

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gender merupakan sebuah konsep konstruksi sosiokultural yang membedakan karakteristik maskulin dan feminin (Alteza & Hidayati, 2007). Ideologi gender yang terbentuk di masyarakat ini akan mengidentifikasi diri mereka dalam harapan gender di suatu masyarakat (Greenstein, 1996 dalam Minnote, dkk, 2013). Ideologi gender yang lebih tradisional percaya bahwa perempuan berorientasi pada keluarga dan bahwa laki-laki berfokus pada upaya bekerja (Davis & Greenstein, 2009 dalam Minnote, dkk, 2013), perempuan juga memiliki sifat yang identik dengan lemah lembut, dan emosional, sedangkan laki-laki memiliki sifat yang lebih keras, kuat dan rasional (Alteza & Hidayati, 2007). Di Indonesia, pria diharapkan menjadi kepala keluarga yang mencari nafkah, dan wanita akan mengelola rumah tangga dan mengurus anak, namun pandangan gender semacam ini sudah tidak lagi relevan, salah satunya ditunjukkan melalui fenomena banyaknya wanita yang bekerja (Alteza & Hidayati, 2007).

Hal tersebut akan berdampak pada adanya pergeseran komposisi keluarga dari *single career family* (hanya suami yang bekerja) ke *dual career family* (suami dan istri yang bekerja), istilah yang telah diciptakan oleh Rhona dan Robert N. Rapoport sehingga telah menjadi gaya hidup yang semakin signifikan (Kasper & Meyer, 2005). Pergeseran ini didukung dengan meningkatnya jumlah pekerja

wanita dari tahun ke tahun. Menurut situs resmi yang memuat keadaan tenaga kerja di wilayah DKI Jakarta, pada bulan Agustus 2009 jumlah penduduk wanita yang bekerja adalah 1.605,69 dan terjadi peningkatan pada Februari 2010 sejumlah 1.643,17, Februari 2011 sejumlah 1.671,01 dan Februari 2012 sejumlah 1.803,53. Namun terjadi penurunan pada bulan Februari 2013 dengan jumlah 1.742,62, penurunan ini tidak melampaui jumlah wanita yang bekerja pada tahun 2011 dan kembali meningkat pada bulan Februari 2014 sejumlah 1,759,74. Selain itu, pekerja wanita juga telah menduduki berbagai bidang pekerjaan, seperti data yang telah dilansir oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pada tenaga profesional serta teknisi terdapat 7.102.987 pekerja dengan jumlah pekerja wanita sebanyak 3.786.014 (53,30%). Pada tenaga usaha penjualan memiliki tenaga kerja sebanyak 20.344.825 dengan jumlah pekerja wanita sekitar 10.735.670 atau sekitar 52,77%.

Pergeseran komposisi keluarga ini juga didukung oleh ketentuan yang telah diatur oleh UUD No 13 Pasal 5 Tahun 2003, bahwa setiap tenaga kerja baik perempuan maupun pria mempunyai kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Disamping itu, wanita saat ini memiliki tingkat edukasi yang lebih baik dari sebelumnya, mayoritas yang mendaftar di negara-negara industri dan juga di negara berkembang ialah wanita yang memiliki gelar sarjana bahkan magister (Cheung & Halpern, 2010). Berdasarkan pencapaian pendidikan perempuan yang tinggi tersebut, muncul harapan bahwa wanita tidak hanya menduduki jabatan fungsional saja, namun juga struktural dan bersaing dengan pria (Cheung & Halpern, 2010). Sesuai dengan PP No. 100 tahun 2000, menjelaskan bahwa jabatan struktural merupakan sebuah kedudukan yang

menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang serta hak dari seorang pegawai dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara, sehingga berurusan dengan fungsi administratif, manajerial dan juga kepemimpinan.

Menurut Schemerhorn, dkk (2010) seorang manajer harus bertanggung jawab memotivasi seluruh anggota tim kerjanya untuk memiliki sikap antusias hingga mencapai kepuasan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan bersama secara konsisten. Seorang manajer juga harus mampu mengatasi sebuah masalah serta mampu memprediksi dampak yang akan terjadi apabila ia mengambil sebuah keputusan (Schemerhorn, dkk, 2010). Seorang manajer juga terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan *leadership* karena menurut Mintzberg (1983, dalam Daft, 2010) peran seorang manajer atau pemimpin harus memenuhi tiga kategori yaitu *informational role* (peranan informasional) untuk mendapatkan informasi dari lingkungan luar. Kedua ialah *interpersonal role* (peranan antar pribadi) untuk mewakili tim kerjanya atau organisasinya dalam setiap kesempatan atau penyelesaian masalah yang timbul secara formal. Peran terakhir ialah *decisional role* (peranan pembuat keputusan) yang tentu saja seorang pemimpin harus mempunyai strategi sehingga ia mampu membuat keputusan dan mempertimbangkan dampak-dampak yang terjadi sebelum ia mengambil sebuah keputusan.

Manajer merupakan fungsi eksekutif dari sebuah organisasi, yang bertugas untuk mengoordinasikan dan membangun seluruh sistem (Daft, 2010). Artinya, seorang manajer merupakan sebuah peran untuk mendukung orang lain dalam bekerja. Menurut Peter Drucker seorang ahli manajemen terkemuka menyatakan

bahwa tugas para manajer adalah memberi arahan bagi organisasi mereka, memberi kepemimpinan, dan menentukan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Mintzberg, 1983 dalam Daft, 2010). Menurut Schermerhorn, dkk (2010) seorang manajer harus mampu mengatasi sebuah masalah serta mampu memprediksi dampak yang akan terjadi apabila ia mengambil sebuah keputusan, ia juga harus bertanggung jawab memotivasi seluruh anggota tim kerjanya untuk memiliki sikap antusias hingga mencapai kepuasan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan bersama secara konsisten. Di masa lalu banyak manajer yang mengendalikan karyawan dengan ketat, namun kini manajer telah mengalami revolusi dimana manajer lebih mengandalkan koordinasi dan komunikasi, dibanding perintah dan kendali (Mintzberg, 1983 dalam Daft, 2010). Manajer saat ini juga diharuskan untuk menciptakan tempat kerja yang kolaborasi dan produktif (Mintzberg, 1983 dalam Daft, 2010), membantu dan mengembangkan orang lain, berbagi tanggung jawab, serta membangun jaringan hubungan dengan pihak eksternal (Schein, 1973, 2001, dalam Johanson, 2008).

Terdapat tingkat hierarki dari jabatan manajer yang diikuti oleh perubahan fokus utama di setiap tingkatan hierarki, namun pada dasarnya manajer tetap harus memiliki kemampuan konseptual, interpersonal dan teknis untuk melakukan empat fungsi manajemen Bonoma dan Ladders (1989 dalam Daft 2010). Empat fungsi manajemen yaitu berupa perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan juga pengendalian. Menurut Bonoma dan Ladders (1989 dalam Daft 2010) terdapat level hierarki dari yang berada pada segitiga bawah ialah manajer lini pertama (*First line manager*), pada level ini menempati posisi sebagai supervisor, manajer lini, kepala

bagian dan kepala kantor. Pada level kedua ialah manajer tingkat menengah (*middle manager*) dan pada perusahaan akan menempati posisi kepala departemen, kepala divisi, manajer kendali mutu, direktur laboratorium penelitian. Level teratas ialah manajer puncak (*top manager*), dan menempati posisi seperti presiden, direktur, direktur eksekutif, CEO (*chief executive officer*) dan juga wakil presiden eksekutif.

Saat ini jumlah wanita yang menduduki posisi manajemen tingkat menengah semakin meningkat, dan para wanita ini telah menciptakan jaringan yang luas dan siap untuk maju ke posisi *top manager* di Amerika Serikat (Cheung & Halpern, 2010). Hal ini diikuti pula oleh fakta, bahwa saat ini perempuan memegang 49.1% pekerjaan di Amerika Serikat (Rampell 2009, dalam Cheung & Halpern, 2010). Fakta juga membuktikan bahwa sekitar 50% dari seluruh posisi manajemen dan profesional dipegang oleh wanita (Departemen Tenaga Kerja AS, Biro Perempuan 2006, para. 12 ; Cheung & Halpern 2010). Begitu pula di Indonesia, berdasarkan berita yang di lansir oleh Laksito dan Herliafifah dalam viva.com (2015) bahwa menurut Country Managing Director Accenture Indonesia terdapat 52% perusahaan yang kini sedang mempersiapkan lebih banyak perempuan pada posisi manajer senior tahun ini. Selain itu, penelitian dari *International Business Report* yang dirilis oleh Thornton (2013) mengungkapkan bahwa peranan wanita yang menempati posisi manajemen senior pada tahun 2013 ini mencapai angka 41%. Berdasarkan temuan ini, Indonesia berada di peringkat kedua setelah Rusia yang mencapai angka 43%, namun Indonesia menjadi yang tertinggi di antara negara-negara di ASEAN. Posisi manajemen senior teratas di Indonesia yang diduduki oleh wanita ialah Chief Financial Officer yang mencapai angka 54%, diikuti dengan

Chief Marketing Officer sebanyak 24%, Sales Director 19% dan terendah Human Resource Director sebanyak 17%. Selain itu, di Indonesia khususnya di Surabaya, menurut surat kabar Jawa Pos yang terbit pada hari Kamis tanggal 23 April 2015 menyebutkan bahwa, terdapat 19 wanita yang menjadi Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dari total 71 Kepala SKPD, dan mereka menempati posisi yang strategis seperti sebagai kepala lembaga teknis (5 orang perempuan diantara 12 kepala unit), kepala dinas (6 orang perempuan diantara 18 kepala dinas), kepala bagian (4 orang perempuan diantara 10 kepala bagian), dan camat (4 orang perempuan diantara 31 camat). Pada berita tersebut juga menuliskan, Wali Kota Surabaya menuturkan bahwa ia memilih mereka karena mereka dianggap memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Jumlah wanita di posisi manajemen senior ini diikuti oleh banyaknya kepentingan ilmiah yang lebih luas untuk meneliti hubungan antara pekerjaan, keluarga serta kehidupan pribadi (Poelmans et al, 2008 dalam Valimaki & Maija, 2009). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Poelmans (2001) bahwa wanita tidak terlepas dari kodratnya untuk mengurus rumah tangga, sehingga ketika wanita memilih untuk bekerja, maka ia menjalani *dual career family*. Seorang wanita yang menjalani *dual career family* akan memiliki peran ganda, yang tentu saja akan memiliki waktu yang terbatas untuk mengelola kedua peran tersebut (Poelmans, 2001). Fenomena pada wanita yang berperan ganda ini menambah kaburnya peran gender yaitu norma-norma perilaku yang berhubungan dengan pria dan wanita dalam konteks sosial tertentu (Eagly, 1987 dalam Valimaki & Maija, 2009), selain itu juga menambah pergeseran nilai-nilai karyawan (Greenhaus dan Singh, 2004;

Greenhaus dan Powell, 2006 dalam Valimaki & Maija, 2009). Kaburnya peran gender juga akan semakin memiliki dampak yang negatif apabila dalam sebuah keluarga memiliki *dual career*, hal ini akan berimplikasi kepada tuntutan komitmen antara keluarga dan pekerjaan (Elloy & Smith, 2003 dalam Kasper, Meyer, & Schmidt, 2005).

Seorang manajer wanita yang memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan melalui anggota tim kerjanya, tentu bukanlah hal yang mudah, ditambah lagi kodratnya sebagai seorang ibu/istri, sehingga ia dituntut untuk dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut. Ketika seorang wanita mengalami kegagalan dalam membagi antara peran di pekerjaan dan juga peran di keluarganya maka akan menyebabkan sebuah konflik dan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran yang lain, konflik ini disebut sebagai *work family conflict* (Valimaki & Maija, 2009). Penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa manajer perempuan lebih sering terpecah antara peran di pekerjaan dan di keluarga mereka, dan hal ini membuat mereka merasa bersalah serta stres (Greenhaus dan Beutell, 1985). Seorang wanita yang didukung oleh pasangannya untuk berkarir, akan merasa terancam keberadaannya di dalam keluarga, hal ini berkaitan dengan kedekatan antara ibu dengan anak serta hubungan keluarga. (Rosenbaum dan Cohen, 1999 dalam Valimaki & Maija, 2009).

Seorang wanita yang tidak dapat mengimbangi tanggung jawab di rumah akan berdampak negatif bagi diri individu itu sendiri berupa stres, gangguan kesehatan, keharmonisan dengan anggota keluarga dan tentu saja bagi organisasi berupa kurangnya komitmen karyawan seperti hilang fokus serta *absenteeism*

(Poelmans, 2001). Hal ini sejalan dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada AY, yang merupakan salah seorang manajer menengah (*middle manager*) di salah satu bank swasta Indonesia pada tanggal 2 April 2015. Ia mengungkapkan bahwa ketika anak sedang sakit, ia ingin selalu mendampingi, namun tidak dapat dilakukan karena harus tetap bekerja. Akibatnya, AY kurang fokus saat menjalankan tugasnya di kantor dan mendapatkan teguran dari atasannya. Beberapa pekerjaan pun sempat terbengkalai karena harus mengantarkan anak ke dokter sehingga berdampak pada *deadline* pekerjaan yang tidak selesai hingga mendapatkan peringatan dari atasan yang berada di pusat. Begitu juga sebaliknya, jika beban pekerjaan sudah terlalu banyak, saat di rumah ia mengalami gangguan tidur seperti sulit tidur, ataupun tidur menjadi tidak nyenyak karena memikirkan hal-hal terkait dengan pekerjaan sehingga sering kali ia mengalami gangguan kesehatan seperti sakit kepala, dan maag karena memikirkan beban yang ada di pekerjaan. Dikarenakan kurangnya waktu berada di rumah, dan terlalu sering ke luar kota untuk menghadiri rapat direksi, ia mengalami masalah keluarga karena suami merasa tidak diperhatikan.

Berdasarkan studi yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa, separuh dari jumlah pemimpin perempuan yang sudah menikah dan memiliki keluarga, lingkup perannya bertambah menjadi peran di keluarga sebagai seorang istri serta ibu dan peran bekerja (Cheung & Halpern, 2010). Namun pada kenyataannya mereka tidak dapat menjadi *superwomen* yang memaksa diri untuk mempunyai standar tertinggi untuk mengerjakan semua tugas dari kedua peran yang berhubungan dengan keluarga dan pekerjaan, sehingga mereka mengadopsi strategi internal dan juga

eksternal yang berbeda untuk mendefinisikan kembali peran mereka (Cheung & Halpern, 2010). Mereka belajar untuk meringankan peran yang satu agar dapat mengoptimalkan peran yang lain, karena mereka mengakui bahwa mereka tidak harus melakukan semuanya sendiri (Cheung & Halpern, 2010). Mereka mengubah konsep internal mereka terkait dengan tuntutan peran di pekerjaan serta di keluarga, dan menentukan peran-peran tersebut dengan cara yang bermakna dan bermanfaat bagi mereka (Cheung & Halpern, 2010).

Kompleksnya tuntutan bagi wanita yang mengalami peran ganda dan diiringi dengan keinginan untuk menyeimbangkan kedua perannya, tentu dibutuhkan sebuah kemampuan untuk mengontrol peran di keluarga dan pekerjaan (Cheung & Halpern, 2010). Seseorang bisa mengontrol kedua peran itu dengan baik ketika ia memiliki regulasi diri, seperti yang diungkapkan oleh Bandura (1991) bahwa regulasi diri merupakan salah satu penggerak utama dari kepribadian manusia, yaitu meliputi *observation*, *evaluation*, dan *self respons*, selain itu regulasi diri berguna untuk mengontrol perilaku. Berdasarkan hal ini, regulasi diri akan menjadi hal yang perlu diperhatikan agar ia dapat menjalankan kedua peran tersebut dengan seimbang. Menurut Woolfolk (2010, dalam Beeftink, 2011) mengungkapkan bahwa kemampuan regulasi diri merupakan hasil dari *sense of agency*, yaitu perasaan seseorang yang menganggap dirinya bertanggung jawab atas hasil yang telah dicapai. Oleh karena itu, ia membuat sebuah pilihan, perencanaan untuk mengambil tindakan, memotivasi dan mengatur jalannya rencana serta tindakan yang diambilnya. Lapierre & Allen (2012) bahwa seorang karyawan membutuhkan proses perencanaan untuk menanggulangi permasalahan antara pekerjaan dan

keluarga. Seseorang penting memiliki strategi dalam diri agar kedua peran ini dapat teratasi dengan baik, sehingga meminimalisir terjadinya konflik peran ganda (Baltes & Heydens-Gahir, 2003 dalam Lapiere & Allen, 2012)

Seseorang dapat melakukan suatu kegiatan karena adanya regulasi diri pada individu tersebut, sehingga ia mempunyai perencanaan akan kegiatannya (Kanfer, 1990 dalam Cellar, et al, 2010). Bila seorang wanita yang mengalami peran ganda tidak mempunyai regulasi diri yang baik, maka akan berdampak pada individu tersebut seperti stres, mudah marah, gangguan kesehatan, dan juga efek kepada organisasinya seperti *turnover*, *absenteeism*, dan performa kerja yang menurun, sedangkan pada keluarga dapat berdampak pada ketidakharmonisan antar anggota keluarga (Poelmans, 2001) hal ini merupakan indikasi regulasi diri yang kurang baik.

Berdasarkan studi yang dilansir oleh Harvard Business Review dan juga survei dari komunitas manajemen sumber daya manusia di Amerika dalam suaramerdeka.com, mengungkapkan bahwa kebanyakan wanita karier yang sudah menikah dan memiliki anak mengalami dilema dan stres karena mengalami sulitnya dalam mengurus anak, sedangkan disisi lain ia dituntut oleh perusahaan untuk berkontribusi lebih. Saat seseorang tidak mampu mengontrol kedua peran ini dengan baik, salah satu dampaknya ialah wanita karier menjadi tidak profesional dalam melaksanakan perannya di perusahaan, karena telah menikah dan memiliki anak. Akibatnya banyak dari mereka yang datang terlambat ke kantor dengan alasan mengurus rumah terlebih dahulu. Tak jarang perusahaan akan berpikir ulang untuk menuntut wanita yang bekerja lembur atau menugaskan ke luar kota, karena mereka

lebih sering menggunakan alasan untuk mengurus anak, suami serta rumah untuk memenuhi perannya di keluarga (Seputarjakarta.net). Shira Offer seorang Asisten Profesor di Department of Sociology and Anthropology di Bar-Ilan University, Israel, dikutip dari Liputan6.com mengungkapkan bahwa kedua orang tua pasti memikirkan keluarganya, namun hanya seorang ibu yang lebih mudah stres dan memiliki emosi negatif karena merupakan tipe pemikir. Hal itu terjadi karena ibu memikul tanggung jawab utama bagi anak dan kehidupan keluarganya, sehingga ketika ia memikirkan tentang keluarga, hal yang terpikirkan adalah hal yang kurang menyenangkan dan menimbulkan tingginya tingkat kekhawatiran seorang ibu.

Didukung dengan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan AY yang merupakan salah satu manajer menengah di salah satu bank swasta di Indonesia pada tanggal 2 April 2015, mengungkapkan bahwa ia memiliki tujuan dan strategi namun ternyata saat dijalani mengalami kesulitan. Setelah digali lebih dalam oleh penulis, hal tersebut terjadi karena subjek tidak mampu konsisten akan apa yang telah ia rencanakan. Subjek juga mengaku bahwa standar yang dimiliki sebagai seorang istri dan ibu berbeda dengan standar yang dimiliki oleh suami tentang seorang istri dan ibu. Selain itu, seperti yang telah di jelaskan oleh Ormrod (2012), bahwa perilaku kita akan dinilai oleh masyarakat dan orang terdekat, berdasarkan pada penilaian itu, seseorang mulai menilai dan mengevaluasi perilaku mereka sendiri berdasarkan standar yang mereka pegang untuk diri mereka sendiri. Hasil dari evaluasi nantinya ialah berupa penggeseran strategi/tujuan atau memilih untuk tetap pada standarnya. Standar tersebut dapat diperoleh dengan mengadopsi standar tertentu atau dari tujuan masyarakat (Bandura, 1986 dalam Ormrod, 2012). Sejalan

dengan hal itu, AY tetap pada standar awal persepsi sebagai seorang ibu dan istri. Subjek juga mengungkapkan semenjak hal itu, ia semakin sering beradu pendapat dengan suami, hingga akhirnya suami memutuskan untuk menggugat cerai dan meminta hak asuh anak. Pada kasus ini dapat dilihat bahwa AY tidak mempertimbangkan pergeseran standar melalui mengadopsi tujuan masyarakat, selain itu AY juga tidak mampu fokus pada kedua peran.

Di samping itu, penulis juga melakukan wawancara dengan URS yang merupakan kepala cabang wilayah Timur salah satu bank komersial utama di Indonesia pada tanggal 25 Juni 2015, ia mengungkapkan bahwa pada awal menikah cukup sulit baginya untuk membagi waktu antara bekerja dan menjadi seorang istri, namun ia terus berusaha beradaptasi agar nanti saat memiliki anak, ia lebih mudah membagi waktu. Setelah diperdalam oleh penulis, ia memiliki standar-standar yang harus dipenuhi, dan konsisten dalam menjalani, serta ia juga memiliki evaluasi diri untuk memperbaiki dirinya ke depan agar dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Karoly (1993) bahwa regulasi diri mengacu pada proses-proses pada internal diri yang memungkinkan seseorang untuk mengarahkan kegiatan pada tujuan dan standar yang telah ditetapkan, dan dilakukan secara konsisten dari waktu ke waktu untuk merubah keadaan. Regulasi diri yang efektif ialah mengikuti siklus proses dari pemikiran, performa, dan reaksi diri. Regulasi diri juga dapat digunakan di tempat kerja, menurut Tsui & Ashford (1994, dalam Beeftink, et al, 2011) mengatakan bahwa ketika seseorang mempertimbangkan efektivitas di tempat kerja, maka *self*

regulation yang adaptif sebagai peran utama, karena ia menekankan pada pentingnya dinamika yang terlibat dalam proses kerja. Proses kerja ini berkaitan dengan penetapan standar pencapaian, perilaku yang ditampilkan, mampu menganalisis perbedaan antara standar yang telah di tentukan dengan kenyataan, hingga mengurangi kesenjangan yang ada. Regulasi diri terlibat dalam proses meta kognisi seperti perencanaan, time monitoring, membantu pemecahan masalah secara kreatif dan tugas perkembangan (Peeters, Van Tuijl, Reymen, & Rutte, 2007; Beefink, et al, 2011).

1.2 Fokus penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan dalam *grand tour question* yaitu “Bagaimana gambaran proses regulasi diri dalam mengatasi konflik peran ganda pada wanita berkeluarga yang bekerja sebagai manajer?”. Untuk memperkaya dan memperdalam *grand tour question* dapat dibuat *sub question* sebagai berikut ini :

1. Apa tujuan dan rencana strategi dalam mengatasi konflik peran ganda?
2. Bagaimana motivasi diri subjek dalam mencapai tujuan untuk mengatasi konflik peran ganda?
3. Bagaimana cara individu melakukan kontrol diri dalam mencapai tujuan untuk mengatasi konflik peran ganda?
4. Bagaimana individu melakukan monitoring diri dalam mencapai tujuan untuk mengatasi konflik peran ganda?

5. Bagaimana individu melakukan proses evaluasi diri dalam mencapai tujuan untuk mengatasi konflik peran ganda?
6. Bagaimana individu melakukan reaksi diri dalam mengatasi konflik peran ganda?

