

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada tanggal 3 November 1947 Ir. Soekarno menerbitkan buku dengan judul *Sarinah*, yang isinya memuat kegundahan Ir. Soekarno yang pada masa itu menganggap tokoh-tokoh pergerakan belum banyak membicarakan wanita. Wanita yang dicita-citakan Ir. Soekarno pada masa itu adalah wanita yang memiliki kemampuan berpikir, bisa bertindak dan bekerja seperti kaum pria misalnya menjadi jaksa, hakim, dokter, tentara, teknokrat dan pemimpin organisasi politik. Peranan wanita harus memiliki kekuatan, sehingga akan bermuara pada peran wanita dalam dua dunia, yaitu wanita sebagai istri dan wanita yang dapat bekerja (Susilantini, 2007). Terbitnya buku *Sarinah* merupakan salah satu pemicu kesadaran kesetaraan gender di Indonesia. Harapan agar wanita dianggap setara dengan pria.

Data bank dunia menunjukkan jumlah wanita Indonesia yang bekerja di sektor industri pada tahun 2010 sampai 2011 sebanyak 15% dari total keseluruhan wanita berumur diatas 15 tahun. Hal ini merupakan suatu indikasi mulai tercapainya kesetaraan gender di Indonesia. Namun, ternyata upaya menggapai kesetaraan gender masih dipengaruhi oleh budaya yang seringkali membentuk kebiasaan individu sehari-hari. Indonesia, terdiri atas pelbagai budaya, kerap kali lebih banyak mengusung budaya timur yang menganut patriarki. Ideologi patriarki menurut Muhadjir Darwin (2001 dalam Muthmainnah, 2010) dengan mengutip

pendapat Karen D. Pyke (1996) dalam *Class Based Masculinities; the Interdependence of Gender, Class and Interpersonal Power, Gender and Society*, adalah budaya yang memosisikan pria sebagai pihak yang *superior* sedangkan wanita dianggap sebagai pihak yang *inferior* dipelbagai sektor kehidupan, baik domestik maupun publik.

Bentuk nyatanya adalah pembagian kerja gender tradisional (*gender base division of labour*) menempatkan pembagian kerja, wanita di rumah (sektor domestik) dan pria di luar rumah (sektor publik). Pembagian kerja yang demikian ini dianggap baku oleh sebagian masyarakat belum lagi seolah diperkuat oleh Undang-Undang Perkawinan tahun 1974 (Supartiningsih, 2003). Pembagian kerja gender ini menjadikan kedua jenis kelamin menempati suatu posisi tertentu. Untuk setiap posisi yang ditempati oleh individu ada *role expectation* (harapan peran) yang diberikan oleh anggota masyarakat mengenai perilaku yang “seharusnya” dilakukan (Krech, 1962). *Role expectation* adalah suatu peran yang secara umum dikaitkan dengan sejarah dan budaya (Allport, 1963 dalam Niles, 2001).

Seiring perkembangan jaman dan semakin baiknya pendidikan di Indonesia, berkembanglah pula pola pikir individu mengenai pelbagai segi kehidupan termasuk pola pikir berkaitan dengan peran gender. Menurut anggapan Piaget (dalam Santrock, 2002), kapasitas kognitif dewasa muda tergolong masa *operational formal*. Taraf ini menyebabkan, individu dewasa mampu memecahkan masalah yang kompleks dengan kapasitas berpikir abstrak, logis,

dan rasional. Hal ini menjadikan individu mulai dapat memikirkan secara lebih baik mengenai isu kesetaraan gender dan *role*.

Bukan hal yang aneh ketika wanita dalam keluarga pun memiliki *role* yang sama dengan pria. Di dalam kehidupan rumah tangga, masing-masing pihak baik pria maupun wanita dewasa, memiliki peran ganda, yakni sebagai individu yang bekerja di lembaga pekerjaan ataupun sebagai ayah atau ibu bagi anak-anaknya. Seorang laki-laki sebagai kepala rumah tangga, sedangkan seorang wanita sebagai ibu rumah tangga, tanpa meninggalkan tugas di tempat mereka bekerja.

