

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia dewasa menghabiskan sebagian besar waktunya dalam dunia kerja dan keluarga. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua area yang berbeda, namun keduanya tetap merupakan bagian yang penting dalam kehidupan manusia. Melalui bekerja, individu mendapatkan kepuasan pribadi dan dapat memenuhi kebutuhan dasar keluarga sedangkan keluarga dianggap sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam *human society*. Keluarga juga dikaitkan dengan kasih sayang yang membuat seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Dengan demikian pekerjaan dan keluarga merupakan dua area yang berbeda namun *interdependent* sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang (Guitian, 2009 dalam *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2, September 2010*).

Pembagian peran antara pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangatlah jelas, yaitu suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Sejalan dengan perkembangan bisnis dan dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka tidak hanya bagi lelaki namun juga bagi perempuan. Saat ini makin banyak perempuan yang bekerja di berbagai bidang dan memiliki karier tersendiri. Dengan demikian struktur keluarga tradisional, yaitu suami bekerja di luar rumah untuk memperoleh pendapatan bagi keluarga dan istri bekerja di rumah mengurus rumah tangga mulai mengalami pergeseran.

Saat ini, kecenderungan yang muncul di kota-kota besar adalah pasangan suami istri yang keduanya bekerja secara profesional di perusahaan dan memiliki anak. Higgins dan Duxbury

(1992:390), menyebut pasangan tersebut sebagai *dual career*. Individu *dual-career* adalah mereka yang bekerja di bidang manajerial maupun pekerjaan profesional, memiliki anak, dan pasangannya juga bekerja di bidang manajerial maupun pekerjaan profesional lainnya yang berarti bahwa wanita yang bekerja secara profesional di sebuah perusahaan, menikah, dan memiliki anak disebut sebagai wanita *dual career*.

Adanya kecenderungan *dual career* terjadi tidak hanya karena tuntutan kebutuhan ekonomi rumah tangga, namun juga karena suami maupun istri memiliki keinginan untuk mengaktualisasikan diri di masyarakat sejalan dengan ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh selama pendidikan. Saat ini pria dan wanita banyak yang memiliki ambisi dan komitmen untuk menampilkan peran yang baik dalam area pekerjaan dan keluarga secara bersamaan (Christine W.S., 2010).

Muchinsky (2003) dalam Nuzul Rahmi Daeng (2010), menjelaskan bahwa individu dalam *dual career family* dicirikan sebagai pasangan suami istri yang memiliki karier masing-masing dan mencoba untuk menyeimbangkan karier mereka dengan urusan rumah tangga. Pada saat itu juga suami dan istri diharapkan mampu menjalani peran-peran yang muncul dalam pekerjaan dan perkawinannya, yaitu sebagai suami atau istri, orangtua, karyawan, serta mengembangkan sikap-sikap baru, keinginan-keinginan dan nilai-nilai baru sesuai dengan tugas-tugas baru sebagai pria atau wanita dewasa. Suami dan istri harus membagi waktu dan perhatian yang seimbang dalam setiap peran tersebut sehingga setiap peran dapat berjalan dengan selaras dan efektif.

Dalam *Journal of Managerial Psychology* (Vol.24 No.4,2009, p.372-385), Sutanto (2000) menyatakan bahwa perkembangan ekonomi dan perubahan nilai-nilai sosial dan budaya membuat wanita bekerja di luar rumah sebagai hal yang biasa. Partisipasi wanita di dunia kerja

cenderung semakin meningkat. Di Amerika Serikat pada tahun 1950 wanita bekerja mencapai 29% dan pada tahun 1990, angkatan kerja wanita mencapai 57.7 %. Hal ini memperlihatkan mayoritas wanita di Amerika Serikat bekerja sebagai wanita karier. Beberapa faktor yang menjadi penyebab partisipasi wanita dalam dunia kerja adalah faktor ekonomi dan faktor non ekonomi (Sutanto, 2000:4). Selain faktor ingin memperoleh pendapatan, wanita bekerja juga didorong oleh keinginan untuk berkembang dan memperoleh kepuasan yang datang dari pekerjaan. Adanya peningkatan dalam angkatan kerja wanita seakan menyiratkan adanya perubahan peran wanita dari semula mengasuh anak dan mengurus rumah menjadi turut serta dalam memikul tugas ekonomi keluarga dan aktualisasi diri (Melissa A. Warner & Peter A. 2009).