1.3 Signifikansi Penelitian

Regulasi diri pada bidang organisasi digunakan untuk lebih mudah dalam beradaptasi dan juga untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang dinamis (Beefink, et al, 2011). Pada penelitian yang dilakukan oleh Beefink, et al (2011) bertujuan untuk menguji model yang mengusulkan bahwa gaya kognitif yang inovatif dan regulasi diri (meliputi pengaturan prioritas, perencanaan kegiatan kerja, dan pemantauan kemajuan tugas) terkait dengan penyelidikan keberhasilan para arsitek. Maka dari itu, pada penelitian tersebut meneliti peran *self efficacy* sebagai mediasi keberhasilan desainer dan juga pebisnis.

Kerangka teoritis utama didasarkan pada konsep regulasi diri, untuk mempertimbangkan efektivitas di tempat kerja sebagai suatu proses, regulasi diri yang adaptif memainkan peran utama (Tsui & Ashford, 1994 dalam Beefink, et al, 2011). Proses kerja dapat dilihat sebagai adaptasi terus menerus untuk mengubah keadaan melalui penggunaan siklus umpan balik yang melibatkan penetapan standar, menampilkan perilaku, mendeteksi perbedaan dari standar, dan mengurangi kesenjangan. Informasi tentang kemajuan tugas dilakukan dengan memonitor pelaksanaan tugas. Sebuah siklus umpan balik berisi urutan perilaku sebagai berikut (Carver & Scheier, 1998; Vancouver & Day, 2005 dalam Beefink,

et al, 2011): (a) mengevaluasi, memprioritaskan, dan memilih tugas untuk penyelesaian, (b) perencanaan tindakan, (c) melaksanakan tugas, dan (d) memantau kemajuan tugas (setelah kemajuan dievaluasi dan keputusan baru dapat dibuat sehubungan dengan tugas pencarian). Siklus umpan balik sangat membantu dalam merefleksikan apa yang telah dicapai, dan dalam mengembangkan rencana untuk apa yang masih perlu dilakukan.

Pada penelitian tersebut, teori regulasi diri yang digunakan ialah mengacu pada Carver & Scheier (1998), meliputi : (a) evaluasi, prioritas dan memilih tugas untuk diselesaikan, (b) rencana untuk perilaku, (c) melaksanakan tugas, (d) memonitor progres dari tugas (setelah kemajuan dievaluasi dan keputusan baru dapat dibuat sehubungan dengan pengerjaan tugas). Layaknya siklus, adalah membantu untuk merefleksikan apa yang telah dikerjakan, dan membangun rencana untuk apa yang tetap butuh untuk diselesaikan, manajemen dan mengontrol adalah sesuatu yang harus dilakukan agar tujuan dapat konsisten tercapai. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan survei berbasis web (kuesioner Online) yaitu 276 para arsitek di Belanda, termasuk para arsitek *freelance*, dengan rata-rata umur 45 tahun, dan pengalaman kerja 18 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi diri menjadi bentuk aktif dalam mengelola tugas pekerjaan, dan diidentifikasi sebagai suatu hal yang semakin penting dari perilaku di tempat kerja.

Pada penelitian yang lain berkaitan dengan konflik peran ganda, mengungkapkan bahwa kurangnya kontrol merupakan faktor yang berkontribusi terhadap konflik peran ganda antara pekerjaan dengan keluarga (Greenhaus &

Parasuraman, 1986; Higgings, Duxbury, & Irving, 1992 dalam Lapierre & Allen, 2012). Tujuan dari penelitian tersebut ialah untuk melihat, apakah ketika dilakukan kontrol di tempat kerja dan di rumah akan berkaitan dengan WIF (pekerjaan mengganggu keluarga) dan FIW (keluarga mengganggu pekerjaan). Adanya kontrol yang lebih besar memungkinkan seseorang untuk lebih mudah dalam menghindari situasi dimana tuntutan satu peran mengganggu partisipasi dalam peran lainnya. Penelitian ini dilakukan kepada 205 karyawan dari berbagai pekerjaan, level manajer dan juga organisasi, mereka diharuskan mengisi kuisionair.

Penulis menggunakan teori perencanaan (*planning behavior*) dan juga kontrol, karena menurut penulis, perencanaan merupakan elemen utama dari keefektifan manajemen waktu. Lapierre & Allen (2012) juga berpendapat bahwa seseorang yang menggunakan perencanaan yang lebih seharusnya mahir dalam menggunakan kontrol sehingga mereka dapat menghindari gangguan antara pekerjaan dan juga keluarga. Penulis meyakini bahwa hal ini penting dilakukan, karena strategi seseorang digunakan untuk manajemen interaksi antara pekerjaan dan keluarga agar tidak terjadi konflik peran ganda (Baltes & Heydens-Gahir, 2003 dalam Lapierre & Allen, 2012). Teori perilaku perencanaan yang digunakan oleh penulis tersebut ialah Macan (1994) yang meliputi menentukan tujuan dan prioritas. Kemudian teori yang digunakan untuk kontrol di rumah dan di pekerjaan, penulis tersebut menggunakan teori dari Frese, et al (1996) untuk mengindikasikan seberapa besar kontrol yang dilakukan di pekerjaan dan di rumah. Sedangkan konflik peran ganda menggunakan teori dari Gutek, Searle, dan Klepa (1991) yang digunakan untuk mengukur WIF (pekerjaan mengganggu keluarga) dan FIW

(keluarga mengganggu pekerjaan). Hasil dari penelitian tersebut ialah kontrol yang dilakukan di rumah akan mempengaruhi FIW (keluarga mengganggu pekerjaan), perilaku perencanaan secara signifikan menjadi moderator dari hubungan antara kontrol di pekerjaan dan WIF (pekerjaan mengganggu rumah).

Pada penelitian kali ini, penulis bertujuan untuk mengetahui regulasi diri dalam mengatasi konflik peran ganda pada manajer wanita yang telah berkeluarga. Teori yang digunakan penulis untuk regulasi diri ialah dari Zimmerman (2000) yang mengungkapkan bahwa regulasi diri yang efektif terdapat 3 fase siklus yaitu pemikiran (meliputi analisis tugas, dan penentuan tujuan serta standar dan juga motivasi diri), performa (meliputi kontrol, dan observasi diri), proses selanjutnya ialah refleksi diri (meliputi evaluasi diri dan juga reaksi diri untuk menentukan tujuan selanjutnya atau mengganti strategi). Pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jumlah subjek 3 dan fokus kepada wanita dengan posisi manajer (*first line, middle, dan top level*). Sedangkan teori yang digunakan peneliti untuk screening subjek agar sesuai dengan kriteria ialah dengan menggunakan teori konflik peran ganda milik Greenhaus & Beutell (1985).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menggambarkan proses regulasi diri dalam mengatasi konflik peran ganda pada wanita berkeluarga yang bekerja sebagai manajer, yaitu dalam sub proses tujuan, rencana, motivasi diri, kontrol diri, monitoring diri, evaluasi diri dan reaksi diri.

1.5 Manfaat Penelitian

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini ialah untuk memperkaya kajian ilmiah tentang wanita karir yang mengalami peran ganda, dan bagaimana regulasi diri yang dilakukan, karena hal ini akan berpengaruh pada keseimbangan peran di keluarga sebagai istri dan ibu serta peran di organisasi. Sementara itu secara praktis, manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Menambah pengetahuan mengenai peran ganda wanita yang bekerja sebagai *leader* maupun manajer.
2. Memberikan wawasan mengenai regulasi diri, sehingga pihak manajemen dapat mengatur sistem kerja yang dapat membantu wanita karir dalam menyeimbangkan antara peran di keluarga dan juga peran di organisasi.
3. Memberikan pemahaman bahwa wanita karir, khususnya seorang manajer memiliki gejalak dalam dirinya terkait dengan peran ganda yang ia alami, sehingga dapat disusun suatu rancangan intervensi atau pelatihan agar wanita karir mempunyai regulasi diri yang baik, sehingga meminimalisir terjadinya stress kerja dan performa yang menurun karena ketidakmampuan dalam menyeimbangkan peran gandanya.
4. Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian dengan tema regulasi diri pada organisasi maupun tentang wanita karir yang akan dilakukan selanjutnya.