Salah satu bentuk peran ganda terlihat pada survei awal yang dilakukan oleh peneliti melalui kuesioner terhadap 10 orang karyawan PT. "X" Kota Bekasi yang berstatus sebagai istri, diperoleh data mengenai alasan memutuskan bekerja. Empat orang (40%) memberikan alasan ingin membantu ekonomi keluarga karena merasa keluarganya perlu memperoleh *income* dari kedua pihak. Tiga orang (30%) memberi alasan untuk mengaktualisasikan diri, menunjukkan bahwa sebagai wanita mereka pun bisa bekerja dan mengaplikasikan ilmu yang mereka peroleh. Tiga orang (30%) memberi alasan untuk kemandirian finansial atau tidak selalu meminta uang suami untuk kebutuhan-kebutuhan kecil.

Alasan 10 orang karyawan wanita yang bekerja di PT. "X" Kota Bekasi dalam memutuskan untuk bekerja merupakan indikasi wanita kini mulai memiliki *role* seperti kaum pria. Namun demikian, tetap saja terjadi pro kontra akan hal tersebut. Seperti yang telah disinggung sebelumnya mengenai budaya patriarki yang menjadi salah satu penyebab kesetaraan gender seolah hanya sebatas cita-cita. Artinya, di Indonesia *role expectation* bagi seorang istri untuk tetap berkiprah

dalam sektor domestik masih sangat kental terasa. Ketika seorang istri memutuskan untuk berkiprah juga di sektor publik, akan ada konsekuensi yang mengikutinya.

Menurut Catherine D.M. Limansubroto, MSc. (dalam Dharma, 2010) apa pun alasannya, seorang istri yang bekerja pastilah akan menimbulkan konsekuensi-konsekuensi tertentu. Salah satunya adalah bertambahnya *role* dan *role expectation* yang diemban seorang wanita. Multi peran seorang wanita tampak dalam sebuah perkawinan, yaitu sebagai istri (*marital*), menjadi orangtua (*parents*) dan mengurus rumah tangga (*homecare*). Belum lagi ketika wanita memutuskan untuk bekerja, bertambahlah satu peran lagi dalam pekerjaan (*occupational*) (Amatea, 1986). Dari multi peran yang diemban oleh seorang wanita ada masalah yang menyertainya. Seperti yang diungkapkan oleh M. Ali Latief (2010) bahwa multi peran wanita membawa dampak pada pergeseran nilai dalam keluarga, berupa perubahan struktur fungsional dalam kehidupan keluarga seperti pola penggunaan waktu dan kegiatan untuk keluarga, urusan rumah tangga, pekerjaan, sosial ekonomi, pengembangan diri dan pemanfaatan waktu luang.

Secara khusus dalam lingkup perkawinan, *role expectation* terhadap wanita masih dipengaruhi oleh budaya patriarki. Dalam UU no. 1 tahun 1974 mengenai perkawinan dalam pasal 31 ayat 1 disebutkan *Hak dan kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kedudukan suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat*. Namun demikian, pasal 31 ayat 3 UU no. 1 tahun 1974 mengenai perkawinan menyebutkan *Suami adalah*

*Kepala Keluarga dan istri ibu rumah tangga dan Istri wajib mengatur urusan rumah-tangga sebaik-baiknya* pada pasal 34 ayat 2 UU no. 1 tahun 1974 mengenai perkawinan. Kutipan pasal-pasal tersebut seolah menunjukkan bahwa upaya kesetaraan gender masih dipengaruhi oleh harapan terhadap wanita untuk tetap melaksanakan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga/bekerja di sektor domestik.

