

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan aktivitas dengan sirkumtansi peraturan dan hukum yang diatur oleh negara. Umur berapa individu mulai bekerja, jumlah jam kerja, dan umur pekerja untuk pensiun diberikan ketentuan oleh hukum negara. Makna kerja tidak semata-mata dari sejarah pekerjaan atau hal yang mempengaruhi pada saat ini, melainkan interpretasi dari faktor sebab-akibat yang mempengaruhi. Makna kerja juga dapat dipengaruhi oleh keadaan saat ini, perubahan sosial dan ekonomi dalam institusi. Institusi bekerja dan hubungannya dengan bagian kehidupan banyak berperan dalam membentuk makna kerja. Pada sebagian besar negara industri, pekerja menghabiskan rata-rata sepertiga dari waktunya dalam berkegiatan. Individu cenderung untuk merencanakan, melakukan pelatihan, dan menyiapkan diri untuk bekerja seperti mengikuti sosialisasi pekerjaan ketika berada pada umur muda. Goldthrope, Lookwood, Bechofer and Platt, Sewell, Haller and Ohlendorf (dalam Wibowo, 2012).

Pekerjaan ini terdiri dari dua sektor yaitu formal dan informal. Sektor formal merupakan sebuah usaha yang didirikan secara legal, namun usaha hingga jenis usaha yang dikelola terdaftar secara resmi di pemerintahan. Sektor formal memiliki ciri-ciri yaitu memiliki landasan hukum, usaha yang tetap dan modal yang besar. Selanjutnya sektor informal merupakan sebuah usaha dan sejumlah kegiatan ekonomi yang

berskala kecil. Sektor informal merupakan sebuah usaha yang tidak terlalu besar, dan juga tidak memerlukan sebuah kualifikasi khusus untuk bisa membuka usaha tersebut Hart (dalam Sikumbang, 2022).

Usaha informal menjadi salah satu pekerjaan yang dapat dilakukan tanpa mengkhawatirkan hal seperti sektor formal, bahkan modal usaha yang dikeluarkan atau digunakan untuk membuat usaha sektor informal lebih sedikit dengan sektor formal. Adapun yang termasuk pekerja sektor informal yaitu penarik becak, delman, pedagang kaki lima, pedagang asongan dan lain sebagainya. Kemudian untuk bagian dari sektor formal salah satunya pendidik (Sikumbang, 2022).

Pendidik merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dalam mengembangkan potensinya, dan pencapaian tujuan pendidikan baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik Hasan (dalam Irawan, 2018). Yang termasuk pendidik yaitu Dosen, merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UUD RI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen). Saat ini kebutuhan tenaga pendidik di sektor pendidikan semakin besar, karena sektor pendidikan merupakan tolak ukur dari keberhasilan suatu negara. Di Indonesia sektor pendidikan adalah urusan wajib selain sektor kesehatan. Hal ini menjadi salah satu penyebab meningkatnya kebutuhan dosen di perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia. Profesi dosen banyak diminati karena memberikan harapan yang baik untuk masa depan baik dari faktor ekonomi, status sosial,

lingkungan kerja dan prestisius yang baik. Tenaga pendidik tidak hanya berasal dari kalangan laki-laki namun juga dari kalangan perempuan, baik laki-laki yang sudah menikah ataupun perempuan yang sudah menikah (Bashir, 2015).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), persentase perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional pada tahun 2021 telah mencapai 49,99%. Hal ini menunjukkan adanya pertumbuhan kerja perempuan dibuktikan dengan nilai tersebut naik 2,52% poin dari tahun sebelumnya yang sebesar 48.76%. Melihat trennya, persentase perempuan menjadi tenaga kerja profesional terus meningkat dalam 10 tahun terakhir. Kemudian berdasarkan Data Dirjen Sumber Daya Iptek Dikti, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti) jumlah dosen Indonesia ada 285.273 orang, dengan rincian 162.016 dosen laki-laki dan 123.257 dosen perempuan, meski jumlah dosen laki-laki lebih banyak dari perempuan namun untuk tren dosen usia muda yakni di bawah usia 40 tahun didominasi perempuan. Khususnya yang berusia 25 hingga 34, dosen perempuan berjumlah hampir mencapai 50.000-an. Sedangkan di usia yang sama jumlah dosen laki-laki hanya mencapai 40.000-an orang.

