

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Mengawali abad ke-20, perusahaan-perusahaan mulai menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen sumber daya manusia dalam setiap perusahaan. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan dan pengembangan karier, informasi karier, konseling yang berhubungan dengan karier. Namun, tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karier terletak pada pribadi sumber daya manusia itu sendiri (Rivai, 2010).

Saat ini makin banyak wanita yang berambisi dan mampu mengembangkan karier, baik wanita tunggal atau yang menikah, yang belum atau yang sudah mempunyai anak, yang muda maupun yang setengah baya. Hal ini memang dimungkinkan karena meningkatnya jumlah wanita yang berpendidikan menengah dan tinggi, dan karena pergeseran jenis pekerjaan dari sektor pertanian ke sektor industri dan jasa memberi peluang kepada tenaga-tenaga kerja wanita (Munandar, 2001).

Dewasa ini tidak hanya pria yang pada dunia kerja dan meniti karirnya, tetapi juga pada wanita. Semakin tingginya tuntutan kebutuhan sosial dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut menjadikan wanita mau tidak mau juga harus terjun ke dunia kerja. Namun demikian tidak semua wanita mau terjun ke dunia kerja hanya karena tuntutan kebutuhan semata, tidak sedikit yang terjun

kedunia kerja karena memang ingin dan merupakan sebuah cita-cita. Melalui bekerja, wanita berusaha menemukan arti dan identitas dirinya, pencapaian tersebut mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan (Mangkuprawira, 2004).

Menurut data badan pusat statistik Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2015 jumlah pencari pekerjaan pada wanita lebih besar dari pada pria yaitu 6292 orang sedangkan pada pria hanya 4228 orang saja. Sebuah fenomena baru adalah semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang bahkan ada yang sama sekali belum pernah dimasuki kaum hawa. Kemajuan dan peningkatan kaum wanita yang sangat pesat didunia kerja memang sudah bukan persoalan baru lagi (Anoraga, 2001).

Menurut Marwansyah (2014) karier adalah semua pekerjaan yang pernah dijalani seseorang sepanjang kehidupan kerjanya atau sebuah pola/lintasan pekerjaan yang ditempuh seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Karier menurut Flippo (1984) adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang. Karier disadari secara individual dan dibatasi secara sosial, manusia tidak hanya meniti atau mencetak karier dari pengalaman-pengalaman khusus mereka, tetapi kesempatan-kesempatan karier yang diberikan dalam masyarakat juga mempengaruhi dan “membentuk” manusia.

Menurut Munandar (2001) wanita karier adalah wanita yang bekerja untuk mengembangkan kariernya. Wanita karier pada umumnya adalah wanita yang berpendidikan cukup tinggi dan mampu mempunyai status yang cukup tinggi

dalam pekerjaannya, yang cukup berhasil dalam berkarya. Wanita karier ialah yang menemukan perwujudan dirinya didalam dunia kerja, sering mendapatkan konotasi negatif sebagai orang yang memprioritaskan pekerjaan/kariernya dan kurang mementingkan perannya sebagai istri dan ibu.

Salah satu jenis wanita karier adalah guru. Menurut UU RI No.20 Th 2003 pasal 39 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru / pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. UU RI No.14 Th 2005 tentang guru juga menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Ditambahkan pada UU RI No.14 Th 2005 pasal 32 bahwa guru akan mendapat pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, sedangkan pembinaan dan pengembangan karier guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Hal yang sama juga diperoleh peneliti melalui hasil wawancara pada 11-19 Oktober 2017 yang dilakukan oleh peneliti pada 15 orang guru wanita yang sudah menikah, bahwa adanya tuntutan kerja yang semakin tinggi karena perubahan perundang-undangan guru menyebabkan keinginan untuk mengembangkan karier

turun. Dalam wawancara pada guru mengatakan banyaknya tekanan yang ia terima dalam pekerjaannya karena peraturan perundang-undangan baru yang mewajibkan setiap guru untuk bekerja minimal 30 jam/minggu. Jika guru ingin mengembangkan kariernya guru harus membuat sebuah karya tulis atau penelitian yang nantinya akan dikirim dan diverifikasi untuk memperoleh poin, dan semakin banyak poin yang dikumpulkan maka semakin besar pula kesempatan guru untuk meningkatkan pengembangan kariernya. Berbeda dengan dulu peraturan lama yang mana dalam jangka waktu 4 tahun ada kenaikan jabatan.

Dengan adanya peraturan baru yang menuntut guru untuk aktif dalam pengembangan kariernya justru akan menimbulkan permasalahan-permasalahan baru secara individual. 9 orang subjek wawancara mengatakan bahwa keinginan untuk menulis dan naik jabatan itu ada namun terhalang oleh tuntutan waktu kerja yang semakin tinggi dan juga tuntutan sebagai ibu rumah tangga dirumah. Selain itu guru juga harus memikirkan kebutuhan siswa jika guru sibuk dengan pengembangan kariernya dikhawatirkan kebutuhan siswa dalam menerima pendidikan akan terbengkalai. Oleh karena itu guru mengurungkan niat untuk mengembangkan karier dan lebih memilih melaksanakan apa yang ada sekarang.

Penelitian Chusniatun, dkk (2014) menyatakan bahwa peran sebagai ibu rumah tangga banyak menyita waktu dan tenaga, sehingga banyak yang mengesampingkan upaya pengembangan karier struktural dan juga sistem pengembangan karier struktural dari lembaga dan dinas tidak transparan, khususnya soal informasi dan proses perekrutan. Rustam (dalam Rinantri, 2014) menambahkan bahwa wanita seringkali menolak peluang pengembangan karier

yang ditawarkan kepadanya, hal ini dikarenakan wanita dalam mengembangkan karier tidak diraihinya sendiri, ia juga mempertimbangkan tugasnya sebagai istri, sehingga membuatnya kurang berminat untuk mengembangkan kariernya atau memimpin suatu organisasi kerja. beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa wanita sering kali menolak peluang pengembangan karier karena perannya sebagai ibu atau istri yang cukup mengurus waktu dan tenaga, sehingga membuat wanita kurang berminat mengembangkan kariernya sendiri. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Rivai (2010) bahwa tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karier terletak pada pribadi sumber daya manusia itu sendiri.

Pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya (Marwansyah, 2012). Menurut Rivai, (2010) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mewujudkan karier yang diinginkan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadi pada guru wanita yang sudah menikah. Menurut Flippo (1984) unsur-unsur penting dalam pengembangan karier adalah penilaian kebutuhan karier internal mereka sendiri, mengembangkan dan menyiarkan kesempatan-kesempatan karier yang ada pada organisasi, dan penyelarasan kebutuhan-kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan kesempatan-kesempatan karier.

Dari hasil wawancara tanggal 11-19 Oktober 2017 yang dilakukan oleh peneliti pada 15 orang wanita karier yang berprofesi sebagai guru menunjukkan

bahwa 9 orang guru wanita yang sudah menikah tidak memiliki minat untuk mengembangkan kariernya sedang sisanya 6 guru masih memiliki sedikit minat untuk melakukan pengembangan karier. Pada penilaian kebutuhan karier pada setiap individu guru wanita yang sudah menikah kurang terencana karena guru lebih memilih melaksanakan tugas yang ada yang penting kebutuhan siswa dan juga keluarga terpenuhi. Guru lebih memilih mengajar seoptimal mungkin dan melakukan pengembangan karier semampunya. Banyak dari guru-guru mengalami kesulitan pada pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan juga keluarga terutama perhatian pada anak. Menurut guru wanita yang sudah menikah keluarga tetap menjadi prioritas dan dengan adanya tuntutan baru untuk mengembangkan kariernya membuat mereka merasa terbebani. Terutama untuk 3 guru praktikum di SMK yang peneliti wawancarai mengaku membutuhkan waktu lebih banyak dalam mendampingi siswa ditambah kesibukan menjadi ibu rumah tangga jadi tidak terlalu merencanakan pengembangan kariernya.

Dari hasil wawancara juga dikatakan bahwa kesempatan karier antara guru wanita dan juga pria sebenarnya adalah sama karena pengembangan karier guru tergantung keaktifan masing-masing guru dalam mengusahakan pengembangan kariernya. Namun untuk guru wanita terutama yang sudah menikah lebih memilih untuk bersikap pasif dari pada aktif untuk mengembangkan kariernya, sedangkan kenaikan jabatan dapat diperoleh karena keaktifan setiap individu. Menurut guru wanita yang sudah menikah jika ada yang lain lebih baik yang lain saja. Guru wanita yang sudah menikah merasa bahwa tuntutan pekerjaan sebagai tenaga pengajar yang mendidik dan membentuk karakter siswa sudah cukup sulit

ditambah dengan kesibukan dirumah sebagai ibu rumah tangga yang juga menyita waktu sehingga merasa tidak memiliki waktu lagi untuk menulis atau melakukan penelitian.

Pada unsur penyalarsan kebutuhan dan kesempatan karier, saat penilaian kebutuhan karier guru rendah dengan adanya berbagai masalah terutama dalam hal pembagian waktu namun kesempatan karier terbuka maka pengembangan karier tidak akan terlaksana karena guru wanita yang sudah menikah sudah merasa nyaman untuk menjalankan peran yang sudah ada baik dalam pekerjaan dan juga keluarga. Guru wanita yang sudah menikah juga mengatakan jika ada pelatihan, seminar, workshop dan hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan pengembangan karier akan lebih memilih memberikan kesempatan tersebut kepada guru lain jika ada yang mau terutama pada guru pria. Pengembangan karier menurut para guru wanita menjadi nomor sekian dan bukan prioritas utama. Hal ini juga dikarenakan adanya tuntutan baru dari pemerintah mengenai tugas guru yang selalu dituntut untuk aktif dan kreatif.

Menurut penelitian Chusniatun,dkk (2014) menyatakan bahwa kenyataan yang terjadi, walaupun banyak yang memiliki potensi ternyata hampir sebagian dari subjek ini tidak memiliki ambisi pribadi untuk menduduki jabatan struktural disekolah. Kalaupun ada kesempatan untuk merintis karier struktural biasanya sebagian besar kurang percaya diri dan subjek berusaha menghindar dengan menunjuk teman lain dari kalangan pria. Ini menunjukkan bahwa ambisi pribadi masing-masing guru wanita untuk maju dalam berkarier struktural sangat rendah. Alasan utama subjek tidak tertarik meniti karier ada dua, yaitu; pengembangan

kariier dari lembaga dan dinas tidak jelas; serta pertimbangan peran ganda, yaitu mengutamakan urusan rumah tangga.

Ditinjau dari berbagai kebijakan pemerintah diantaranya Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1993, wanita di Indonesia mendapat kesempatan yang sama seperti pria untuk mengenyam pendidikan dan untuk bekerja. Kesetaraan pendidikan dapat dilihat pada UU No.7/1984 tentang Ratifikasi Konvensi CEDAW yang membahas penghapusan segala bentuk diskriminasi termasuk pendidikan. Hal ini didukung pula oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Kesempatan bagi wanita untuk bekerja di berbagai bidang pekerjaan serta mengenyam pendidikan tinggi semakin terbuka sehingga semakin banyak kaum wanita yang berkualitas.

Begitu juga dengan profesi guru, menurut UU RI No 14 Th 2005 pasal 14 dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Dijelaskan juga pada pasal 32 bahwa pembinaan dan pengembangan profesi dan kariier guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pada pasal 20 juga dijelaskan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan

pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Pengembangan karier bagi tenaga kerja pada umumnya dikaitkan dengan keberhasilan dari tenaga kerja yang bersangkutan dalam menunaikan tugas atau pekerjaannya. Oleh sebab itu pengembangan karier penting bagi tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut dapat mengembangkan dan menggunakan potensi kemampuannya secara optimal. Makin tinggi jabatan atau posisi seseorang dalam suatu organisasi atau institusi, maka makin besar pula tantangan yang dihadapinya. Dalam menjalankan tugas atau pekerjaan seorang karyawan mempunyai kewenangan atau otonomi (*personal autonomy*). Biasanya makin rendah jabatan makin rendah otonomi atau kewenangannya, sebaliknya makin tinggi jabatan maka makin tinggi pula kewenangan yang diberikan. Kewenangan biasanya diikuti oleh tanggung jawab. Oleh sebab itu pemberian kewenangan yang lebih melalui kenaikan jabatan atau tugas, harus juga diikuti peningkatan tanggung jawabnya (Notoatmojo, 2009).

Organisasi atau institusi kerja yang baik harus merencanakan pengembangan karier bagi tenaga kerja dengan baik pula. Pengembangan karier tenaga kerja penting untuk organisasi atau institusi itu sendiri, antara lain: meningkatkan kemampuan organisasi guna mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, nama baik perusahaan atau institusi kerja dapat dinilai dengan kualitas tenaga kerjanya, mengurangi turnover pergantian tenaga

kerja. Mengurangi keresahan tenaga kerja, organisasi atau institusi yang tidak mempunyai sistem pengembangan karier yang jelas bagi tenaga kerja akan menimbulkan rasa ketidakpastian bahkan keresahan tenaga kerja, heterogenitas atau keanekaragaman tenaga kerja disuatu perusahaan, organisasi atau institusi kerja pada umumnya merupakan representasi dari masyarakat (Notoatmojo, 2009).

Bagi guru wanita yang sudah menikah proses mengembangkan karier tidak hanya akan meningkatkan jenjang karier tetapi juga dapat memberi manfaat lain. Seperti yang dikutip dari Koran Kedaulatan Rakyat (2016) bahwa guru diakui sebagai profesi, maka sebagai konsekuensi guru dituntut memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik yaitu bukti formal pengakuan sebagai tenaga profesional. Meskipun guru sudah banyak yang berhasil memenuhi tuntutan tersebut bukan berarti upaya peningkatan profesionalitasnya berakhir. Guru harus mengikuti penilaian kompetensi guru untuk pemetaan kompetensi yang hasilnya digunakan sebagai dasar pengembangan profesionalitas dan pengembangan kariernya. Fokus pengembangan karier guru di Indonesia berdasarkan atas jenjang pangkat dan golongan. Untuk jenjang pangkat guru Pratama golongan III/a dan IIIb berfokus pada peningkatan kompetensinya, bagi jenjang pangkat Guru Muda golongan III/c dan III d berfokus pada peningkatan prestasi peserta didik dan pengelolaan sekolah, untuk jenjang pangkat Guru Madya golongan IV/a dan IV/b berfokus pada pengembangan sekolah, dan untuk jenjang pangkat Guru Utama golongan IV/c dan IV/d berfokus pada pengembangan profesinya.

Dilengkapi kutipan dari Kabarpos.com (2018), A'irin Nur Widyastuti menjadi juara guru berprestasi tingkat nasional 2018 asal SMPN 1 Kraksaan. Prestasi dan dedikasinya yang tinggi membuat guru SMPN 1 Kraksaan ini berhasil terpilih sebagai juara 2 Tingkat Nasional Guru Berprestasi Pendidikan Dasar Tahun 2018. Juara 1 berasal dari lombok NTB yang saat ini berada dalam kondisi bencana, namun guru tersebut mampu berinovasi dengan mengajarkan bagaimana memainkan musik dengan cara baik dan mengetahui not-notnya. A'irin sendiri merasa sangat bangga menjadi peserta guru berprestasi mewakili provinsi Jawa Timur ketingkat nasional. Sebagai satu-satunya perwakilan dari Jawa yang bisa masuk 3 besar, a'irin mengaku menjadi kebanggaan tersendiri dan rasa bersyukur yang teramat dalam, terlebih presentasi dan wawancaranya memang mendapat respon positif dari juri. Kedepannya A'irin berharap semoga setelah kembali ke sekolah bisa bermanfaat dan menjadi teladan bagi siswa ataupun guru lainnya. Tetap memegang komitmen dan budaya kerja, dapat memberikan masukan dan pendapat bagi daerah sendiri untuk dapat mengembangkan potensi pendidikan. Atas prestasi ini A'irin mengaku banyak memperoleh pengalaman berharga, menambah teman se-Indonesia, dan fasilitas lain ketika diundang ke gedung MPR/DPR RI pada tanggal 16 Agustus 2018.

Menurut penelitian Parimita, dkk (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Bekasi. Selanjutnya, menurut penelitian Yustiawan, dkk (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karier secara signifikan memiliki hubungan langsung pada kinerja

guru yang dihasilkan. Sejalan dengan ini Supardi (dalam, Yustiawan, dkk 2016) mengungkapkan “mutu kinerja seseorang dipengaruhi oleh partisipasi SDM, pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik, dan kebanggan”. Penjelasan ini mengisyaratkan bahwa Pengembangan karier menjadi salah satu hal yang dibutuhkan dalam peningkatan kinerja seseorang guru. Kemudian Herayati & Muhsin (dalam, Yustiawan, dkk 2016) menjelaskan tujuan pengembangan karier adalah meningkatkan kemampuan setiap guru meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karier pada wanita karier menurut Munandar (2001) meliputi faktor internal (tergantung pada diri sendiri), yaitu rasa bersalah, konflik peran ganda, sikap konvensional suami dan faktor eksternal (tergantung kondisi lingkungan mikro-keluarga dan komunitas dan makro-masyarakat dan budaya) yang mempengaruhi pengembangan karier pada wanita karier, yaitu dukungan masyarakat dan dukungan suami.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karier pada wanita karier yang sudah menikah menurut Munandar (2001) terdapat konflik peran ganda yang mengarah pada konflik pekerjaan keluarga. Maka konflik pekerjaan keluarga akan dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pada guru wanita yang sudah menikah, pemilihan faktor berdasarkan hasil penelitian Ciptoningrum (2009) menunjukkan bahwa konflik

peran ganda mempunyai hubungan yang signifikan terhadap karier sehingga seorang wanita dapat meningkatkan kariernya dengan cara mengurangi konflik peran ganda yang dirasakan.

Menurut Anoraga (2001) wanita pekerja, bagaimanapun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Oleh sebab itu, dalam meniti karier wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibandingkan rekan prianya. Dalam artian wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga-suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut tetek bengek rumah tangganya. Pada kenyataannya cukup banyak wanita yang tidak cukup mampu mengatasi hambatan itu, sekalipun wanita punya kemampuan teknis cukup tinggi, jika wanita tidak pandai-pandai menyeimbangkan peran ganda tersebut akhirnya perannya tidak akan berjalan dengan baik. Keluarga menjadi sentral bagi wanita sedangkan pekerjaan menjadi sentral bagi pria, dengan demikian pria lebih fokus pada pekerjaan sehingga pria tidak mempunyai waktu untuk membantu pekerjaan rumah tangga pasangannya (Ford, dkk. 2007).

Pemilihan faktor juga didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa menurut guru wanita yang sudah menikah tanggung jawab keluarga lebih besar daripada urusan pekerjaan, maka dari itu banyak dari guru wanita yang sudah menikah yang tidak memiliki keinginan untuk melakukan pengembangan karier. Hal ini terjadi karena waktu yang dibutuhkan untuk mengurus tanggung jawab keluarga sebagai ibu dan juga istri lebih banyak, disamping itu tuntutan menjadi guru yang semakin tinggi menyebabkan guru wanita yang sudah menikah enggan untuk melakukan pengembangan karier yang

menguras banyak waktu, sehingga memutuskan untuk memilih mana yang akan menjadi prioritas, karena guru wanita yang sudah menikah sulit untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan jika melakukan keduanya.

Konflik pekerjaan keluarga adalah sebuah bentuk dari *interrole conflict* ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain. (Greenhaus dan Bautell, 1985). Menurut Kopelman et al. (dalam Susanto, 2012) mendefinisikan *work conflict* (konflik pekerjaan) sebagai suatu tingkat di mana seseorang mengalami tekanan ketidak-seimbangan dalam bidang pekerjaan. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki tiga dimensi yaitu: Konflik yang disebabkan waktu (*time-based conflict*), Konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain-based conflict*), dan Konflik yang disebabkan oleh perilaku (*behaviour-based conflict*).

Pengembangan karier guru wanita yang sudah menikah dapat dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga. Pada aspek pengembangan karier penilaian kebutuhan karier pada seorang wanita dalam mengembangkan kariernya dapat dipengaruhi oleh aspek konflik pekerjaan keluarga yaitu konflik yang disebabkan waktu (*time-based conflict*). Penelitian Chusniatun (2014) menyatakan bahwa kebanyakan alasan utama wanita yang tidak dapat aktif melakukan pengembangan karier adalah ‘tidak mau repot’ dan kepercayaan diri rendah, tetapi mereka mengatakan karena alasan kesibukan mengurus rumah tangga. Berbagai tugas peran yang dijalani oleh wanita karier telah menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kariernya, terutama bagi wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak yang harus mendapat pengasuhan. Kenyataannya disatu sisi

seorang ibu tetap harus bekerja dan berkarier sementara disisi lain ia tidak bisa lepas dari perannya sebagai ibu dan istri saat dirumah dengan berbagai macam tugas rumah tangga. Selama ia masih mampu membagi waktu untuk mengurus karier dan keluarganya maka masalah konflik pekerjaan-keluarga bisa dihindari, kecuali terjadi ketidakseimbangan antara dua peran tersebut maka akan berpotensi pada munculnya konflik yang dirasa bisa membebani dirinya, baik dalam berkarier maupun dalam urusan kehidupan rumah tangga (Dancer, dalam Rinantri, dkk., 2014).

Hal ini berhubungan dengan karier seseorang adalah sesuatu yang bersifat pribadi dan sangat penting dan sasaran dari penilaian kebutuhan karier adalah untuk membantu individu-individu melakukan perencanaan mereka sendiri (Flippo, 1984). Dengan adanya konflik pekerjaan-keluarga berdasarkan waktu seperti yang sudah dijelaskan diatas membuat penilaian kebutuhan karier menjadi tidak terencana karena ada anggapan 'tidak mau repot' pada wanita karier.

Aspek pengembangan karier kesempatan-kesempatan karier dapat dipengaruhi oleh aspek konflik pekerjaan keluarga yaitu konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain-based conflict*), dan konflik yang disebabkan oleh perilaku (*behaviour-based conflict*). Penelitian yang dilakukan oleh Junita (2011) menyatakan bahwa konflik peran yang dialami oleh dosen wanita akan meningkatkan stres kerja mereka. Dilengkapi dengan penelitian Erminia (2017) bahwa stres kerja yang rendah dapat mempengaruhi pengembangan karier secara positif, karyawan yang mendapat tekanan-tekanan yang bersifat rendah dapat mempengaruhi keinginan pengembangan karier pada karyawan karena karyawan

merasa memiliki tanggung jawab. Namun ini hanya untuk tekanan-tekanan atau stres yang rendah hingga menengah. Maka dengan ini aspek pengembangan karier pada guru wanita yang sudah menikah dapat dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga yang berdasarkan pada ketegangan karena konflik peran yang terjadi pada seorang wanita berkarier juga berkeluarga dapat menimbulkan stres, sedangkan stres yang rendah dapat mempengaruhi pengembangan karier secara positif.

Aspek kesempatan-kesempatan karier juga dapat dipengaruhi oleh aspek konflik berdasarkan perilaku. Penelitian Horner (dalam Munandar, 2001) bahwa baik pria maupun wanita masih cenderung menilai dirinya, dan berperilaku sesuai dengan stereotip dominan yang menyatakan bahwa kompetisi, kemandirian, prestasi intelektual, dan kepemimpinan mencerminkan '*masculinity*' tetapi bertentangan dengan '*femininity*'. Wanita yang mempunyai ciri-ciri kemandirian dan dorongan aktif sering dituduh sebagai 'agresif'. Perilaku ini dianggap tidak sesuai dengan wanita, dan karena itu keberhasilan atau prestasi unggul dapat menimbulkan ketakutan akan keberhasilan pada wanita. Hal itu akan timbul jika seseorang menduga bahwa akibat dari suatu tindakan akan negatif pada wanita, misalnya penolakan sosial, di anggap tidak feminim atau merasa dirinya tidak feminim. Didukung dengan penelitian Damayanti (2015) menyatakan bahwa adanya anggapan bahwa wanita harus bersifat feminim, sabar dan lembut sedangkan dalam pengembangan karier lebih dibutuhkan intelektual, ambisius, siap berkompetisi, berani, rasional, dan tegas yang bersifat maskulin, maka hal ini akan menyebabkan pria memiliki kesempatan mengembangkan karier lebih besar

dibandingkan dengan wanita dan wanita akan mengalami ketakutan akan keberhasilan dalam kariernya.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan pengembangan karier pada guru wanita yang sudah menikah?

B. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan pengembangan karier pada guru wanita yang sudah menikah.

2. Manfaat

a. Manfaat teoretis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu baru sebagai pengetahuan bagi masyarakat dan juga sebagai sumber referensi tambahan jika ada permasalahan yang serupa khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat praktis

Peneliti berharap penelitian ini mampu membantu Institusi atau organisasi lain yang memiliki kasus serupa agar dapat menemukan jalan keluar yang tepat.