempatan untuk mencapai posisi karir yang lebih tinggi. Dinanti (2009) mengatakan bahwa pekerjaan yang memiliki

peluang untuk mencapai kesuksesan karir akan lebih menggambarkan *fear of success* seseorang. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada pegawai bank, dimana bank adalah tempat kerja yang memiliki peluang karir, serta memiliki situasi kompetisi internal yang tinggi, baik antar pria dan wanita.

Dengan didukungnya wanita Minangkabau untuk bekerja, seharusnya mereka tidak merasakan *fear of success* tersebut, namun kenyataannya jumlah wanita yang bekerja dalam sektor formal di Sumatera Barat mengalami penurunan tiap tahunnya, dan perbandingan wanita yang berperan dalam level manajerial persentasenya masih jauh tertinggal dari pria. Selain itu, masih dijumpai wanita Minangkabau yang menolak promosi jabatan dan tidak ingin terlalu sukses dalam karirnya. Oleh sebab itu peneliti merasa penting untuk melihat seperti apa gambaran *fear of success* dari wanita Minangkabau yang bekerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah, “Seperti apakah gambaran *fear of success* pada wanita Minangkabau yang bekerja?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran *fear of success* pada wanita Minangkabau yang bekerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah kajian ilmiah mengenai *fear of success*, terutama pada wanita etnis Minangkabau. Penelitian ini



juga dapat menjadi literatur pada pengembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi sosial, psikologi lintas budaya, psikologi industri dan organisasi, dan kajian lainnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Wanita Minangkabau yang bekerja

Diharapkan melalui penelitian ini, wanita Minangkabau yang bekerja dapat menyadari akan adanya fenomena *fear of success*. Dengan mengetahui adanya fenomena ini diharapkan mereka dapat melawan *fear of success* tersebut dan mampu mengembangkan diri, meningkatkan kepercayaan diri, dan berusaha untuk meraih kesuksesannya.

2. Bagi Stakeholders

Sumber daya manusia yang tidak berkembang dapat merugikan perusahaan, serta menghambat pembangunan bangsa. Diharapkan penelitian ini, dapat menjadi pengetahuan bagi *stake holders* (bagi perusahaan, lembaga terkait, serta pemerintah) bahwa adanya fenomena *fear of success* pada wanita bekerja.

Dengan pengetahuan tersebut diharapkan *stake holders* dapat mengambil keputusan yang tepat mengenai tenaga kerja wanita, terutama pada tenaga kerja wanita di Minangkabau. Hal ini berguna juga untuk mengurangi dampak dari *fear of success* itu sendiri. Keputusan tersebut dapat berupa dukungan dan sistem yang tepat agar wanita karir dapat mengembangkan potensinya di dunia kerja tetapi juga tidak menghalangi dirinya menjalankan perannya sebagai istri maupun seorang ibu.



3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian serupa.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori terkait dengan variabel penelitian, serta terdapat juga kerangka pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum subjek penelitian, gambaran variabel penelitian dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta saran terkait hasil penelitian.