Seiring perkembangan zaman, perempuan sudah mulai merambah cakupan wilayah kerja untuk memperluas ruang gerak yang awalnya hanya dapat dimasuki oleh laki-laki. Hal ini disebabkan adanya peran ganda dari perempuan selain peran domestik. Peran tersebut adalah peran transisi, dimana perempuan sebagai tenaga kerja yang ikut turut aktif untuk mencari nafkah di berbagai kegiatan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki Yusuf (dalam Majid, 2012). Perempuan

dapat ditemukan dalam sektor pendidikan sebagai dosen. Pekerjaan di bidang pendidikan bagi perempuan merupakan salah satu pilihan terbaik untuk mandiri secara ekonomi dan sekaligus untuk mengaktualisasikan dirinya atas ilmu yang dimiliki (Mardatillah, 2021).

Dalam bidang pendidikan, dosen perempuan dihadapkan pada berbagai kesempatan dan pilihan untuk menunjang karirnya. Adapun jenjang karir Dosen PNS, yaitu Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar Hal ini menggambarkan adanya perpindahan posisi dari yang semula sebagai dosen biasa menjadi dosen dengan jabatan struktural. Untuk mendapatkan posisi tersebut, adanya sebuah promosi jabatan. Namun demikian, dosen perempuan takut mengambil promosi tersebut karena ada tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan sebagai dosen struktural dengan tuntutan peran dalam keluarga. Dosen dengan jabatan struktural dituntut untuk memberikan unjuk kerja yang maksimal dan adanya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu. Pekerjaan harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline* yang dihadapi. Oleh karena itu dosen perempuan yang berkarir dan telah berkeluarga takut dihadapkan akan peran ganda yaitu bersamaan menjalankan tugas pekerjaannya sebagai dosen sekaligus sebagai istri dan ibu rumah tangga. Kondisi yang dialami oleh dosen perempuan ini diistilahkan dengan *fear of success*.

Menurut Atkinson-McClelland (dalam Shaw & Contanzo, 1982:393) *fear of success* adalah motif yang tidak disadari dan muncul dari proses sosialisasi khusus perempuan yang mengarahkan mereka untuk mengantisipasi kehilangan feminitas

bergantung pada keberhasilan tradisional dalam budaya. Menurut Horner (dalam Shaw & Contanzo, 1982:393) *fear of Success* adalah proses sosialisasi khusus peran jenis kelamin, sebagai kecemasan atau ketegangan yang dihasilkan oleh konflik peran yaitu tuntutan yang dipaksakan oleh masyarakat kompetitif yang berprestasi pada anggotanya yang kompeten bertentangan dengan perempuan yang kompeten dengan tuntutan peran seks implisit yang mengarahkan mereka untuk patuh, tidak kompetitif dan mengasuh.

Menurut Nanik, dkk (dalam Prihandhany, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi *fear of success* yaitu sebagai berikut: (1) Budaya timur dan ketergantungan psikologis (2) Tugas-tugas perkembangan (3) Kondisi keuangan dan model ibu bekerja (4) Peran jenis yang biasanya diistilahkan juga dengan peran gender. Orang tua merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam tuntutan peran jenis. Sejak anak dilahirkan, orang tua berperan membentuk karakter anaknya. Anak perempuan akan diarahkan oleh orang tua agar menjadi menyenangkan, manis, cantik, penuh kasih sayang, dan disukai banyak teman. Selain orang tua, guru juga mempengaruhi secara tidak langsung dalam tuntutan peran jenis ini. Seorang guru yang sedang mengajar cenderung memberikan sedikit kebebasan untuk murid perempuan. Jika murid perempuan melakukan aktivitas yang jauh dengan guru sebisa mungkin guru melakukan pendekatan pada murid agar murid lebih merasa nyaman dan tergantung kepada guru. Guru tidak ingin murid perempuan bermain tanpa pengawasan darinya.

