

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Adanya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, perkembangan teknologi dan perubahan sosial, terutama maraknya gerakan emansipasi wanita, membuat wanita mempunyai peluang khusus untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya serta mengaktualisasikan dirinya. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa wanita mempunyai partisipasi yang cukup besar dalam pembangunan bangsa karena dapat dimungkinkan akan adanya kebangkitan kaum wanita secara massal di segala bidang kehidupan. Modernisasi telah memberikan peluang yang sama bagi setiap individu baik laki-laki maupun perempuan. Sekarang ini sudah banyak wanita yang tidak lagi mempergunakan sebagian besar hidupnya semata-mata hanya untuk urusan rumah tangga saja, tetapi juga memikirkan pekerjaan di luar rumah sebagai unsur penting dalam kehidupannya. Keadaan-keadaan itulah yang akhirnya memunculkan wanita karir dan pertambahan pesat jumlah angkatan kerja wanita Indonesia. Wanita pada masa modern ini mengalami banyak perubahan keadaan. Saat ini wanita mendapatkan kebebasan dalam memilih pekerjaan yang dikehendaknya sehingga banyak pilihan yang dimiliki oleh wanita (Kemenppa, 2017)

Di Indonesia, sebagaimana juga yang terjadi di seluruh penjuru dunia, makin banyak wanita yang bekerja di sektor formal. Ada yang sekedar untuk menyambung nafkah dan ada pula yang ingin mengaktualisasikan diri. Seperti

kaum pria, wanita juga mencari peluang untuk mengembangkan diri selama berkarier. Di tengah semakin banyaknya kesempatan bagi kaum wanita untuk bekerja di berbagai pekerjaan serta mengenyam pendidikan tinggi, masih sering terdengar cerita bahwa wanita lebih memilih berhenti bekerja, terutama setelah berkeluarga, ada berbagai alasan yang dikemukakan atas tindakan ini. Salah satunya adalah untuk menjalankan kodrat alam, yaitu menjadi istri dan ibu yang baik (Diarida dan Hartika, 2018).

Bagi Indonesia, pelibatan perempuan dalam berbagai aktivitas pembangunan dan pengambilan keputusan merupakan tindakan yang sangat realistis karena jumlah perempuan di Indonesia memang mencapai 50 % lebih jumlah penduduk (Kemenppa, 2017). Sangatlah wajar apabila kaum perempuan diberdayakan agar dapat berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Namun sayang meskipun secara konstitusional perempuan diakui sama kedudukannya dengan laki-laki sebagai warga negara untuk bisa mengambil bagian dalam berbagai segi kehidupan baik politik, ekonomi, hukum, soial maupun budaya, namun dalam praktek pengakuan secara konstitusional terebut masih sebatas bersifat normatif. Hal ini sangat jelas terlihat dalam praktek kehidupan politik dan pemerintahan.

Keterwakilan perempuan di parlemen maupun di lembaga pemerintahan masih sangat kecil jumlahnya, terlebih apabila kita pusatkan perhatian pada keterlibatan perempuan dalam jabatan-jabatan strategis. Dalam catatan data ketenagakerjaan di Indonesia juga menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam sektor publik belumlah memuaskan. Sebagai contoh misalnya bahwa

meskipun dalam Undang-Undang No 12 Tahun 2003 telah mengamanatkan aksi afirmasi mengenai quota 30 % perempuan dalam lembaga legislatif, akan tetapi sampai hasil pemilu 2009 jumlah perempuan di parlemen masih sangat jauh karena hanya kisaran 9 % sementara anggota parlemen laki-laki mencapai 91 %. Karenanya dalam struktur kekuasaan dan pengambilan keputusan di parlemen, di pemerintahan ataupun di lembaga yudikatif, perempuan menjadi sangat kecil pengaruhnya sehingga sangat signifikan terjadinya silent majority (Rahmawati et al., 2018)

Padahal semestinya potensi perempuan yang besar ini diberdayakan sehingga mampu memperkuat lahirnya kebijakan-kebijakan dan program-program pembangunan yang lebih berkeadilan, khususnya bagi kaum perempuan. Pelibatan perempuan di bidang pemerintahan juga menjadi semakin penting, bukan hanya dalam kerangka efektifitas pemanfaatan sumberdaya pembangunan, akan tetapi juga dalam kerangka pemerataan kesempatan bagi perempuan dalam proses pengambilan keputusan di pemerintahan. Tentu saja untuk kepentingan tersebut bukan hanya diperlukan upaya peningkatan jumlah perempuan yang masuk dalam bidang pemerintahan sebagai Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi juga bagaimana peningkatan kualitas kesetaraan mereka dengan kaum laki-laki untuk dapat bersaing meraih jabatan-jabatan strategis di pemerintahan (Astuti, 2013).

Peran wanita dalam pemerintahan juga dapat dilihat dari banyaknya wanita yang menjadi pejabat struktural mulai dari eselon V (terendah) sampai dengan eselon I (tertinggi). Secara umum jumlah pejabat struktural di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) kurang lebih 10 persen (433.797 orang pejabat struktural),

dengan jumlah (PNS)pria yang menjabat struktural sebanyak 301.011 orang dan wanita sebanyak 132.786 orang. Meskipun wanita sudah berperan sebagai (PNS), namun belum banyak yang berada pada posisi pengambilan keputusan, Sebagian besar pejabat struktural didominasi oleh kaum pria. Semakin tinggi jabatan semakin kecil persentase wanita yang menduduki jabatan tersebut (BKN, 2017). (PNS)

PNS pada 31 Desember 2019 berjumlah 4.189.121 orang dimana pada tahun 2015 hingga Desember 2018 jumlah PNS mengalami penurunan, hal ini dikarenakan banyaknya jumlah PNS yang pensiun dan oratorium PNS selama 2 (dua) tahun, yang kemudian dilanjutkan dengan kenaikan jumlah PNS pada Desember 2019 sebesar 0,09%. Perbandingan jumlah PNS pria dan wanita pada desember 2019 adalah PNS pria sejumlah 2.031.294 orang atau 48,49% sedangkan jumlah PNS wanita adalah 2.157.827 orang atau 51,51% sehingga dapat disimpulkan bahwa selisih perbandingan jumlah ASN wanita adalah 0,03% lebih banyak dari pada jumlah PNS pria (BKN, 2020). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah PNS perempuan mendominasi pada jabatan Fungsional Teknis sebanyak 31,85 persen. Pada jabatan yang sama, PNS lelaki hanya ada 19,94 persen saja . Sedangkan jumlah PNS perempuan paling sedikit ada pada jabatan di bidang Struktural, yakni sekitar 3,22 persen saja. PNS laki-laki pun hanya berjumlah 6,57 persen dari total keseluruhan (BPS, 2018).

Begitu pula di Kantor D.I.Yogyakarta pada tahun 2019 jumlah PNS di lingkungan X DIY sebanyak 322 orang dengan jumlah pria sebanyak 133 orang dan wanita sebanyak 102 orang. Pegawai yang menduduki jabatan struktural di

eselon II, II dan IV sebanyak 26 orang dengan jumlah pria sebanyak 14 orang, sedangkan wanita sebanyak 12 orang.

Kesempatan dalam menduduki suatu jabatan struktural menurut Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Dalam Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak Pegawai Negeri Sipil. Dalam konteks normative sebenarnya sudah ada jaminan perundangan baik PNS wanita maupun PNS pria memiliki peluang yang sama baik untuk menjadi PNS maupun untuk menduduki jabatan struktural asal memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Begitu pula di kantor (X)D.I Yogyakarta, PNS pria maupun wanita mempunyai kesempatan yang sama dalam menduduki suatu jabatan struktural, dimana PNS pria lebih banyak dari PNS wanita. Berdasarkan wawancara kepada 10 karyawan di Kantor (X)D.I Yogyakarta pada tanggal 20 April 2020 sebagian besar menolak untuk mengejar karir dengan alasan menjadi wanita sukses takut tidak bisa mengurus suami dan anak secara maksimal dan wanita yang sukses biasanya tidak diikutkan dalam kegiatan masyarakat dan mempunyai anggapan bahwa wanita yang lebih sukses tidak merasa nyaman di hadapan suaminya yang kariernya lebih rendah.

Karyawan wanita dikantor (X) D.I Yogyakarta jumlahnya cukup banyak dan Sumber Daya Manusianya potensial, mayoritas dari karyawan wanita telah masuk dalam sistem budaya khususnya Jawa yang masih terikat oleh adanya nilai-nilai budaya yang melekat dalam masyarakat tradisional, dalam hal ini adalah nilai-nilai budaya Jawa. Adanya paham yang memberikan perspektif bahwa peran

perempuan adalah untuk melayani, mengurus serta bertanggungjawab dalam urusan keluarga (macak, manak dan masak), sedangkan laki-laki diberi tugas sebagai sumber nafkah yang utama dan bertanggungjawab terhadap kebutuhan keluarga telah mengakibatkan terjadinya pembagian tugas di sektor domestik yaitu didalam kehidupan rumah tangga dan sektor publik yaitu diluar kehidupan rumah tangga. Sistem budaya patriarki inilah yang kemudian diduga dapat mendorong munculnya *fear of success* pada perempuan, terutama pada perempuan Jawa, hal itu dapat dimengerti karena dengan kesuksesannya, akan muncul kecemasan tersendiri bahwa dia akan ditolak masyarakat karena budaya yang berkembang kurang mengijinkan perempuan sukses di sector *public* (Rahmawati et al., 2018). Oleh sebab itu beberapa perempuan lebih cenderung untuk menghindari sukses

Motif menghindari sukses diidentifikasi sebagai suatu representasi psikologis dari stereotype yang berkembang di masyarakat, bahwa kompetensi, kemandirian, persaingan/kompetisi, dan prestasi intelektual adalah sebagai aspek yang inkonsisten dengan feminitas, dan lebih sesuai untuk karakter maskulin. Harapan untuk sukses diikuti oleh konsekuensi negatif terhadap kesuksesan itu sendiri, sehingga dapat menghalangi tingkat aspirasi (Horner, 1972). Diari dan Hartika (2018) menyatakan bahwa individu yang mengalami ketakutan akan sukses cenderung kurang memiliki usaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik, selain itu individu tidak memiliki rencana untuk mengembangkan diri dengan baik agar terhindar dari konsekuensi yang tidak diharapkan yaitu kesuksesan.

Ternyata masih banyak hambatan bagi wanita untuk mencapai kedudukan atau peningkatan prestasi seperti yang diharapkan, apalagi kedudukan pimpinan atau pengambilan keputusan lainnya. Untuk mencapai kedudukan yang setara dengan kedudukan pria, wanita dituntut untuk mempunyai prestasi yang lebih menonjol, serta harus melalui perjuangan yang sangat berat. Perjuangan wanita yang berat untuk mencapai suatu kedudukan, disebabkan masih banyak masyarakat Indonesia menganut paham patriarki, sehingga menghasilkan keputusan dan sikap yang timpang (Kemenppa, 2017)

Pendapat Ramadhani dan Fakhurrozi (2019) disebutkan bahwa kebanyakan wanita memiliki ketakutan untuk sukses, lebih pada konsekuensi-konsekuensi yang akan diterimanya akibat dari kesuksesan yang akan diraihinya. Sehingga wanita enggan untuk mengembangkan prestasinya lebih lanjut. Terutama untuk wanita yang memiliki aspirasi dan kemampuan yang tinggi untuk sukses. Pada wanita yang demikian, muncul konflik antara keinginan untuk meraih kesuksesan dengan kecemasan dalam menghadapi konsekuensi akibat kesuksesannya.

Kemajuan yang telah dicapai kaum perempuan dalam bidang pendidikan dan kesempatan besar untuk bekerja, masih menyisakan permasalahan yang memprihatinkan, yaitu peran serta kaum perempuan belum dioptimalkan. Berbagai perbedaan peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab, serta kedudukan antara laki-laki dan perempuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, telah menimbulkan berbagai ketidakadilan. Salah satu penyebabnya adalah telah

berakarnya perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan dari sisi adat, norma ataupun struktur masyarakatnya (Rahayu, 2015).

Listyowati (2000) mengemukakan faktor penghalang bagi perempuan untuk dapat eksis di dunia kerja adalah pertama, hambatan fisik karena adanya tugas kodrati seperti mengandung, melahirkan dan menyusui. Kedua hambatan teologis yaitu keyakinan bahwa perempuan diciptakan dari tulang rusuk laki-laki sehingga harus mengabdikan. Ketiga, hambatan sosial budaya dalam bentuk munculnya stereotip dimana perempuan dianggap sebagai makhluk yang lemah, pasif, emosional dan tergantung. Keempat, hambatan sikap pandang, perempuan dipandang sebagai makhluk rumah sedangkan laki-laki adalah makhluk luar rumah. Terakhir hambatan historis yakni kurangnya nama perempuan dalam sejarah masa lampau. Kondisi seperti ini menyebabkan munculnya ketakutan akan kesuksesan pada diri perempuan yang lebih dikenal dengan istilah *fear of success*.

Pada perempuan bekerja dan telah menikah rentan mengalami *fear of success*. Hal ini disebabkan karena tanggung jawab lebih besar dalam mengurus pekerjaan, mengurus diri sendiri, suami, anak dan urusan rumah tangga yang harus dilakukan secara bersamaan. Kewajiban tersebut membuat wanita harus membagi perhatiannya untuk memenuhi tanggung jawabnya (Lestari, 2018). Menurut pendapat Ward (dalam Matlin, 2008), jika seseorang mencoba memperhatikan dua stimulus atau lebih, maka perhatian akan terbagi atau tingkat akurasinya akan menurun. Perempuan yang bekerja dan mempunyai peran dalam keluarga tidak dapat maksimal dalam menjalani tanggung jawabnya sehingga perhatiannya terpecah antara bekerja dengan mengurus rumah tangga. Hal ini

mengindikasikan ketakutan akan kesuksesan pada perempuan yang bekerja dan sudah memiliki keluarga. Secara umum, resiko yang akan dihadapi wanita pekerja yang menikah adalah terbengkalainya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran, sulitnya menghadapi konflik peran antara kedudukan sebagai ibu rumah tangga dan terhadap wanita yang belum menikah, sering timbulnya stres dan beban pikiran serta berkurangnya waktu untuk diri sendiri. Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Papalia (2008) yang menyatakan pasangan yang bekerja menghadapi tuntutan ekstra dalam waktu dan energi, konflik antara pekerjaan dan keluarga, kemungkinan rivalitas antar pasangan, dan kecemasan serta rasa bersalah berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan anak.

Hal yang demikian dapat dipahami, mengingat bahwa kesuksesan dan prestasi adalah aspek yang berada pada area maskulin (Horner , 1972), sehingga jika wanita meraih kesuksesan, maka akan dihadapkan pada ketakutan-ketakutan terhadap penolakan masyarakat yang akan diterimanya, karena kesuksesan dianggap sebagai hilangnya feminitas.

Menurut Horner (1972) menyatakan bahwa takut sukses adalah disposisi kepribadian yang menuntut individu untuk tidak melakukan tugas dengan baik untuk mengantisipasi dampak negative yang ditimbulkan seperti penolakan sosial, perasaan tidak feminim akibat hasil dari sukses tersebut. Cambel dan Fleming (dalam Ayazi, M. & Divkan, 2013) takut sukses adalah kecemasan yang dirasakan karena mendekati waktu pemenuhan tugas, realisasi tujuan dan mencapai target yang lama diinginkan. Menurut Brooks (dalam Ayazi, M. &Divkan, 2013) takut

sukses adalah ketika seseorang karena kurangnya kepercayaan diri pada kemampuannya, atau takut memenuhi untuk meningkatkan fungsi mereka.

Adapun aspek-aspek ketakutan untuk sukses menurut Horner dalam Tresemer (1977) komponen ketakutan untuk sukses ada tiga, yaitu: 1) *Loss of Femininity* atau ketakutan akan kehilangan femininitas. Dalam hal ini, kehilangan femininitas berarti sebagai hilangnya sifat kewanitaan dalam bentuk kekurangmampuan seorang wanita menunjukkan sifat-sifat feminim, kekurangmampuan untuk menjadi istri dan wanita yang baik dan kurang dapat menjalankan peran sebagai wanita dalam rumah tangga. 2) *Loss of Social Self Esteem* atau ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial. Hilangnya penghargaan sosial diartikan sebagai ketiadaan atau kurangnya penghargaan masyarakat terhadap diri wanita yang sukses, karena ia tidak menampilkan sifat yang feminim. Perasaan cemas akan hilangnya penghargaan sosial yang diartikan sebagai perasaan hilangnya atau kurangnya penghargaan masyarakat terhadap wanita yang sukses karena perempuan tidak menampilkan sifat yang feminin (dalam Kurnia, 2005). 3) *Social Rejection* atau ketakutan akan penolakan sosial. Bentuk penolakan sosial ini adalah kurang atau tidak diikutsertakannya wanita sukses dalam kegiatan kelompok, kurang disenangi oleh teman-temannya baik pria ataupun wanita. Dapat diartikan wanita tersebut ditolak oleh lingkungannya.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 dan 17 Maret 2020 yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan wanita di dapatkan hasil bahwa 3 karyawan mengalami *fear of success* dengan alasan bahwa bukan tipe wanita yang mengejar karier karena disebabkan takut kehilangan femininitasnya, takut

kehilangan penghargaan social dan takut akan penolakan sosial, 6 karyawan mengalami *fear of succees* dengan alasan takut kehilangan feminitasnya dan takut kehilangan penghargaan sosial dan sebagian karyawan mengatakan bahwa menjadi wanita sukses takut tidak bisa mengurus suami dan anak secara maksimal, dan wanita yang sukses biasanya tidak diikuti dalam kegiatan masyarakat dan mempunyai anggapan bahwa wanita yang lebih sukses tidak merasa nyaman di hadapan suaminya yang kariernya lebih rendah dan terdapat 2 orang yang menolak untuk melanjutkan sekolah dengan alasan tidak nyaman bila pendidikan istri lebih tinggi dari pendidikan suaminya dan menganggap bahwasanya apa yang telah didapatkan dalam pekerjaannya sudah memuaskan . Selain melakukan wawancara dengan karyawan juga hasil wawancara dengan kepala sub bagian kepegawaian pada tanggal 16 Maret 2020 di kantor (X) DIY di sampaikan bahwa ada 1 karyawan yang menolak untuk mengikuti seleksi kenaikan jabatan.

Seperti dijelaskan oleh Hurlock (1970) bahwa wanita karir adalah wanita yang bekerja sampai batas kemampuannya untuk meningkatkan keterampilan dan mengorbankan diri dalam waktu dan usaha, dengan harapan akan mencapai suatu keberhasilan. Wanita karir tidak hanya sekedar bekerja namun memiliki kedudukan yang berarti ditempat kerjanya, berprestasi, dan berani menerimatantangan dalam bekerja. Seharusnya mereka bukan hanya puas dalam bekerja namun mereka juga harus menunjukkan kemampuannya dalam mengurus rumahtangganya dengan baik.

Oleh karena itu diharapkan wanita memiliki kemauan dan motivasi tinggi akan berusaha mengatasi hambatan-hambatan yang dapat membuat dirinya tidak dapat meraih kesuksesan terutama dalam karier. Beberapa Ibu bekerja yang berprestasi dalam pekerjaannya berpendapat bahwa berbagai hambatan dan halangan yang berasal dari dalam maupun luar pekerjaan dijadikan sebagai motivator untuk meraih kesuksesan. Kerja keras, kedisiplinan dan ketekunan dalam menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan menjadi salah satu kunci bagi para Ibu bekerja yang ingin berhasil dalam kariernya, selain itu, sebagai wanita sebaiknya tidak selalu bergantung pada sosok kaum pria namun juga tidak melupakan kodrat sebagai seorang wanita (Ihromi, Sulistyowati Irianto, 2000)

Penelitian tentang *fear of success* perlu dilakukan karena berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiadi (2007) menunjukkan hubungan negative antara *fear of success* dengan komitmen kerja. Artinya semakin tinggi *fear of success*, maka komitmen kerja subjek semakin rendah sehingga dapat mempengaruhi performa kerja individu selanjutnya. Adapun konsekuensi negative dari *fear of success* menurut Shaw, Marvin dan Philip . Costanzo (1982) adalah hilangnya sifat kewanitaan (*loss of femininity*), kehilangan harga diri di lingkungan sosial (*loss of social self esteem*), penolakan sosial (*social rejection*).

Menurut Dowling (1989), *fear of success* yang muncul dalam diri wanita akan menyebabkan turunnya tingkat aspirasi dalam diri individu. *Fear of success* yang ada dalam diri individu akan menghambat aktualisasi diri wanita dalam mengembangkan potensinya yang mengakibatkan adanya pembatasan diri dengan

mencoba menjadi individu yang sesuai dengan harapan masyarakat dan harapan pria.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *fear of success* antara lain: (a) atribusi internal, menurut Sahra (2011) wanita karir yang cenderung mengalami ketakutan akan kesuksesan adalah wanita lebih menggunakan atribusi secara internal, karena ia mampu melihat kesuksesan yang di perolehnya sebagai hasil kemampuan atau usahanya sendiri, tetapi karena tekanan sosial mengharuskan ia untuk menjaga keharmonisan lingkungannya, membuat ia merasa perlu untuk mempertimbangkan konsekuensi-konsekuensi negative dari kesuksesan yang mungkin diraihinya (b) konflik pekerjaan-keluarga. Wanita bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu bekerja, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yaitu sebagai wanita bekerja dan sebagai ibu rumah tangga dan bagi wanita bekerja yang tidak bisa menjalani dua peran itu dengan baik akan mengalami konflik kerja-keluarga (Dewi, 2017). Menurut Settless (2002) menyebutkan bahwa peran ganda yang dijalani wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita yang bekerja dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal. Konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan respon fisiologis dan tingkah laku sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap situasi yang mengancam salah satunya adalah mengalami ketakutan akan kesuksesan dimasa yang akan datang. Sedangkan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sitepu, Zulkarnain dan Zahreni (2017) didapatkan hasil bahwa dukungan sosial keluarga berpengaruh terhadap

fear of success. (c) Situasi kompetisi kerja. Menurut Handoko (1992), situasi kompetisi kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan, yang dilakukan untuk menyamai atau melebihi orang lain dengan memperlihatkan keunggulan yang pada akhirnya memperoleh apa yang diinginkan. Sari (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success*. (d) Dukungan sosial keluarga, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sitepu, Zulkarnain dan Zahreni (2017) didapatkan hasil bahwa dukungan sosial keluarga berpengaruh terhadap *fear of success*. Dukungan sosial keluarga merupakan suatu proses hubungan antar keluarga yang harus diperlihatkan melalui sikap, tindakan dan penerimaan keluarga yang terjadi selama hidup, orang yang merasa memperoleh dukungan secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya. Dukungan sosial keluarga dapat berupa dukungan internal yang dapat diterima dari suami, istri atau dukungan dari saudara kandung dan dapat juga berupa dukungan eksternal dari keluarga inti. (e) Derajat feminitas, menurut Rosiana (2010), situasi yang maskulinitasnya lebih tinggi dianggap akan mendatangkan konsekuensi negative yang akan mereka terima dari masyarakat karena bertentangan dengan tuntutan karakteristik sifat yang secara sosial dihadapkan muncul sebagai seorang perempuan. Semakin feminis seorang polisi wanita maka akan semakin mengalami *fear of success* yang tinggi yaitu semakin kuat keinginan untuk mewujudkan karakteristik yang sesuai dengan tuntutan sosial, (f) *Locus of control* Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arisandy (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat

signifikan antara *locus of control* terhadap *fear of success*. Baron dan Byrne, (2000) mengartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan seseorang atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perbedaan orientasi *locus of control* yang dimiliki oleh masing-masing individu akan mempengaruhi perbedaan dalam penilaian terhadap peristiwa atau situasi yang sedang dihadapi.

Faktor pertama yang menarik perhatian peneliti adalah konflik pekerjaan-keluarga hal ini dikarenakan bagi ibu bekerja, harus menjalani dua peran yang berbeda yaitu sebagai wanita bekerja dan sebagai ibu rumah tangga dan bagi wanita bekerja yang tidak bisa menjalani dua peran itu dengan baik akan mengalami konflik kerja-keluarga (Dewi, 2017). Newman dan Newman, (2006) mengatakan bahwa individu pada masa dewasa mengalami multi peran (peran ganda) yang dapat menjadi sarana untuk mengekspresikan diri dan berhubungan dengan tuntutan sosial baru. Jika dilihat secara terperinci, sesungguhnya peran ganda pada wanita ini memiliki tekanan yang lebih besar bagi seorang wanita.

Faktor kedua yang menarik perhatian peneliti adalah faktor dukungan sosial keluarga. Dukungan keluarga, khususnya suami merupakan faktor yang penting bagi istri untuk membangun karirnya (Amran,1994). Karir istri tersebut nantinya akan mempengaruhi kehidupan rumah tangganya sendiri karena dengan meningkatnya karir istri dapat meningkatkan ekonomi keluarga, akan tetapi di sisi lain akan dapat menimbulkan konflik dalam rumah tangga yang berkaitan dengan peran dan tanggung jawab suami dan istri. Dengan demikian, maka diperlukan penyesuaian pandangan antara suami dan istri tentang peran masing-masing dalam rumah tangga.

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada pegawai, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Menurut Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) dalam penelitiannya enam aspek yang dikonstruksi dari bentuk dan arah konflik pekerjaan-keluarga yaitu: a) *Time-based WIF (Work Interfering Family)* yaitu konflik yang terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan pekerjaan dapat mengurangi waktu yang digunakan untuk melaksanakan tuntutan keluarga. b) *Time-based FIW (Family Interfering Work)* yaitu konflik yang terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan keluarga dapat mengurangi waktu yang digunakan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan. c) *Strain-based WIF (Work Interfering Family)* yaitu konflik yang terjadi ketika ketegangan atau kelelahan pada suatu peran akan mempengaruhi peran lainnya, hal ini terjadi ketika ketegangan dari suatu peran pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan bersamaan dengan pemenuhan tanggung jawab sebagai peran dalam keluarga. d) *Strain-based FIW (Family Interfering Work)* yaitu konflik yang terjadi ketika ketegangan atau kelelahan pada suatu peran akan mempengaruhi peran lainnya, hal ini terjadi ketika ketegangan dari suatu peran keluarga yang seharusnya dilaksanakan bersamaan dengan pemenuhan tanggung jawab sebagai peran dalam pekerjaan. e) *Behavior-based WIF (Work Interfering Family)* yaitu konflik yang terjadi pola-pola perilaku dalam suatu peran dalam pekerjaan tidak sesuai dengan pola-pola

pada peran dalam keluarga. f) *Behavior-based FIW (Family Interfering Work)*, yaitu konflik yang terjadi pola-pola perilaku dalam suatu peran dalam keluarga tidak sesuai dengan pola-pola pada peran dalam pekerjaan

Menurut Sekaran (1986) bahwa wanita karir yang sudah menikah dan mempunyai anak, pasti akan dihadapkan pada persoalan pengasuhan anak, disamping harus memikirkan karirnya, juga memiliki kewajiban untuk memikirkan dan mengurus kepentingan anak-anaknya, tentunya hal ini kerap kali menjadi masalah serius yang harus diatasi oleh wanita karir guna menentukan arah pengembangan karirnya dimasa yang akan datang. Hasil penelitian Dewi (2017) menjelaskan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi ketakutan untuk sukses dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah ketakutan untuk sukses.

Wanita yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi akan lebih memilih untuk bekerja dan menggunakan hasil dari pendidikannya tersebut. Ketika wanita dihadapkan pada suatu posisi yang baik pada pekerjaannya, maka ada perasaan takut dan cemas jika pekerjaan itu mereka lakukan. *Fear of success* muncul bukan karena pola asuh dari orang tua, akan tetapi muncul karena interaksi maupun evaluasi terhadap keadaan dan reaksi dari lingkungan terhadap kesuksesan seorang wanita (Sakinah, 2018).

Keluarga didefinisikan sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang hidup bersama dengan keterikatan emosional dimana setiap individu mempunyai peran masing-masing sebagai bagian dari keluarga (Friedman, Bowden, dan Jones (2010). Menurut Cohen dan Syme (dalam Friedman, 1998),

dukungan sosial keluarga merupakan keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain sehingga orang akan tahu bahwa ada orang lain yang memperhatikan, menghargai dan mencintainya. Dukungan keluarga merupakan segala bentuk perilaku dan sikap positif yang diberikan keluarga kepada salah satu anggota keluarga yang membutuhkan.

Menurut House dan Kahn (1985) bahwa dukungan sosial keluarga adalah transaksi diantara individu yang meliputi perasaan emosional, bantuan instrumental berupa barang atau jasa, bantuan informasi dan penilaian atau penghargaan. Aspek-aspek dukungan sosial keluarga menurut House dan Kahn (1985) terdiri dari aspek : 1) Dukungan emosional yaitu dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu 2) dukungan penghargaan, dukungan ini terjadi lewat ungkapan penghargaan positif kepada orang lain 3) dukungan instrumental yaitu dukungan yang berupa pemberian bantuan secara langsung seperti bantuan uang atau materi lainnya. 4) dukungan informasi yaitu dukungan informasi dapat berupa nasehat atau saran ,petunjuk-petunjuk, pengarahan dan umpan balik dalam memecahkan permasalahan.

Berdasarkan penelitian Sitepu dkk, (2017) menunjukkan semakin tinggi persepsi dukungan sosial keluarga karyawan, maka akan semakin rendah kecenderungan *fear of success* karyawan. Hal ini dikarenakan seorang wanita yang bekerja mengharapkan dukungan sosial keluarga selama menghadapi situasi- situasi yang menekan di lingkungan kerjanya. Dukungan sosial keluarga yang di dapatkan wanita bekerja akan mampu menghadapi situasi yang menekan dibandingkan dengan individu yang tidak mendapatkan dukungan sosial keluarga.

Selain itu Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan bahwa ketika individu mendapatkan dukungan dalam situasi yang tertekan, maka individu tersebut mampu meningkatkan rasa percaya diri, menghargai diri sendiri dan merasa bernilai.

Berdasarkan penjelasan yang ada mengenai hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan social keluarga terhadap *fear of success*, maka peneliti mengajukan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan *fear of success* pada Ibu bekerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *fear of success* pada Ibu bekerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan sosial keluarga dengan *fear of success* pada Ibu bekerja?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :
 - a. Ada hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan *fear of success* pada Ibu bekerja.
 - b. Ada hubungan hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *fear of success* pada Ibu bekerja.
 - c. Ada hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan sosial keluarga dengan *fear of success* pada Ibu bekerja.

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya dalam ilmu psikologi Industri dan Organisasi, yaitu dengan memberikan informasi konflik pekerjaan-keluarga, dukungan sosial dan *fear of success*.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan dorongan kepada para wanita bekerja untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir tanpa ada perasaan takut sukses (*fear of success*).

C. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *fear of success*. Dari sekian banyak penelitian, ditemukan berbagai persamaan dan perbedaan yaitu: variable, karakteristik subjek, lokasi penelitian dan hasil penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan mempunyai keterkaitan dengan variable-variabel yang akan dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian Dewi (2017) dengan judul “ Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Ketakutan Untuk Sukses Pada Ibu Yang Bekerja Di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar” dengan mengambil subjek ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar dengan sampel sejumlah 50 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,670 dengan signifikansi sebesar 0,01. Signifikansi $p=0,670<0,01$. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja dengan asumsi bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi ketakutan untuk sukses dan sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan ketakutan akan sukses pada ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar dengan koefisien $r_{xy} = 0,670$ dengan $p < 0,01$. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja.

Persamaan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel menggunakan sampling total. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini variabel independennya hanya satu yaitu konflik peran ganda sedangkan dalam penelitian yang akan peneliti lakukan variabel independennya dua variabel yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan sosial keluarga.

2. Penelitian Sahrah (2011) dengan judul “ Pengaruh Atribusi Kesuksesan Terhadap Ketakutan Untuk Sukses Pada Wanita Karir “, dengan mengambil subjek karyawan dan karyawan swasta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atribusi kesuksesan terhadap ketakutan untuk sukses (*fear of success* atau t-sukses) pada wanita karir. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa hipotesis yang disimpulkan tidak terbukti, karena walau dari perhitungan analisis t-test diperoleh hasil yang signifikan ($p < 0,05$) sebesar 3,492 tetapi diperoleh kesimpulan yang berkebalikan dengan apa yang di hipotesiskan. Hipotesis penelitian ini mengatakan bahwa kelompok wanita karir yang melakukan atribusi kesuksesan secara eksternal cenderung akan mempunyai derajat t-sukses yang lebih tinggi dari kelompok wanita yang melakukan atribusi kesuksesan secara internal, tetapi dari analisis diperoleh kesimpulan bahwa kelompok wanita karir yang melakukan atribusi kesuksesan secara internal-lah yang cenderung mempunyai derajat t-sukses yang lebih tinggi dari kelompok wanita karir yang melakukan atribusi kesuksesan secara eksternal.

Persamaan dalam penelitian ini variabel yang sama yaitu ketakutan untuk sukses. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sampel yang digunakan adalah para karyawan dan karyawan swasta dan analisa statistiknya menggunakan ANOVA faktorial dua jalan sebagai analisa tambahan sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan sampel wanita bekerja sebagai ASN dan analisa yang akan digunakan adalah analisis regresi *linier* berganda.

3. Penelitian Sari (2012) dengan judul “ Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja Terhadap *Fear Of Success* Pada Pegawai Wanita” dengan mengambil subjek pegawai wanita di PD BPR BKK Ungaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung sebesar 60.008

dengan taraf signifikan 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *fear of success*. Selanjutnya berdasar pada nilai regresi anatar situasi kompetisi kerja dan *fear of success* (R) sebesar 0,782 sedangkan koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,612, hal tersebut menunjukkan bahwa 61,2% *fear of success* pada pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran di pengaruhi oleh situasi kompetisi kerja, sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terungkap pada penelitian ini.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel random sampel, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan teknik sensus/sampling total.

4. Arisandy (2015) dengan judul “ Hubungan *Locus of Control* Terhadap Takut Akan Kesuksesan (*Fear Of Success*) pada Anggota Wanita TNI AD PALDAM Di Palembang. Tujuan penelitian ini adalah mencari hubungan *locus of control* terhadap takut akan kesuksesan (*fear of success*) pada anggota Wanita TNI AD PALDAM Palembang. Hasil penelitian diketahui $r = 0,555$ dan $p < 0,000$ ($p < 0,01$) hal ini berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara *locus of control* terhadap takut akan kesuksesan (*fear of success*) pada anggota Wanita TNI AD PALDAM yang menikah di Palembang. Sumbangan variable *Locus of control* terhadap takut akan kesuksesan (*fear of success*) sebesar 30,8% .Seseorang yang mempunyai *fear of success* yang positif maka *Locus of control* internalnya akan semakin tinggi, yang artinya ketakutan akan

sukses akan mempengaruhi pengendalian diri suatu individu secara internal. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variable terikatnya *fear of success*. Perbedaan dalam penelitian ini adalah: sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wanita TNI AD PALDAM Palembang dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan teknik sensus/sampling total.

5. Rosiana (2010) dengan judul “ Hubungan antara derajat feminitas dan *fear of success* pada perwira pertama polisi wanita di kantor polda jabar dan polwiltabes Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara derajat feminitas dan *fear of success* pada perwira pertama polisi wanita di kantor polda jabar dan polwiltabes Bandung. Hasil penelitian diperoleh dari perhitungan $p < \alpha$ atau $0,017 < 0,05$ hal ini berarti H_0 yang diajukan ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara derajat feminitas dengan *fear of success* pada polisi wanita di Polda Jabar wilayah Bandung. Persamaan dalam penelitian ini variabel yang sama yaitu ketakutan untuk sukses. Perbedaan dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan adalah perwira polisi yang menikah dengan polisi dan teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling sedangkan peneliti akan menggunakan sampel wanita ASN dan menggunakan total sampel.
6. Gilbert (1993) dengan judul “*Fear of Success in Anorexic Young Woman*”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan anatara gangguan makan dengan ketakutan akan kesuksesan (FOS) Berdasarkan penelitian yang telah

dilakukan oleh Stefanie (1993) didapatkan hasil bahwa ada perbedaan yang signifikan secara statistik dalam ketakutan akan kesuksesan diantara ketiga kelompok. Didapatkan hasil signifikansi, $F(1, 68) = 6.07$, $p < 0,05$, untuk ukuran ini. Kelompok anoreksia memiliki yang tertinggi berarti skor FOS ($X = 7,7$), kelompok bulimia, yang tertinggi berikutnya ($X = 5.2$), dan kelompok kontrol, paling tinggi ($X = 4.1$). Uji-t Student mengungkapkan perbedaan yang signifikan antara skor FOS anoreksia dan kontrol, $t(42) = 2.38$, $p < 0,02$, dan antara skor kelompok anoreksia dan penderita bulimia, $t(43) = 1,72$, $p \sim 0,05$. Kelompok anoreksi mencetak skor FOS lebih tinggi dari pada kelompok bulimia dan kelompok control. Kelompok bulimia Kelompok bulimia tidak berbeda secara signifikan dari kelompok kontrol. Temuan-temuan ini mungkin memiliki implikasi klinis yang penting karena ketakutan akan kesuksesan mungkin terbukti wanita muda yang masih menderita anoreksia nervosa fase prodromal. Dengan demikian, ketakutan akan kesuksesan dapat menjadi penanda risiko anoreksia nervosa. Persamaan dalam penelitian ini variabel yang sama yaitu ketakutan akan sukses. Perbedaan dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan adalah pasien rawat jalan rumah sakit dan kelompok kontrol mahasiswa sedangkan peneliti akan menggunakan sampel wanita yang bekerja dan teknik pengolahan data menggunakan analisa varian satu arah sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi *linier* berganda.

7. Minchekar Vikas S (2017) dengan judul "*The fear of success as a function of feminity among female manager in India*". Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi rasa takut akan sukses berdasarkan feminitas, maskulinitas, dan

androgini. Hasil dari penelitian ini adalah Didapatkan hasil bahwa bahwa 'Feminitas' dan 'Maskulinitas' muncul sebagai prediktor signifikan takut akan kesuksesan di kalangan manajer wanita. Namun, 'Androgyny' tidak berkontribusi untuk rasa takut keberhasilan. Ketika variabel pertama, 'Femininitas' dimasukkan, R² yang disesuaikan yang diperoleh = .774, saat 'Maskulinitas' dimasukkan R² = .793. Untuk Feminitas' F = 169.120, p <0.000, untuk 'Maskulinitas' F = 94,997, p <0,025 Nilai Beta yang diperoleh untuk dua prediktor dengan mereka signifikansi adalah; 'Femininitas' B = .931, p <0.000, Maskulinitas B B = .158, p <0,025. Hasilnya mengungkapkan bahwa feminitas dan maskulinitas adalah prediktor kuat ketakutan akan kesuksesan manajer wanita. Persamaan dalam penelitian ini adalah dalam variabel terikatnya yaitu fear of success. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan adalah manajer wanita.

Dengan demikian dapat disimpulkan keaslian penelitian dari tesis ini adalah penelitian yang dilakukan pada dasarnya memiliki kesamaan-kesamaan tertentu dengan penelitian terdahulu, misalnya variabel penelitian, lokasi penelitian dan objek penelitian. Namun disisi lain ada pula perbedaan-perbedaan yang dapat memberikan sebuah gambaran bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu misalnya variabel bebas yang dipilih, penentuan subyek penelitian, teknik pengambilan sampel dan teori yang digunakan.