Dalam upaya pemenuhan *role expectation* wanita menunjukkan nilai dan komitmennya baik dalam pekerjaan maupun keluarga secara bersamaan (Amatea, 1986). Nilai, komitmen dan partisipasi terhadap suatu peran tercermin dalam *role salience*. *Role salience* didefinisikan sebagai keyakinan yang diinternalisasi dan sikap terhadap kesesuaian antara pribadi dengan peran yang dijalankan, standar kinerja yang ditampilkan oleh peran dan komitmen dalam penggunaan sumber daya pribadi (misalnya waktu, uang dan energi) untuk menampilkan sebuah peran (*Journal of Marriage and The Family* 48, November 1986 : 831-838). *Role salience* tercermin dalam pengetahuan, partisipasi dan komitmen yang dimiliki pada peran-peran individu (Super, 1980 dalam Niles, 2001).

Mencermati pemaparan mengenai multi peran, *role expectation* dan *role salience* yang ada pada wanita dan fenomena mengenai istri yang merambah sektor publik/bekerja di PT "X" di Kota Bekasi, maka dilakukan wawancara terhadap 10 karyawan wanita PT. "X" Kota Bekasi. PT "X" di Kota Bekasi yang bergerak di bidang pengembang perkotaan dan kawasan industri dengan jam operasional kantor pukul 08.30 sampai 17.30. Dari 131 orang yang tercatat sebagai karyawan PT "X" Kota Bekasi, 52 orang diantaranya adalah wanita. Dari

52 karyawan wanita, 32 diantaranya sudah menikah dan mempunyai anak atau berstatus ibu (arsip *Human Research Development* PT “X” Kota Bekasi 2012).

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan mengenai penghayatan sehubungan dengan multi peran yang mereka emban. Empat orang (40%) memaparkan perihal pemeliharaan rumah tangga (*homecare*). Jika istri yang tidak bekerja memiliki waktu yang cukup banyak untuk membersihkan rumah sehingga rumah selalu rapi dan bersih. Namun karena bekerja ditambah lagi tidak ada pembantu, mereka tidak sempat melakukannya setiap hari. Karena sepulang kerja, badannya sudah lelah dan mereka lebih memilih langsung mengurus anak daripada membersihkan rumah.

Seorang istri (10%) memaparkan hal yang berkaitan dengan perkawinan (*marital*) atau tugasnya sebagai seorang istri. Mengenai upaya melayani suami dalam beberpa hal seperti memasak dan menyediakan kebutuhan suami yang tidak bisa dilakukan setiap hari. Jika biasanya setiap pagi istri yang tidak bekerja bisa menyiapkan sarapan untuk suaminya yang hendak berangkat kerja atau menyiapkan makan malam, hal tersebut jarang bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan istri tiba di kantor lebih awal dan pulang di sore hari. Hal tersebut mengindikasikan jika seorang terlihat lebih salient terhadap peran *marital*-nya dibanding peran *occupational*-nya. Namun demikian, tuntutan peran *occupational*-nya sulit untuk ditinggalkan.

Tiga orang (30%) memaparkan mengenai ketidakseimbangan pembagian waktu antara menjadi istri, menjadi karyawan dan mengurus anak (*parents*) terutama setelah persalinan. Setelah persalinan, biasanya jam tidur berubah karena

pada malam hari ibu harus terjaga untuk menyusui anaknya. Hal tersebut jelas mengganggu kinerja di siang hari yaitu saat bekerja di kantor. Pagi hari sebelum pukul 08.30 sudah ada di kantor dan tiba di rumah baru sekitar pukul 18.00 hingga 19.00 atau mungkin lebih karena macet. Dengan kondisi fisik yang sudah lelah, ibu tetap harus merawat anak-anak karena sepanjang hari ibu tidak bersama anaknya. Ketika anak mulai bersekolah, seringkali mereka berupaya bangun lebih pagi untuk menyiapkan keperluan anak sekolah dan mengantar anak ke sekolah. Jika tidak sempat maka waktu bersama anak pun hanya bisa didapat di akhir minggu. Memang tidak sepenuhnya anak telantar karena ada orangtua atau pembantu yang mengurus anak, namun demikian ada rasa bersalah yang dirasakan oleh ibu yang harus meninggalkan anaknya terutama yang masih kecil untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Rasa bersalah yang dirasakan oleh seorang ibu merupakan suatu indikasi bahwa peran *parent* salient.

Dua orang (20%) memaparkan mengenai tanggung jawabnya di kantor (*occupational*). Sebagai seorang karyawan, wanita akan mempunyai tugas yang sama dengan karyawan pria. Tuntutan yang sama terhadap hasil pekerjaan, belum lagi waktu lembur. Hampir semua tanggung jawab pekerjaan di kantor dapat diatasi, namun memang terkadang ada tuntutan segera pulang ke rumah yang datang ditengah-tengah waktu bekerja karena anak sakit atau keadaan mendadak yang membuat tanggung jawab pekerjaan harus ditunda. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa peran *occupational* salient.

Indikasi lain yang menunjukkan ke-salient-an karyawan terhadap peran *occupational* juga nampak pada kasus pengunduran diri. Menurut arsip *Human*

*Research Development* PT “X” Kota Bekasi Januari hingga Juli 2012, dari 9 kasus pengunduran diri dari pekerjaan (*occupational*), tiga orang diantaranya adalah wanita. Adapun alasan dari dua orang karyawan wanita yang mengundurkan diri adalah mengikuti keputusan suami. Ada suami yang memang menuntut istrinya hanya untuk menjadi istri (*marriage*), merawat rumah (*homecare*) dan anak (*parent*) sehingga istri yang sudah bekerja terpaksa mengundurkan diri dari pekerjaan (*occupational*). Ada rasa terpaksa meninggalkan pekerjaan karena sebenarnya karyawan-karyawan ini merasa senang bisa bekerja dan mengaktualisasikan diri dan ilmu yang mereka miliki dibanding sekadar menjadi istri, mengurus dan merawat anak di rumah.

Satu orang karyawan yang mengundurkan diri memiliki alasan telah mendapatkan pekerjaan dengan upah yang lebih besar. Seperti yang telah dipaparkan diatas mengenai alasan karyawan wanita PT. “X” Kota Bekasi memutuskan bekerja, salah satunya adalah ingin membantu ekonomi keluarga karena merasa keluarganya perlu memperoleh *income* dari kedua belah pihak. Hal ini sejalan dengan suami yang mendukung istrinya bekerja. Seperti wawancara yang telah dilakukan kepada seorang suami dari karyawan wanita PT. “X” Kota Bekasi diperoleh keterangan bahwa dirinya tidak merasa keberatan jika istrinya bekerja. Menurutnya ada hal positif yang bisa didapat dengan membiarkan istri bekerja yaitu memperoleh penghasilan tambahan untuk keluarga juga memberikan kesempatan bagi istrinya untuk mengembangkan kemampuannya. Hal ini menunjukkan tidak selamanya wanita terbebani oleh multi peran yang diembannya. Ada hal positif yang diperoleh dari multi peranyang diemban wanita.

Hal positif dari multi peran wanita tidak sekadar memberi tambahan penghasilan bagi keluarga atau kesempatan aktualisasi diri bagi wanita itu sendiri. Perusahaan pun mendapatkan keuntungan dari perambahan wanita ke sektor publik. Divisi *Human Research Development* PT “X” Kota Bekasi menyatakan bahwa perusahaan merekrut wanita sebagai karyawan dengan pertimbangan kemampuan yang dimiliki oleh wanita itu sendiri dan kebutuhan perusahaan. Beberapa posisi pekerjaan di perusahaan seperti administrasi, *Human Research Development*, kasir, *customer service*, dan *receptionist* ditempati oleh karyawan wanita. Meskipun beberapa posisi mayoritas ditempati oleh wanita, bukan berarti wanita memiliki kualitas kerja yang baik dibanding pria atau sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tetap membutuhkan karyawan wanita dan tetap memberikan kesempatan bagi wanita untuk bekerja.

Adanya kesempatan bekerja bagi wanita dan menyoroti penghayatan mengenai multi peran wanita merupakan suatu tantangan dalam pemenuhan harapan *role expectation* seorang wanita di empat perannya dalam perkawinan (*marital*), menjadi orangtua (*parents*), memelihara rumah tangga (*homecare*) dan dalam pekerjaan (*occupational*). Namun demikian, perlu diperhatikan bahwa upaya pemenuhan *role expectation* yang tercermin dalam *role salience* dapat menimbulkan efek negatif berkaitan dengan kesejahteraan psikologis. Dalam penelitiannya Martire, Stephens, & Townsend pada tahun 2000 (dalam Noor, 2004) berpendapat bahwa *role salience* mungkin berperan sebagai moderator, memengaruhi hubungan antara *role stress* dan *well being*. Hal tersebut terjadi apabila salah satu peran individu terlalu *salient* dibanding peran lainnya. Bila

individu mengalami stress karena salah satu peran yang sangat *salient* terhadap dirinya, maka stress tersebut dipersepsikan sebagai ancaman dan dapat melemahkan kesejahteraan psikologis individu tersebut (Dari pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui *role salience* pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui *role salience* pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud**

Mengetahui gambaran *role salience* pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi.

### **1.3.2 Tujuan**

Mengetahui profile *role salience* pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi dilihat dari aspek nilai dan komitmen dalam peran perkawinan (*marital*), menjadi orangtua (*parents*), memelihara rumah tangga (*homecare*) dan dalam pekerjaan (*occupational*).

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoretis**

1.4.1.1 Memberikan sumbangan informasi bagi pengembangan teori-teori Psikologi khususnya Psikologi Sosial yang berkaitan dengan pengetahuan tentang *role salience*.

1.4.1.3 Memberikan masukan kepada peneliti lain yang memiliki minat melakukan penelitian lanjutan mengenai *role salience*.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1.4.2.1 Memberikan informasi dan masukan pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi, agar mereka dapat mengetahui gambaran secara umum mengenai komitmen dan nilai dalam menjalankan peran sebagai istri, orangtua, pengurus rumah tangga dan pekerja sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi mereka dalam rangka menyeimbangkan multi perannya guna mencapai kesejahteraan psikologis.

1.4.2.2 Memberikan informasi dan masukan pada PT. "X" Kota Bekasi, untuk menggunakan hasil penelitian mengenai *role salience* pada karyawan wanita yang sudah menikah sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan pekerjaan.

## **1.5 Kerangka Pemikiran**

Perjuangan sebagian besar aktivis wanita memiliki satu kesamaan tujuan yaitu memperjuangkan hak-hak wanita dan menuntut keadilan gender. Salah satu

konsep yang ditawarkan adalah peran ganda wanita. Wanita harus berkiprah di wilayah domestik maupun publik (Supartiningsih, 2003). Salah satu bentuk sambutan upaya perjuangan kesetaraan gender melalui multi peran tersebut sudah terlihat dari banyak dijumpai wanita yang bekerja. Dalam prosesnya, mereka dihadapkan dengan konflik dalam upaya untuk menyeimbangkan rumah, perkawinan, anak dan pekerjaan (Russell & Fitzgibbons, 1982).

Dalam perkawinan, seorang wanita mempunyai peran sebagai istri (*marital*), menjadi orangtua (*parents*) dan memelihara rumah tangga (*homecare*). Ketika wanita memutuskan untuk bekerja, bertambahlah satu peran lagi dalam pekerjaan (*occupational*) (Amatea, 1986). Dalam menjalankan keempat perannya, sebagai istri dalam sebuah perkawinan (*marital*), orangtua (*parents*), pengurus rumah tangga (*homecare*) dan karyawan (*occupational*), membuat karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi menunjukkan nilai dan komitmennya untuk memenuhi harapan perannya baik dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Nilai dan komitmen ini akan tercermin dalam *role salience* karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi.

*Salience* didefinisikan sebagai kepentingan suatu peran bagi individu. *Role salience* didefinisikan sebagai keyakinan yang diinternalisasi dan sikap terhadap kesesuaian antara pribadi dengan peran yang dijalankan, standar kinerja yang ditampilkan oleh peran dan komitmen dalam penggunaan sumber daya pribadi (misalnya waktu, uang dan energi) untuk menampilkan sebuah peran (*Journal of Marriage and The Family* 48, November 1986 : 831-838). *Role salience* tercermin

dalam pengetahuan, partisipasi, komitmen juga nilai dari harapan-harapan yang dimiliki pada peran-peran (Super, 1980 dalam Niles, 2001).

Dalam *Life Role Salience Scale* (LRSS), keempat peran dapat diukur melalui dua dimensi. Dimensi yang pertama adalah *role reward value* sedangkan dimensi yang kedua adalah *role commitment level* (Amatea, 1986). *Role reward value* merupakan kepuasan dari tujuan yang dicari dalam sebuah peran. Hal ini dilihat dari kesetujuan karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi bahwa peran merupakan hal penting bagi arti diri dan kepuasan pribadi. *Role commitment level* merupakan skor kedekatan emosional dan identifikasi terhadap peran. Hal ini dilihat dari sejauh mana karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi menunjukkan kesediaan dalam berkomitmen bahwa sumber daya pribadinya digunakan untuk menjamin keberhasilan dan mengembangkan perannya.

Seperti halnya pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi memiliki empat peran yang diembannya. Sebutan karyawan merujuk pada statusnya sebagai pekerja di PT. "X" dan melakukan peran dalam suatu pekerjaan (*occupational*) di PT. "X" Kota Bekasi. Sebagai seorang karyawan di PT. "X", mereka diharapkan mampu menyelesaikan tugasnya, tuntutan untuk datang ke kantor pukul 08.30 dan pulang pukul 17.30, belum lagi tambahan waktu bekerja yang tidak dapat diduga. *Role reward value* dan *role commitment level* yang tinggi akan menjadikan karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi berkeyakinan bahwa karier merupakan hal yang sangat penting

hingga mereka rela berkorban apa pun demi kemajuan karier dan kepuasan dari peran sebagai karyawan (*occupational*) yang mereka emban.

Di sisi lain, status karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi merujuk pada peran istri (*marital*). Karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi yang memiliki skor tinggi pada dimensi *role reward value* dan *role commitment level* pada peran *marital* akan menjadi lebih salient dalam menjalankan perannya tersebut. Dalam kehidupan perkawinan sebagai seorang istri, istri diharapkan mampu mendampingi suaminya. Banyak suami secara eksplisit dan implisit mengharapkan peran istri menjadi sistem pendukung bagi pekerjaan mereka (Rowatt, 1990 dalam Supriyantini, 2002). Kegiatan merawat, mencintai, mendukung, menghabiskan waktu bersama suami serta keseluruhan kehidupan pernikahan merupakan hal penting yang akan memberikan kepuasan tersendiri. Meskipun dalam keterbatasannya membagi waktu dengan kantor, karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan waktu, tenaga, uang dan segala sumber daya yang dimiliki dalam menjalankan perannya sebagai istri bagi suaminya. Sebaliknya, bila skor *role reward value* dan *role commitment level* yang rendah menjadikan mereka tidak tertarik dalam menjalankan perannya sebagai seorang istri (*marital*). Berbagi waktu, tenaga hingga materi dengan suami dalam hubungan pernikahan dianggap sebagai tanggung jawab yang memberatkan.

Dalam suatu perkawinan, biasanya disertai pula dengan peran sebagai orangtua (*parents*) bagi anak-anak. Skor tinggi pada dimensi *role reward value* dan *role commitment level* pada peran *parent* akan membuat mereka berkeyakinan

bahwa memiliki anak dan mencurahkan banyak waktu juga biaya dalam kegiatan merawat anak adalah hal yang penting dan memberikan kepuasan bila dilakukan. Meski menyandang peran *occupational*, nilai, komitmen dan partisipasi mereka akan tertuju pada anak.

Peran yang terakhir adalah peran sebagai pengurus rumah tangga (*homecare*), *role reward value* dan *role commitment level* yang tinggi akan menjadikan karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi mementingkan urusan pemeliharaan tempat tinggal dan merasa puas bila memiliki tempat tinggal yang terawat baik. Sedangkan dalam menjalankan peran sebagai perawat rumah tangga (*homecare*), *role reward value* dan *role commitment level* yang rendah akan menjadikan mereka hanya sebatas membutuhkan tempat tinggal tanpa memperdulikan bagaimana perawatan serta bagaimana tempat tinggal akan terlihat. Bersih, kotor, indah, rapi atau tidak rapi tempat tinggal mereka bukan merupakan suatu hal yang dianggap penting.

Tinggi rendahnya skor *role reward value* dan *role commitment level* dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti keluarga, warisan budaya dan tingkat akulturasi, ekonomi, dan kesempatan berperan dalam lingkungan (Bluestein, 1994 dalam Niles, 2001). Secara khusus, faktor keluarga dilihat dari usia anak saat ini dan bantuan perawatan anak yang dimiliki oleh karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi. Usia anak akan memengaruhi peran orangtua (*parents*) yang diemban oleh karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi. Semakin kecil usia anak, semakin banyak waktu yang dibutuhkan anak bersama orangtuanya terutama ibu. Namun demikian karena ibu bekerja

maka ada orang lain yang membantu ibu dalam mengurus anak baik itu tenaga profesional seperti pembantu rumah tangga atau dari pihak keluarga.

Seringkali *role salience* dipengaruhi oleh warisan budaya, Warisan budaya tersebut dapat menjadi masalah ketika menanamkan keyakinan berdasarkan gender dan *stereotype* rasial. Salah satu bentuknya adalah harapan peran tradisional bahwa wanita lebih diharapkan berpartisipasi dalam rumah dan keluarga (Niles, 2001). Harapan peran tradisional terhadap karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi adalah menjadi seorang istri yang siap melayani suami, merawat anak hingga mengurus urusan rumah tangga. Harapan peran tradisional ini dapat dilihat dari latar belakang suku karyawan.

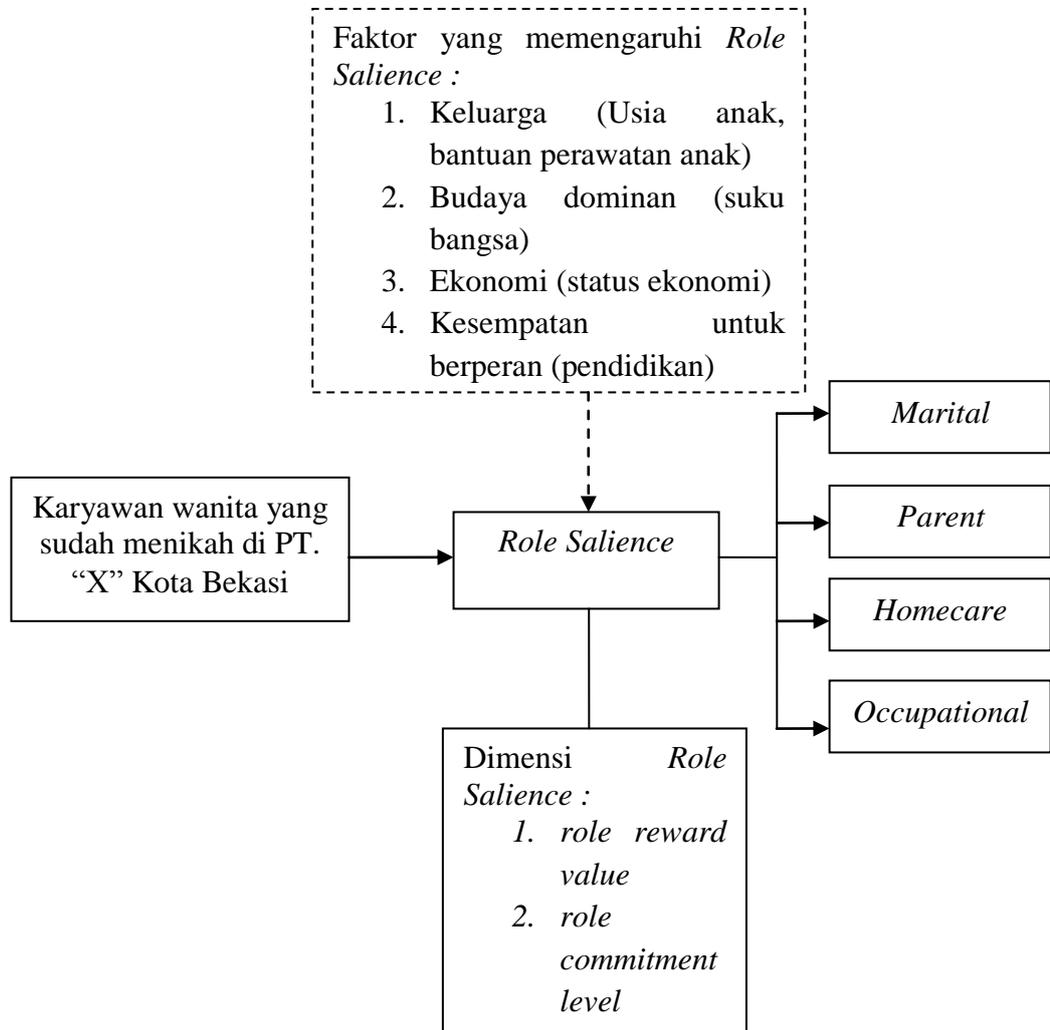
Faktor yang memengaruhi berikutnya adalah ekonomi. Keadaan ekonomi terkadang memaksa wanita untuk bekerja meski mungkin sebenarnya mereka lebih suka menjadi istri, orangtua dan mengurus rumah. Keadaan ekonomi pun dapat menjadi penunjang bagi para karyawan untuk memiliki kesempatan dalam mengemban pendidikan yang mereka minati dan meniti karir.

Hal terakhir yang memengaruhi *role salience* pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi adalah kesempatan berperan dalam lingkungan. Emansipasi memberikan kesempatan bagi wanita untuk menempuh pendidikan tinggi dan merambah sektor publik. Bekal pendidikan dan adanya lowongan pekerjaan bagi wanita menjadikan karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, menunjukkan bahwa sebagai wanita mereka pun bisa bekerja dan mengaplikasikan ilmu yang mereka peroleh.

Keluarga, warisan budaya, tingkat ekonomi, juga kesempatan berperan dalam lingkungan yang berbeda pada setiap setiap karyawan wanita yang sudah menikah di PT. X menjadikan perolehan skor *role reward value* dan *role commitment level* yang bervariasi. Perolehan skor *role reward value* dan *role commitment level* bervariasi menyebabkan *role salience* karyawan wanita yang sudah menikah di PT. "X" Kota Bekasi dalam menjalani keempat perannya sebagai istri dalam suatu perkawinan (*marital*), orangtua (*parents*), pengurus rumah tangga (*homecare*) dan pekerjaan (*occupational*) bervariasi pula.

Pemaparan diatas dapat dilihat pada bagan 1.1.

### 1.5.1 Bagan Kerangka Pikir



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

## 1.6 Asumsi

- *Role salience* pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi berbeda-beda, mereka dapat menunjukkan peran mana (*marital, parental, homecare, occupational*) yang lebih *salient* bagi dirinya.
- *Role salience* dapat ditentukan berdasarkan dimensi *role reward value* dan *role commitment level*.
- Variasi *salient* keempat peran karyawan wanita yang sudah menikah di PT. “X” Kota Bekasi dipengaruhi oleh usia anak saat ini, suku bangsa, status ekonomi dan pendidikan.