Menurut Mosse (dalam Dalimoenthe, 2020) peran *gender* merupakan konstruksi sosial dan budaya dari masyarakat yaitu peran yang didominasi oleh nilai, norma, dan aturan yang ada di dalam masyarakat. Menurut (Dalimoenthe, 2020) peran *gender* merupakan peran yang dilakukan perempuan dan laki-laki sesuai dengan status di lingkungan, budaya, dan struktur masyarakat. Peran tersebut diajarkan kepada setiap anggota masyarakat, komunitas, dan kelompok sosial tertentu yang dipersiapkan sebagai peran perempuan dan laki-laki.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 November 2022 kepada Kepegawaian di Bidang Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Padang, menjelaskan bahwa adanya dosen perempuan yang kurang memiliki ketertarikan dalam berkarir di dunia kerja. Hal ini terjadi karena dosen mengalami kecemasan dan ketakutan akan konsekuensi yang akan berdampak kepada keluarganya. Dosen perempuan menghindari promosi jabatan dari kampus untuk tidak menduduki jabatan struktural ataupun fungsional, kemudian lebih memilih untuk menjadi dosen biasa ketimbang mendapatkan sebuah jabatan di kampus. Hal ini dapat dibuktikan saat adanya pemilihan struktural baru diberikan lembaran formulir kesediaan kepada dosen perempuan, namun ada beberapa dosen yang tidak mau dan menolak pengisian formulir tersebut.

Kemudian wawancara juga dilakukan dengan sepuluh dosen perempuan di Universitas Negeri Padang. Enam Dosen Perempuan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan dari sepuluh Dosen Universitas Negeri Padang tersebut mengakui dan membenarkan apa yang disampaikan oleh Kepegawaian di Bidang Tenaga

Kependidikan di Universitas Negeri Padang. Dosen perempuan merasakan kecemasan jika akan menduduki karir di dunia kerja. Mereka tidak ingin menduduki jabatan struktural maupun fungsional dan hanya ingin menjadi dosen pengajar biasa. Bagi mereka menjadi dosen biasa sudah cukup. Tidak hanya itu, dosen perempuan juga mengakui bahwasanya ia tidak ingin menerima promosi jabatan dengan menolak pengisian lembaran formulir saat pemilihan jabatan struktural baru. Hal ini diakibatkan karena dosen perempuan merasa bersalah menempatkan karir pada pilihan pertama dengan mengorbankan suami dan anak. Dosen perempuan juga menganggap bahwasanya ia tidak memiliki kewajiban menjadi tulang punggung keluarga yang harus mengorbankan waktu untuk bekerja secara maksimal dikarenakan mereka hanya membantu perekonomian suami saja. Tidak hanya itu mereka menyampaikan bahwa ia sebagai ibu harus mencurahkan energi dan perhatiannya kepada anak.

Penelitian sebelumnya mengenai *gender role* dan *fear of success* pernah dilakukan oleh Nada Karimah pada tahun (2021), dengan judul “Pengaruh *Gender Role Feminin* Terhadap *Fear Of Success* Pada Wanita Bekerja Yang Sudah Menikah”. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *gender role feminim* terhadap *fear of success* pada wanita bekerja yang sudah menikah. Hal ini dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *gender role feminim* terhadap *fear of success* diterima. Selanjutnya ada penelitian Dewi Maidinda (2007), dengan judul “ Hubungan antara *gender stereotype* dengan *fear of success* pada wanita berperan ganda”. Berdasarkan hasil

analisis yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *Gender stereotype* dengan *fear of success* pada wanita berperan ganda, sehingga hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi, waktu penelitian, sampel, dan populasi.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan peran *gender* Terhadap *Fear Of Success* Pada Dosen Perempuan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Di Universitas Negeri Padang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Bagaimana Hubungan Peran *Gender* Terhadap *Fear Of Success* Pada Dosen Perempuan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Di Universitas Negeri Padang?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Peran *Gender* Terhadap *Fear Of Success* Pada Dosen Perempuan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Di Universitas Negeri Padang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian tentang Hubungan Peran *Gender* Terhadap *Fear Of Success* Pada Dosen Perempuan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Di Universitas Negeri Padang,

memiliki manfaat teoritis dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi.

Sumbangan Psikologi terutama pada cabang Psikologi Sosial yang banyak memberikan manfaat tentang bagaimana individu mengalami *fear of success* berdasarkan peran *gender*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi sampel untuk menyadari adanya fenomena Peran *Gender* terhadap *Fear Of Success* Pada Dosen Perempuan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Di Universitas Negeri Padang dan dapat melawan *fear of success* dan mampu mengubah pola pikir beserta mengembangkan diri

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai Hubungan Peran *Gender* Terhadap *Fear Of Success* Pada Dosen Perempuan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Di Universitas Negeri Padang.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya dan dapat mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi.