

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengembangan Karier Pada Guru Wanita Yang Sudah Menikah**

##### **1. Pengertian Pengembangan Karier Pada Guru Wanita Yang Sudah Menikah**

Karier 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 (Flippo, 1984). 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.

Menurut Rivai (2010) karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan), dan aktivitas selama masa kerja individu. Definisi ini menekankan bahwa karier tidak berhubungan dengan kesuksesan dan kegagalan, namun lebih kepada sikap dan tingkah laku, dan kontinuitas individu dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Agar karier dapat berkembang diperlukan adanya perencanaan karier, yaitu proses hingga seseorang dapat memilih tujuan karier serta jalan mencapai tujuan tersebut. Namun dengan hanya mengandalkan perencanaan karier tidak

menjamin seseorang memperoleh keberhasilan (Rivai, 2010). Implementasi rencana-rencana karier memerlukan pengembangan karier (Handoko, 2013).

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.

Menurut Handoko (2013), pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Menurut Nawawi (2011), pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.

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.

Menurut beberapa pengertian diatas 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.

## 2. Aspek-Aspek Pengembangan Karir

Menurut Flippo (1984) unsur-unsur penting dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

### a. Penilaian kebutuhan karier

Karier seseorang adalah suatu kehidupan yang sangat pribadi dan sangat penting. Sikap dasar organisasi haruslah mengizinkan setiap orang untuk mengambil keputusan sendiri dalam hubungan ini. Para karyawan dibantu untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan karier yang tepat dan kebutuhan pengembangan yang sesuai dengan tujuan itu. Sasaran dalam penilaian kebutuhan karier lebih untuk membantu individu-individu melakukan perencanaan mereka sendiri.

### b. Kesempatan-kesempatan karier

Setelah menyadari bahwa karyawan mempunyai kebutuhan karier tertentu wajarlah jika selanjutnya terdapat kewajiban untuk membuat bagan jalur-jalur karier tertentu melalui organisasi. Karyawan perlu mengetahui jenis-jenis pekerjaan apa yang ada sekarang dan apa yang akan tersedia dalam waktu dekat, demikian juga dalam jangka panjang.

c. Penyelarasan kebutuhan - kesempatan

Jika para karyawan menilai dengan teliti kebutuhan-kebutuhan karier mereka dan telah menyadari kesempatan-kesempatan karier didalam organisasi, masalah yang masih ada adalah masalah penyelarasan. Tekanan yang lebih besar harus diberikan kepada teknik-teknik pengembangan yang lebih diindividualisasikan seperti penugasan-penugasan khusus, perputaran jabatan yang direncanakan, dan latihan kepenyelian. Penilaian, penyuluhan, pelatihan dan pendidikan akan sia-sia jika karyawan itu tidak maju sepanjang jalur karier yang di rasakan sendiri. Produktivitas dan moral akan meningkat jika keputusan-keputusan kepegawaian didasarkan pada penilaian-penilaian yang objektif atas kemampuan yang ada sekarang dan kemampuan yang potensial.

Komponen-komponen pengembangan karier diperoleh dari komponen-komponen menurut Bernardin dan Russell (2006), yaitu:

a. *Self Assessment Tools*

Alat penilaian yang digunakan untuk menentukan karier. Biasanya, individu yang menyelesaikan latihan penilaian diri untuk tujuan

perencanaan karier menjalani proses di mana mereka memikirkan peran, minat, keterampilan, dan perilaku kerja mereka.

b. *Individual Counseling*

Membantu karyawan merencanakan karirnya melalui konseling. Satu kegiatan pengembangan karier yang umum adalah konseling karier. Konseling karier individu adalah untuk membantu karyawan, mendiskusikan tujuan karier mereka dalam satu sesi konseling dengan menggunakan buku kerja dan latihan penilaian mandiri lainnya

c. *Information services*

Tersedianya informasi dan sistem komunikasi dalam organisasi. Sistem komunikasi internal sering digunakan oleh organisasi untuk mengingatkan karyawan terhadap kesempatan kerja di semua tingkat termasuk pergerakan ke atas, ke bawah, dan lateral.

d. *Organizational assessment programs*

Program asesmen/penilaian merupakan sebuah metode evaluasi potensi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi. Beberapa program asesmen mencakup pusat penilaian, pengujian psikologis, perkiraan promosi, dan perencanaan kesuksesan karyawan.

e. *Development programs*

Program pengembangan terdiri dari program penilaian keterampilan dan pelatihan yang memungkinkan digunakan organisasi untuk mengembangkan karyawan mereka untuk posisi masa depan. Program

pengembangan dapat bersifat internal dan dijalankan oleh sumber daya manusia, atau secara eksternal dalam bentuk seminar dan *workshops*.

f. *Career programs for special target groups*

Program pengembangan karier sering kali diberlakukan untuk memenuhi kebutuhan unik karyawan tertentu. meskipun banyak kelompok dan isu yang berbeda dapat ditargetkan untuk pengembangan karier, beberapa program yang umum adalah program yang berfokus pada karyawan jalur cepat, masalah penempatan pegawai, supervisor, wanita dan minoritas, karyawan baru, karyawan dengan karier terlambat, memperkerjakan pasangan dan orang tua.

Menurut dua pendapat ahli mengenai aspek-aspek pengembangan karier adalah penilaian kebutuhan karier, kesempatan-kesempatan karier, penyelarasan kebutuhan-kesempatan, *self assessment tools*, *individual counseling*, *information services*, *organizational assessment programs*, *development programs*, *career programs for special target groups*. Dengan demikian aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penilaian kebutuhan karier, kesempatan-kesempatan karier, penyelarasan kebutuhan-kesempatan menurut Flippo (1984) dikarenakan aspek-aspek tersebut dapat untuk mengungkap pengembangan karier pada guru wanita yang sudah menikah.

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Munandar (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seorang wanita dapat berupa faktor internal (tergantung pada diri pribadi sendiri), yaitu:

a. Rasa bersalah

Adanya perasaan telah menelantarkan keluarga, terutama bila anak-anak masih kecil. Rasa bersalah muncul karena kurang dapat memberikan perhatian dan waktu pada anak atau pada pekerjaan (Munandar, 2001). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Linandar (2009) menyatakan bahwa pegawai cenderung merasa bersalah dan khawatir jika anak-anaknya diasuh oleh pembantu, anggota keluarga lain, atau dititipkan pada jasa penitipan anak (bagi yang sudah memiliki anak). Pegawai yang belum memiliki anak pun juga cenderung merasa bersalah jika orang tua mereka diurus oleh anggota keluarga lain atau dimasukkan ke panti jompo. Selain itu, rasa bersalah yang dimiliki mempengaruhi pengembangan karier mereka.

b. Konflik peran ganda

Sikap mendua antara membina peran diluar rumah dengan keinginan sebagai ibu rumah tangga. Konflik nilai yang paling dirasakan adalah ketidakmampuan membagi waktu antara pekerjaan rumah tangga, status sebagai istri dan orang tua dengan tanggung jawab pekerjaan (Munandar, 2001). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ciptoningrum (2009) konflik peran ganda mempunyai hubungan yang signifikan terhadap karier sehingga seorang wanita dapat meningkatkan kariernya dengan cara mengurangi konflik peran ganda yang dirasakan. Bagi 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 dia punya kemampuan teknis cukup tinggi, jika wanita tidak pandai-pandai menyeimbangkan peran ganda tersebut akhirnya perannya tidak akan berjalan dengan baik (Anoraga, 2001). 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). Didukung penelitian Ahmad (2005), metaanalisis yang dilakukan Ford, dkk (2007) dan Kossek & Ozeki (1998) bahwa wanita mengalami konflik pekerjaan dan keluarga karena pekerjaan pria dalam keluarga lebih fleksibel sedangkan pekerjaan wanita lebih bersifat rutinitas, contohnya tanggung jawab terhadap anak terutama usia dibawah 12 tahun. Keberadaan anak akan menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (Kinnunen, dkk., 2006).

c. Sikap konvensional suami

Sikap suami yang beranggapan bahwa tugas wanita adalah dirumah tangga sebagai istri dan ibu. Peran gender yang tidak sama juga menimbulkan ambiguitas dalam kehidupan marital wanita karier/kreatif. Mempunyai anak banyak dapat menyebabkan wanita menjadi jauh ketinggalan dengan suaminya dalam pengembangan kariernya (Munandar, 2001). Menurut

penelitian Damayanti (2015) pekerjaan yang dilakukan wanita adalah pekerjaan sampingan, dikarenakan suami adalah pencari nafkah yang utama sebagai kepala keluarga yang harus bertanggung jawab terhadap keluarganya.

Faktor pengembangan karier pada wanita karier yang bersifat eksternal (tergantung kondisi lingkungan mikro-keluarga dan komunitas dan makro-masyarakat dan budaya) yaitu:

a. Dukungan masyarakat

Peranan alami wanita sebagai ibu rumah tangga dalam sudut pandang budaya yang sempit menyebabkan prospek pengembangan karier wanita belum memperoleh dukungan masyarakat secara meluas.

b. Dukungan Suami

Pengembangan karier wanita dalam lembaga-lembaga pemerintahan belum optimal karena pegawai wanita yang telah menikah selalu memiliki status 'ikut suami' sehingga mobilitas relatif terbatas (Munandar, 2011). Menurut penelitian Damayanti (2015) dukungan suami terhadap pengembangan karier pasangannya, terlihat dari adanya kerjasama dalam melakukan pekerjaan domestik, suami mengizinkan istri dalam melaksanakan perjalanan dinas.

Dari uraian faktor yang mempengaruhi pengembangan karier guru wanita yang sudah menikah menurut Munandar (2001) terdapat faktor internal (tergantung pada diri sendiri) dan faktor eksternal (tergantung kondisi keluarga, komunitas, masyarakat, dan budaya) yaitu, rasa bersalah, konflik peran ganda,

sikap konvensional suami, dukungan masyarakat, dukungan suami. Pada faktor internal terdapat konflik pekerjaan-keluarga yang dapat mempengaruhi pengembangan karier pada guru wanita yang sudah menikah, dengan demikian konflik pekerjaan-keluarga akan diangkat menjadi variabel bebas dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 15 guru wanita yang sudah menikah, dan merasa tidak berminat untuk mengembangkan kariernya karena kesulitan dalam membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dalam mengejar jenjang karier dengan tuntutan sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri sesuai dengan budayanya. Menurut Munandar (2001) konflik juga dapat timbul jika salah satu atau kedua pasangan lebih mengutamakan kariernya daripada kehidupan pribadi mereka, sehingga kurang adanya waktu untuk masing-masing pasangan, kurang ada minat dan kegiatan bersama, dan hubungan mereka semakin renggang. Kombinasi karier dengan peranan sebagai ibu mau tidak mau menghadapi wanita dengan berbagai masalah yaitu, peningkatan tanggungjawab yang menyita waktu dan menimbulkan stres fisik dan emosional, rasa bersalah karena kurang memberi perhatian dan waktu pada anak atau pada pekerjaan, kesempatan karier yang terbatas karena sikap atasan yang meragukan komitmen penuh wanita terhadap pekerjaan atau komitmen terhadap keluarga.

Menurut penelitian Chusniatun (2014) yang memaparkan kegiatan para guru wanita dari pagi hingga malam hari menunjukkan betapa berat tugas peran ganda seorang guru wanita. Selain harus bertanggung jawab melaksanakan tugas rumah tangga yang luar biasa banyaknya juga harus menunaikan tugas profesi yang juga tidak ringan, dan kemungkinan terjadi konflik peran pada wanita karier

sangat besar. Selain itu walaupun banyak yang memiliki potensi mengembangkan karier ternyata hampir sebagian dari subjek 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 menghindari dengan menunjuk teman lain dari kalangan pria. Alasan utama subjek tidak tertarik mengembangkan karier adalah pengembangan karier dari lembaga dan dinas tidak jelas serta mempertimbangkan peran ganda yaitu mengutamakan urusan rumah tangga.

## **B. Konflik Pekerjaan-Keluarga**

### **1. Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga**

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.

Netemeyer, dkk. (1996) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik dari perspektif keluarga pekerjaan dan pekerjaan keluarga, konflik jenis ini mencerminkan sejauh mana peran-peran tanggung jawab dari pekerjaan dan lingkungan keluarga tidak dapat dipungkiri, yaitu partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam keluarga (pekerjaan).

Frone, Rusell & Cooper (dalam Buhali, 2013) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah *interrole conflict* ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain.

## 2. Aspek-Aspek Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki tiga dimensi, yaitu:

### a. Konflik yang disebabkan waktu (*time-based conflict*),

Yaitu ketika waktu yang dimiliki individu digunakan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga menimbulkan kesulitan untuk memenuhi perannya yang lain.

*Time based conflict* memiliki 2 bentuk; (a) tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari peran yang lain; (b) adanya tuntutan waktu, dapat menyebabkan individu terokupasi dengan peran yang satu, pada saat seharusnya individu mencoba memenuhi tuntutan peran yang lain (Bartolome & Evans, dalam Greenhaus & Beutell, 1985)

### b. Konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain-based conflict*),

Yaitu yang dialami ketika ketegangan-ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran mengganggu peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

c. Konflik yang disebabkan oleh perilaku (*behaviour-based conflict*)

Yaitu konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif untuk digunakan peran yang lainnya. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan tingkah lakunya kepada orang lain.

Menurut Frone, Russell dan Cooper (dalam Roboth, 2015) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

a. Tekanan sebagai orang tua.

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

b. Tekanan perkawinan.

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri.

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua.

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e. Campur tangan pekerjaan.

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Menurut pendapat dua ahli diatas mengenai aspek-aspek konflik pekerjaan-keluarga adalah yaitu konflik yang disebabkan waktu (*time-based conflict*), konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain-based conflict*), konflik yang disebabkan oleh perilaku (*behaviour-based conflict*), tekanan sebagai orangtua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orangtua, campur tangan pekerjaan yang telah dijelaskan lebih lanjut maka dalam penelitian ini akan menggunakan aspek-aspek konflik pekerjaan-keluarga menurut Greenhaus dan Bautell (1985) yaitu konflik yang disebabkan waktu (*time-based conflict*), konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain-based conflict*), konflik yang disebabkan oleh perilaku

(*behaviour-based conflict*), dikarenakan aspek-aspek tersebut dapat mewakili aspek konflik pekerjaan-keluarga yang dialami wanita yang sudah menikah.

### **C. Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dengan Pengembangan Karier Pada Guru Wanita Yang Sudah Menikah**

Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan atau dicita-citakan (Nawawi, 2011).

Salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pada wanita karier yang sudah menikah adalah konflik peran ganda (Munandar, 2001). Penelitian Ciptoningrum (2009) menyatakan bahwa konflik peran ganda mempunyai hubungan yang signifikan terhadap karier sehingga seorang wanita dapat meningkatkan kariernya dengan cara mengurangi konflik peran ganda yang dirasakan. Sebagai wanita yang memiliki peran ganda pasti tidaklah mudah untuk menjalankan peran tersebut secara bersamaan. Padahal peran seorang ibu rumah tangga yang sekaligus sebagai wanita karier haruslah berjalan secara beriringan dan harus terlaksana dengan baik, apabila tidak dapat mewujudkan maka pastilah akan menimbulkan konflik (Ranakusuma, dalam Chusniatun, dkk, 2014).

Selanjutnya, penelitian Ermawati (2016) menyatakan ketika seorang wanita (terutama yang sudah menikah) memilih untuk berkarier, maka ia akan dihadapkan pada dua peran yang sama pentingnya, yaitu peran di dalam keluarga dan peran di dalam pekerjaan (karier). Kondisi tersebut seringkali menjadi dilema bagi seorang wanita karier. Disatu sisi, ia harus memiliki kesempatan untuk menghasilkan kinerja terbaik di dalam pekerjaannya, namun disisi lain ia juga harus memiliki waktu untuk melayani suami, mendidik anak-anaknya, dan mengurus keperluan-keperluan rumah tangga lainnya. Peran ganda wanita karier memiliki konsekuensi yang sangat signifikan bagi keluarga. Pembagian peran wanita karier seringkali menimbulkan ketidakseimbangan, sehingga dapat menyebabkan peran yang saling tumpang tindih. Wanita karier umumnya mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan perannya di dalam rumah tangga dan perannya di dalam karier.

Begitu juga dengan guru sebagai wanita karier, guru akan mendapatkan 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. Pengembangan karier guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi (UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 32). Menurut penelitian Chusniatun,dkk (2014) justru menyatakan bahwa kenyataan yang terjadi, walaupun banyak yang memiliki potensi ternyata hampir sebagian dari mereka ini tidak memiliki ambisi pribadi untuk menduduki jabatan struktural disekolah. Kalaupun ada kesempatan untuk merintis karier struktural

biasanya sebagian besar kurang percaya diri dan mereka berusaha menghindar dengan menunjuk teman lain dari kalangan pria. Alasannya adalah pengembangan karier dari lembaga dan dinas tidak jelas, serta pertimbangan peran ganda, yaitu mengutamakan urusan rumah tangga. Konflik pekerjaan keluarga sebagian besar dialami oleh para wanita yang berkarier di luar rumah. Mereka dituntut untuk menjadi guru profesional dengan segala macam tugas dan konsekuensinya, serta disisi lain waktu dan tenaga harus juga dicurahkan untuk urusan rumah tangga.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah *interrole conflict* ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain (Greenhaus dan Beutell,1985). Dimensi konflik pekerjaan-keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adalah konflik yang disebabkan oleh waktu (*time-based conflict*), konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain-based conflict*), dan konflik yang disebabkan oleh perilaku (*behaviour-based conflict*).

Dimensi konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik yang disebabkan waktu (*time-based conflict*) memiliki dua bentuk: (a) tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari dan (b) adanya tuntutan waktu dapat menyebabkan individu terokupasi dengan peran yang satu pada saat seharusnya idividu mencoba memenuh tuntutan peran yang lain (Bartolome & Evans, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Munandar (2001) permasalahan yang akan dihadapi oleh wanita berperan ganda seperti peningkatan tanggung jawab yang menyita waktu dan menimbulkan stres fisik dan emosional serta rasa bersalah karena kurang dapat memberikan perhatian dan waktu pada anak atau pekerjaan. 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 subjek 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 tidak bisa lepas dari perannya sebagai ibu dan istri saat dirumah dengan berbagai macam tugas rumah tangga. Selama 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).

Pada dimensi konflik yang disebabkan oleh waktu akan mempengaruhi penilaian kebutuhan karier pada seorang wanita dalam mengembangkan kariernya, karena karier seseorang adalah sesuatu yang bersifat pribadi dan sangat penting dan sasaran dari penilaian kebutuhan karier adalah untuk membantu individu-individu melakukan perencanaan sendiri (Flippo, 1984). Sedangkan, untuk guru wanita yang sudah menikah memilih enggan untuk merencanakan pengembangan kariernya sendiri, salah satu alasan utamanya adalah mengutamakan urusan rumah tangga (Chusniatun, dkk, 2014).

Dimensi konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain-based conflict*), hal ini terjadi ketika ketegangan-ketegangan yang ditimbulkan oleh suatu peran mengganggu peran lain. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala yang dapat mempengaruhi kesempatan-kesempatan karier seseorang. Penelitian Ciptoningrum (2009) bahwa konflik peran ganda mempunyai hubungan yang signifikan terhadap karier sehingga seorang wanita dapat meningkatkan kariernya dengan cara mengurangi konflik peran ganda yang dirasakan. Ditambahkan pada 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.

Menurut beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik ketegangan (*strain-based conflict*) dapat mempengaruhi kesempatan karier untuk guru wanita yang sudah menikah, hal ini disebabkan karena konflik ketegangan yaitu konflik pekerjaan keluarga dapat meningkatkan stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga juga dapat mempengaruhi pengembangan karier karena adanya peran ganda pada wanita karier. Dalam penelitian Erminia (2017) dijelaskan bahwa stres kerja yang cenderung rendah dapat mempengaruhi

pengembangan karier secara positif. Begitu juga dengan guru wanita sebagai wanita karier yang sudah menikah jika konflik pekerjaan keluarga tinggi maka akan meningkatkan stres kerja pada wanita karier begitu juga sebaliknya jika konflik pekerjaan keluarga rendah akan menurunkan tingkat stres kerja pada wanita karier dan stres kerja yang cenderung rendah akan cenderung meningkatkan pengembangan karier pada guru wanita yang sudah menikah.

Dimensi konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik yang disebabkan oleh perilaku (*behaviour-based conflict*) yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif untuk digunakan pada peran yang lainnya, sehingga dapat mempengaruhi kesempatan karier pada wanita. 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, dianggap tidak feminim atau merasa dirinya tidak feminim. Didukung dengan penelitian Damayanti (2015) menyatakan bahwa wanita lebih melekat pada sifat sabar dan lembut, sementara hal-hal yang dibutuhkan dalam pengembangan karier seperti intelektual, ambisius, siap berkompetisi, berani,

rasional, dan tegas, dianggap lebih dimiliki oleh pria, sehingga pria memiliki kesempatan mengembangkan karier lebih besar dibandingkan dengan wanita. Penelitian Chusniatun, dkk (2014) juga menyampaikan walaupun ada kesempatan guru wanita yang sudah menikah untuk merintis karier struktural biasanya sebagian besar kurang percaya diri dan mereka berusaha menghindar dengan menunjuk teman lain dari kalangan pria.

Dari uraian dinamika antara konflik pekerjaan keluarga dengan pengembangan karier pada guru wanita yang sudah menikah di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pada konflik pekerjaan keluarga yaitu konflik yang disebabkan waktu, konflik yang disebabkan oleh ketegangan dan konflik yang disebabkan perilaku (Greenhaus & Beutell, 1985) dapat mempengaruhi aspek-aspek pengembangan karier pada guru wanita yang sudah menikah yaitu penilaian kebutuhan karier, kesempatan-kesempatan karier dan penyelarasan kebutuhan-kesempatan karier ( Flippo, 1984).

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan keluarga dengan pengembangan karier pada guru wanita yang sudah menikah. Artinya semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga yang dialami guru wanita yang sudah menikah maka semakin rendah pengembangan karier yang akan dilakukan, sedangkan semakin rendah konflik pekerjaan keluarga yang dialami guru wanita yang sudah menikah maka semakin tinggi pengembangan karier yang akan dilakukan.