Di Australia, hanya sedikit keluarga yang saat ini masih memegang tatanan tradisional, yaitu pria sebagai pencari nafkah dan wanita sebagai pengurus rumah dan merawat anak di rumah, dan pasangan *dual career* mencapai 52% dari pasangan keluarga dalam angkatan kerja (*Australian Bureau of Statistics*, 1996). Dalam tujuh belas tahun terakhir, jumlah pasangan *dual career* meningkat sampai 58%, sedangkan pada periode yang sama, jumlah pasangan menikah hanya meningkat sebesar 24% (*Australian Bureau of Statistics*, 1997). Menurut Biro, hal ini terjadi karena jumlah wanita bekerja yang meningkat 66%, perubahan sikap masyarakat, pengaturan kerja yang lebih fleksibel, dan ketersediaan tempat perawatan anak yang lebih baik (David F. Elloy & Catherine R. Smith, 2003).

Menurut Cascio (1998:214) dalam Kussudyarsana dan Soepatini (2008), pada saat ini, dua dari tiga karyawan pria mempunyai istri yang bekerja. Dalam detikFinance (2 Februari 2008), disebutkan bahwa partisipasi wanita Indonesia di dunia kerja cenderung semakin meningkat. Hal ini terlihat dari data yang diperoleh Badan Pusat Statistik (BPS), yaitu partisipasi

wanita dalam lapangan pekerjaan meningkat secara signifikan selama bulan Agustus 2006 – Agustus 2007 dengan jumlah pekerja wanita Indonesia yang bertambah sebanyak 3,3 juta orang (Kuswaraharja (2008) dalam Nuzul Rahmi Daeng, 2010). Dengan demikian, individu *dual career* telah menjadi suatu norma pada saat ini (*Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24 No. 4, 2009, hal. 372-385).

Hubungan *dual career* menunjukkan interaksi kompleks dari peran di pekerjaan dalam masyarakat modern (Hansen, 1984). Hal ini menyiratkan komitmen psikologis atau pernikahan bagi kedua relasi keluarga dan karier pribadi masing-masing. Hal ini telah dikukuhkan sebagai relasi pernikahan *middle-class* yang ideal (Hertz, 1986) karena hal ini memberikan pasangan kesempatan untuk memaksimalkan baik pemenuhan secara pribadi maupun keuntungan finansial. Meskipun memberikan keuntungan, tuntutan dari dua karier paralel dapat menimbulkan *overload*, konflik dan stres, yang diperparah ketika pasangan tersebut memiliki anak atau tanggung jawab keluarga lainnya. *Dual career* akan memunculkan loyalitas ganda (Smith, 1992a) yang dapat berakibat negatif pada hubungan personal dan lingkungan kerja (dalam David F. Elloy & Catherine R. Smith, 2003). Kondisi tersebut juga menimbulkan masalah dalam hal mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (Melissa A. Warner & Peter A. Hausdorf, 2009). Masalah yang muncul pada wanita *dual career* sering kali berkaitan dengan peran mereka dalam keluarga dan pekerjaan.

Menurut sejumlah peneliti (Hall & Hall, 1979; Johnson & Johnson, 1977; Poloma, 1972; Rapoport & Rapoport, 1978) dalam Amatea (1986), sumber utama stres bagi wanita yang memiliki komitmen untuk melakukan beberapa peran (*multiple roles*) adalah sifat dari pekerjaan yang dilakukan dan harapan ketika berperan di keluarga. Dalam pekerjaan, wanita mendapatkan tekanan (*work demand*) dan konflik yang mengacu pada stres yang timbul dari kelebihan beban

kerja dan tekanan waktu seperti *rush job*, pekerjaan yang berisiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan *deadlines*. Di dalam keluarga pun, wanita mendapat tekanan (*family demand*) yang terutama mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan tugas seperti mengurus rumah dan merawat anak (Jeffrey H. Greenhaus and Nicholas J. Beutell, 1985).

Dari hasil wawancara saat survei awal peneliti kepada 10 orang yang merupakan wanita *dual career*, diperoleh data bahwa 5 orang (50 %) mengalami stres pekerjaan yang sering kali terkait dengan beban kerja, 3 orang (30%) karena *deadline* tugas, dan 2 orang (20%) karena kelelahan saat perjalanan untuk bekerja atau pulang. Seluruh istri (100%) yang diwawancara menyatakan bahwa mereka juga harus mengurus rumah, memasak, dan merawat anak (seperti memandikan, menyuapi makanan, bermain) saat berada di rumah dan hal tersebut dirasakan berat setelah lelah bekerja di kantor.

Sebagian besar wanita *dual career* ini saat diwawancara memilih mendahulukan untuk merawat dan mengurus anak setelah pulang kantor. Mereka merasa kelelahan saat harus membersihkan rumah, memasak, mencuci dan menyetrika baju sehingga memilih untuk mengerjakannya di hari libur atau diserahkan kepada orang lain, seperti pembantu rumah tangga. Para wanita ini tidak terlalu memperhatikan rumahnya selama terlihat bersih dan rapi. Selain itu, wanita *dual career* ini pun jarang memiliki waktu untuk dihabiskan bersama pasangan sehingga suami mereka sering mengeluh merasa kurang diperhatikan. Beberapa dari mereka malah menyerahkan semua urusan rumah tangga kepada orang lain, termasuk urusan merawat anak karena merasa tidak memiliki waktu untuk mengerjakannya.

Meskipun dalam beberapa dekade terakhir, wanita dan pria semakin berusaha untuk menerapkan peran hidup yang sama, mereka tetap memiliki komitmen yang berbeda untuk

berbagai peran tersebut. Sejauh mana keterlibatan individu, seberapa besar nilai serta komitmen individu terhadap suatu peran berkaitan dengan *role salience* pada diri individu tersebut. *Role salience* atau *importance* – dikenal juga sebagai *role centrality* (Martire, Stephens, & Townsend, 2000), *role commitment* (Brown, Bifulco, & Harris, 1987), atau *personal involvement* (Frone, Russell, & Cooper, 1995) bertujuan untuk memberikan makna, penghargaan, dan tujuan bagi individu (dalam Tina R. Norton, 2005).

Amatea, Cross, Clark, & Bobby (1986:831) mendefinisikan *role salience* sebagai keyakinan yang diinternalisasi dan sikap individu terhadap (a) kesesuaian pribadi terhadap peran yang dijalankan, (b) standar kinerja yang ditampilkan oleh peran, dan (c) komitmen dalam penggunaan sumber daya pribadi (misalnya waktu, uang, dan energi) untuk menampilkan sebuah peran pada area pekerjaan (*occupational*), perkawinan (*marital*), orang tua (*parental*), dan pemeliharaan rumah (*homecare*). *Role salience* dapat diukur melalui dua dimensi, yaitu: (a) kepentingan pribadi atau *value* yang dikaitkan dengan partisipasi dalam peran tertentu (*role reward value*), dan (b) tingkat komitmen yang dikehendaki dari waktu dan sumber daya energi yang dimiliki untuk melakukan sebuah peran (*role commitment*).

Tingkat kepentingan dan komitmen setiap wanita *dual career* berbeda sesuai dengan keyakinan dan harapannya terhadap suatu peran. Wanita *dual career* dapat memiliki kepentingan dan komitmen yang tinggi pada salah satu peran, namun rendah pada peran lainnya. Hal ini dapat menimbulkan masalah karena ia tidak dapat menjalankan peran secara optimal dan kurang efektif. Jika dilihat dari dimensi *role salience* di setiap peran, wanita *dual career* dengan *multiple roles* dapat memiliki kombinasi profil antara *role reward value* dan *role commitment* yang dimiliki terhadap perannya. Wanita *dual career* dapat memiliki *role reward value* tinggi, sedang,

atau rendah terhadap perannya, juga dapat memiliki *role commitment* yang tinggi, sedang, atau rendah dalam perannya.

Dari penelitian Amatea et al. (1986), diperoleh hasil bahwa *value* perempuan untuk menjadi orangtua (*parental*) secara signifikan lebih tinggi dibandingkan pada laki-laki. Peneliti melakukan survei awal dengan menggunakan kuesioner *the Life Role Salience Scales* milik Amatea, Cross, Clark, & Bobby (1986) kepada 102 responden di Jakarta dan Bandung yang merupakan individu *dual career* dan menemukan gejala yang serupa. Hasil kuesioner yang diberikan saat survei awal kepada suami menunjukkan bahwa 24 orang (47.1%) memiliki *role reward value* yang rendah dalam peran *parental*, 15 orang (29.4%) memiliki *role reward value* yang sedang dalam peran *parental*, dan 12 orang (23.5%) memiliki *role reward value* yang tinggi dalam peran *parental*. Dalam dimensi *parental role commitment*, 21 orang suami (41.2%) memiliki *role commitment* yang tergolong sedang, 18 orang (35.3%) memiliki *role commitment* yang rendah, dan hanya 12 orang (23.5%) yang memiliki *role commitment* tinggi pada perannya sebagai orang tua (*parental*).

Berbeda dengan hasil kuesioner milik 51 orang wanita *dual career* yang menunjukkan bahwa 19 orang (37.3%) memiliki *role reward value* yang tinggi dalam peran *parental*, 19 orang (37.3%) memiliki *role reward value* yang rendah dalam peran *parental*, dan 13 orang (25.4%) memiliki *role reward value* yang sedang dalam peran sebagai orang tua (*parental*). Dalam dimensi *role commitment*, 20 orang istri (39.2%) memiliki *role commitment* yang tergolong sedang, 16 orang (31.4%) memiliki *role commitment* yang rendah, dan 15 orang (29.4%) yang memiliki *role commitment* tinggi pada perannya sebagai orang tua (*parental*).

Wanita dengan *role salience* (*value* dan komitmen) tinggi pada perannya sebagai orang tua akan menganggap bahwa anak adalah amanah dan harus dirawat dan dididik dengan kasih

sayang. Wanita ini akan meninggalkan tugas yang sedang dikerjakan tanpa ada perencanaan jika mengetahui anaknya mengalami kesulitan atau sakit. Berbeda dengan wanita yang memiliki *role salience* (*value* dan komitmen) rendah terhadap *parental*, maka ia memilih untuk melakukan hal lain yang lebih penting dan kurang menggunakan waktu serta uang yang dimilikinya untuk menjalin hubungan bersama anak. Wanita dengan *value* dan komitmen yang tergolong sedang terhadap peran *parental* akan menganggap anak adalah hal penting dalam hidup yang perlu dididik dan dirawat sesuai kemampuan dengan tidak meninggalkan peran yang lain.

Hal yang mengejutkan dalam penelitian Amatea et al. (1986) adalah temuan bahwa perempuan juga menunjukkan *value* terhadap pekerjaan yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Meskipun *value* perempuan dalam bekerja lebih tinggi daripada laki-laki, pada umumnya mereka kurang berkomitmen untuk itu. Cinnamon dan Rich (2002b) menyatakan bahwa perempuan yang bekerja di kantor memiliki *value* untuk bekerja sangat tinggi yang memungkinkan mereka untuk bersaing dengan rekan laki-laki, sementara mereka biasanya mengelola kewajiban keluarga. Meskipun *value* terhadap pekerjaan lebih tinggi daripada laki-laki, namun perempuan tidak lebih berkomitmen untuk peran tersebut. Hal ini mungkin mencerminkan kesulitan yang dihadapi oleh perempuan dalam menyeimbangkan peran di pekerjaan dan keluarga (Catherine Mary Sullivan, 2008).

Dari kuesioner yang diberikan kepada 51 orang suami, peneliti memperoleh hasil bahwa 25 orang (49%) memiliki *role reward value* tinggi dalam pekerjaan, 21 orang (41,2%) memiliki *role reward value* yang sedang terhadap pekerjaan, dan 5 orang (9,8%) memiliki *role reward value* yang rendah terhadap pekerjaan. *Role commitment* yang ditunjukkan para suami pun berbeda, yaitu 25 orang (49%) memiliki *role commitment* sedang dalam pekerjaan, 23 orang (45,1%) memiliki *role commitment* yang tinggi terhadap pekerjaan, dan 3 orang (5,9%) memiliki

role commitment yang rendah terhadap pekerjaan. Hasil kuesioner dari wanita *dual career* menunjukkan hal yang berbeda, yaitu 20 orang (39,2%) ternyata memiliki *role reward value* yang tergolong rendah dalam pekerjaan, 16 orang (31,4%) memiliki *role reward value* tinggi dan 15 orang (29,4%) memiliki *role reward value* yang sedang terhadap pekerjaan. *Role commitment* para istri yang bekerja ini juga bervariasi, yaitu 20 orang (39,2%) ternyata memiliki *role commitment* yang tergolong sedang dalam pekerjaan, 16 orang (31,4%) memiliki *role commitment* rendah dan 15 orang (29,4%) memiliki *role commitment* yang tinggi terhadap pekerjaan.

Wanita yang memiliki *role salience* tinggi dalam pekerjaan ditunjukkan dengan *value* dan komitmen tinggi. Ia menganggap bahwa perannya di pekerjaan lebih penting dan banyak menggunakan tenaga serta waktunya untuk melakukan tugas dalam perannya di pekerjaan dan kelelahan untuk melakukan peran yang lain. Wanita memiliki *value* yang tergolong sedang dengan komitmen kerja yang tinggi, sehingga wanita ini merasa bahwa pekerjaan cukup penting bagi dirinya dan ia akan mengupayakan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk dapat memberikan hasil terbaik bagi tempatnya bekerja. Bagi wanita yang memiliki *role salience* rendah terhadap pekerjaan, yang ditunjukkan dengan *value* dan komitmen yang rendah akan lebih mementingkan perannya di area kehidupan lain, yaitu keluarga, dan kurang menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan dalam pekerjaannya.

Dalam peran wanita *dual career* sebagai pasangan, hasil responden survei awal kepada 51 orang menunjukkan bahwa 19 orang (37.3%) ternyata memiliki *role reward value* yang tergolong sedang dalam peran *marital*, 17 orang (33.3%) memiliki *role reward value* rendah dan 15 orang (29.4%) memiliki *role reward value* yang tinggi terhadap peran dalam perkawinan, yaitu sebagai pasangan. Penyebaran jumlah istri pada *role commitment* dalam perannya di

perkawinan menyebar merata, yaitu 17 orang (33.3%) untuk masing-masing kategori. Dari hasil survei awal, diketahui bahwa sebagian wanita *dual career* masih memiliki *role salience* yang rendah terhadap perannya sebagai pasangan dalam perkawinan.

Wanita yang memiliki *role salience* tinggi pada perkawinan akan dapat berperan sebagai wanita yang berusaha keras untuk memahami pasangannya dan membuat pasangan bahagia meskipun harus mengorbankan perannya yang lain. Wanita yang memiliki *role salience* rendah terhadap perannya dalam perkawinan akan lebih mementingkan perannya di area kehidupan lain, tidak menganggap bahwa perkawinan itu sesuatu yang penting, dan kurang bertahan dalam menghadapi permasalahan di perkawinan. Wanita dengan *value* yang tergolong sedang terhadap perkawinan memiliki perasaan bahwa perkawinan adalah sesuatu yang penting bagi dirinya, Jika wanita itu memiliki komitmen yang tergolong sedang, maka ia akan menjadi pasangan yang sesuai dengan kemampuannya tanpa melupakan tanggung jawabnya di dalam peran lain.

Peran lain yang harus dijalankan secara efektif dan optimal oleh wanita *dual career* adalah dalam pemeliharaan rumah (*homecare*). Hasil kuesioner survei awal kepada istri mengenai perannya dalam pemeliharaan rumah (*homecare*), menunjukkan bahwa 22 orang (43.1%) ternyata memiliki *role reward value* yang tergolong rendah dalam peran pemeliharaan rumah (*homecare*), 15 orang (29.4%) memiliki *role reward value* tinggi dan 14 orang (27.5%) memiliki *role reward value* yang tinggi terhadap peran pemeliharaan rumah (*homecare*). *Role commitment* istri terhadap perannya dalam pemeliharaan rumah (*homecare*), terlihat bahwa 24 orang (47.1%) ternyata memiliki *role commitment* yang tergolong tinggi dalam pemeliharaan rumah (*homecare*), 18 orang (35,3%) memiliki *role commitment* rendah dan 9 orang (17.6%) memiliki *role commitment* yang sedang terhadap peran dalam pemeliharaan rumah (*homecare*).

Wanita yang memiliki *value* dan komitmen tinggi terhadap perannya dalam mengurus rumah akan menganggap bahwa 'rumahku istanaku' dan tidak mau rumahnya sedikit berantakan atau kotor. Bagi wanita yang memiliki *value* dan komitmen rendah dalam perannya di *homecare*, rumah hanyalah tempat singgah dan tidak penting sehingga ia tidak perlu menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk membuat rumahnya tampak menarik dan indah. Wanita dengan *value* yang tergolong sedang merasa bahwa rumah adalah bagian penting dari kehidupannya, dan dengan komitmennya yang sedang maka ia bersedia untuk mengisi rumah dengan barang-barang yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya atau menyempatkan waktu untuk membersihkan rumah.

Secara umum, *value* dan komitmen individu yang menempel pada peran tertentu berkorelasi kuat satu sama lain (Amatea dkk, 1986; Campbell & Campbell, 1995; Rajadhvaksha & Bhatnagar, 2000). Meskipun *value* dan komitmen umumnya berkorelasi, *value* yang melekat pada peran biasanya lebih besar dari pada komitmen terhadap peran. Dengan kata lain, kepercayaan dan sikap mengenai keterkaitan pribadi dalam peran perkawinan, pekerjaan, *parental*, dan *homecare* biasanya lebih besar dari komitmen untuk bersedia dan mampu dalam menggunakan sumber daya pribadi untuk melakukan peran tersebut.

Hasil wawancara saat survei awal menunjukkan bahwa 4 orang (40 %) dari 10 wanita *dual career* memiliki *value* dan komitmen yang tinggi terhadap perannya di berbagai area kehidupan, yaitu pekerjaan, perkawinan, *parental*, dan pemeliharaan rumah. Mereka merasa bahwa seluruh peran tersebut penting bagi dirinya dan berusaha memenuhi tuntutan peran sebaik mungkin dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya. Wanita *dual career* ini sering kali mengalami konflik saat harus memenuhi salah satu tuntutan peran namun terhambat dengan pemenuhan peran yang lain.

Berbeda dengan wanita *dual career* yang memiliki *value* dan komitmen rendah terhadap perannya di kehidupan. Hasil dari wawancara survei awal menyatakan bahwa terdapat 1 orang (10%) yang memiliki *value* dan komitmen yang rendah terhadap perannya di pekerjaan. Wanita *dual career* ini merasa peran tersebut tidak penting bagi dirinya sehingga ia tidak berusaha untuk menunjukkan komitmen dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya, baik itu waktu, energi, atau uang, secara optimal dalam bekerja dan memiliki performansi kerja yang rendah. Ia bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial keluarga. Dalam bekerja pun, ia ini hanya berusaha untuk memenuhi sebatas minimal tuntutan peran dan jabatannya tanpa ada keinginan yang kuat untuk berkembang.

Hasil wawancara saat survei awal juga menggambarkan fenomena lain, yaitu terdapat 1 orang (10%) memiliki *value* yang rendah dengan komitmen yang tinggi terhadap perannya di pekerjaan. Wanita *dual career* ini kurang menganggap penting perannya dalam bekerja, namun ia melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang menjadi tuntutan dari peran sebagai karyawan. Ia berusaha bertahan untuk menjalankan perannya dan berkomitmen dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki, namun sering kali dengan perasaan terpaksa. Dari hasil wawancara diperoleh data bahwa wanita seperti ini kadang mengalami masalah-masalah psikologis lainnya, seperti *stress* atau *burn out* karena pekerjaannya.

Selain hasil tersebut, diperoleh data dari wawancara survei awal bahwa 4 orang (40%) responden memiliki *value* tinggi namun komitmen yang rendah terhadap perannya, yaitu 2 orang (20%) memiliki komitmen yang rendah dalam pekerjaan dan 2 orang (20%) memiliki komitmen yang rendah terhadap perannya dalam *homecare*. Wanita *dual career* dengan tipe seperti ini menyadari bahwa peran yang dilakukannya adalah penting bagi dirinya, namun ia kurang dapat menyalurkan sumber daya pribadi yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan peran dan

menunjukkan kinerja peran yang efektif. Mereka kurang dapat berkomitmen dalam perannya karena adanya pemenuhan peran lain yang menghambat pemenuhan peran lainnya. Mereka sudah merasa kelelahan dan kehabisan waktu dalam mengurus keluarga sehingga tidak dapat bekerja dengan optimal. Ada juga yang menyatakan bahwa ia lebih memilih menyisihkan uang untuk kebutuhan anaknya daripada menghias atau memperbaiki rumah.

Menurut Parasuraman dan Greenhaus (2002), pengaruh *role salience* menjadi lebih signifikan pada pasangan *dual career* karena keduanya memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, dan kedua hal itu merupakan sumber potensial munculnya konflik terutama saat kedua peran menuntut lebih. Sekaran (1985) juga menemukan bahwa ketika pasangan *dual career* menganggap bahwa karir mereka merupakan pusat dari kehidupan, maka wanita akan mengalami konflik peran lebih besar dan memiliki kesehatan mental lebih buruk karena mereka tidak dapat menempatkan karir di atas keluarga sebagaimana dilakukan oleh pria (David F. Elloy and Catherine R. Smith, 2003).

Wanita *dual career* pada kenyataannya perlu memiliki *role salience* yang optimal di seluruh peran kehidupan sehingga dapat bertindak efektif terhadap perubahan peran yang dimainkan dan melakukan peran tersebut dengan baik. *Role salience* yang optimal berada pada kategori sedang, yaitu individu memiliki *role reward value* dan *role commitment* yang selaras pada semua perannya. Keselarasan ini merupakan kecenderungan untuk terlibat penuh dalam kinerja setiap peran dalam sistem peran individu, untuk mendekati setiap peran spesifik dan peran pasangan dengan sikap penuh perhatian dan kepedulian (Stephen R. Marks & Shelley M. MacDermid, 1996).

Marks (1977, 1979) menunjukkan bahwa ketika individu atau wanita *dual career* mengatur satu set komitmen yang setara dan selaras bagi semua peran mereka, maka akan

muncul manfaat bagi kesejahteraan mereka. Begitu pula dengan Hoelter (1985b) yang membuktikan bahwa ketika identitas *salient* individu cenderung “berimbang” daripada terorganisir secara hirarki, maka beberapa hasil yang berkaitan dengan kesejahteraan mereka secara umum akan lebih baik.

Semua orang memiliki logika secara implisit bagaimana mereka harus menyesuaikan diri dengan berbagai peran. Individu atau wanita *dual career* yang lebih menjaga keselarasan di seluruh sistem peran dan aktivitas mereka akan memiliki skor yang lebih rendah saat pengukuran *role strain* dan depresi serta memiliki skor yang lebih tinggi pada pengukuran *self-esteem*, *role ease*, dan indikator lain dari kesejahteraan (Stephen R. Marks & Shelley M. MacDermid, 1996). Saat wanita *dual career* memiliki *role salience* yang selaras dan optimal dalam seluruh perannya, maka mereka akan dapat berperan sesuai dengan tuntutan dan memiliki tingkat stres yang rendah.

Dengan menyadari pentingnya keselarasan dalam *role salience*, diperlukan suatu teknik intervensi yang dapat membantu wanita *dual career* ini untuk mengoptimalkan *role salience* dalam berbagai peran di kehidupan sehingga mereka dapat berperan secara efektif. Salah satu intervensi yang dapat membantu para wanita *dual career* ini untuk meningkatkan *role salience* menjadi kategori sedang dan seimbang dalam *multiple roles* yang dijalankannya adalah melalui program pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses yang disusun secara sistematis dalam menyediakan kesempatan untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk situasi saat ini atau yang akan datang. Pelatihan sesuai untuk meningkatkan pemahaman dan pembentukan sikap wanita *dual career* sehingga dapat menjalankan semua peran secara optimal dan efektif.

Dari hasil survei awal dapat diketahui bahwa masih banyak istri yang juga merupakan wanita *dual career* memiliki *role salience* yang rendah dalam keempat peran utama yang dijalankan setiap hari. Para wanita *dual career* ini memiliki *role reward value* dan *role commitment* yang tergolong rendah sehingga belum dapat mengoptimalkan *role salience* dan bertingkah laku efektif dalam memenuhi *multiple roles* yang dihadapinya. Wanita *dual career* tersebut juga belum memahami dan menghayati seberapa penting *role reward value* serta *role commitment* terhadap peran dapat memengaruhi kinerja peran tersebut sehingga mereka belum menjalankan perannya dengan optimal dan efektif. Oleh karena itu, peneliti memilih wanita *dual career* dalam uji coba pelatihan *role salience* ini. Melalui program pelatihan ini, wanita *dual career* diajak untuk mengevaluasi *role salience* pribadi terhadap *multiple roles* yang dilakukan pada empat area kehidupan setiap hari, meningkatkan *role reward value* pribadi dalam *multiple roles* di empat area kehidupan, meningkatkan *role commitment* pribadi dalam *multiple roles* di empat area kehidupan, dan menyusun rencana untuk menjalankan *role* secara efektif dan optimal dengan menggunakan waktu, tenaga, dan uang pribadi yang dimiliki.

Sampai saat ini, peneliti belum menemukan pelatihan yang telah disusun untuk meningkatkan *role salience* menjadi kategori sedang pada wanita *dual career*. Oleh karena itu, pada penelitian ini, peneliti akan menyusun rancangan modul pelatihan yang sesuai dan tepat untuk dapat meningkatkan *role salience* menjadi kategori sedang pada wanita *dual career*. Program pelatihan ini diharapkan dapat digunakan untuk membantu mereka meningkatkan *role salience* wanita *dual career* melalui dimensi *role reward value* dan *role commitment* sehingga mereka mampu berperan secara efektif dan optimal di area pekerjaan (*occupational*), perkawinan (*marital*), orang tua (*parental*), dan pemeliharaan rumah tangga (*homecare*).

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana rancangan modul pelatihan yang sesuai untuk dapat meningkatkan *role salience* menjadi kategori sedang pada wanita *dual career*?
2. Apakah terdapat peningkatan *role salience* menjadi kategori sedang pada wanita *dual career* sesudah diberi pelatihan *role salience*?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud

Maksud penelitian ini, adalah:

1. Menyusun dan menguji coba rancangan modul pelatihan yang dapat meningkatkan *role salience* menjadi kategori sedang pada wanita *dual career*.
2. Memperoleh gambaran mengenai *role salience* pada wanita *dual career* sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *role salience*.

1.3.2 Tujuan

Tujuan penelitian ini, adalah:

1. Mengajukan rancangan dan menguji coba modul pelatihan yang dapat meningkatkan *role salience* menjadi kategori sedang pada wanita *dual career*.
2. Mengetahui peningkatan *role salience* pada wanita *dual career* menjadi kategori sedang sesudah mengikuti pelatihan *role salience*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Kegunaan teoretis penelitian ini adalah:

1. Memberikan informasi tambahan bagi bidang Psikologi Sosial, Psikologi Keluarga, serta Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *role salience* pada wanita *dual career*.
2. Peneliti lain dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai informasi, referensi, atau acuan untuk penelitian berikutnya mengenai *role salience* dan intervensi yang sesuai untuk meningkatkan *role salience* menjadi kategori sedang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis penelitian ini adalah:

1. Memberikan informasi dan masukan bagi wanita *dual career* untuk memahami bagaimana gambaran *role salience* masing-masing agar dapat dimanfaatkan untuk menjalankan peran secara optimal dan efektif, baik dalam area pekerjaan dan keluarga.
2. Memberikan informasi kepada para psikolog sosial, keluarga, maupun industri dan organisasi sebagai bahan referensi dalam mengembangkan teknik intervensi untuk meningkatkan *role salience* menjadi kategori sedang pada wanita *dual career* sehingga dapat berperan secara optimal dan efektif.

3. Memberikan intervensi yang sesuai dalam bentuk modul program pelatihan bagi wanita *dual career* yang memiliki *role salience* rendah untuk meningkatkan *role salience* mereka menjadi kategori sedang.

1.5 Prosedur Penelitian

Tahapan penelitian ini adalah:

1. Melakukan tahap wawancara dan survei awal.
2. Menerjemahkan alat ukur *the Life Role Salience Scales (LRSS)* dari Amatea et al.
3. Melakukan pengukuran *role salience* pada wanita *dual career*.
4. Menganalisis hasil pengukuran *role salience* pada wanita *dual career* sehingga diperoleh wanita dengan *role salience* rendah.
5. Menyusun rancangan modul pelatihan untuk meningkatkan *role salience* menjadi kategori sedang pada wanita *dual career*.
6. Menguji coba dan mengevaluasi rancangan modul pelatihan untuk meningkatkan *role salience* menjadi kategori sedang pada wanita *dual career*.

Prosedur penelitian yang digunakan digambarkan secara skematis pada bagan berikut:

