

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju selama dua dekade terakhir, wanita Indonesia mulai mendapatkan kesempatan yang sama dengan pria untuk berpartisipasi menghasilkan perubahan, kemajuan dan menikmati pendidikan tinggi. Hasilnya, banyak wanita Indonesia yang tampil dan berperan dalam kehidupan bermasyarakat dan dalam berbagai aktivitas ekonomi. Mereka bekerja membantu suami dalam aktivitas ekonomi yaitu dengan mencari tambahan penghasilan dan memenuhi kebutuhan keluarga.

Tidak hanya membantu kebutuhan ekonomi keluarga, wanita bekerja juga memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri di lingkungan sosialnya. Hasil survei *Accenture* yang dilakukan pada wanita karir dari seluruh dunia menyebutkan, sebanyak 42% wanita di Indonesia lebih memilih bekerja dibandingkan harus tinggal diam di rumah, meskipun tidak memiliki masalah keuangan (Deny, 2014). Hasil survei *Accenture* lainnya menyebutkan bahwa 60% lebih wanita memilih untuk tugas meningkatkan karir (Suryanto, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa selain mencari tambahan penghasilan, wanita bekerja yang menekuni karir dalam dunia kerja juga mengharapkan pencapaian karir yang lebih tinggi.

Pencapaian karir yang lebih tinggi, membuat lebih banyak wanita bekerja yang kemudian meraih kesuksesan dalam karirnya. Mereka bahkan mampu bersaing dengan kaum pria dalam dunia kerja, terlihat dari posisi mereka yang terbilang penting di dalam perusahaan atau institusi. Contoh wanita bekerja yang dianggap sukses dalam menjalankan posisi penting dalam dunia yaitu ibu Karen Agustiawan. Ibu Karen Agustiawan adalah mantan direktur utama PT. Pertamina (Persero), yang tidak lain adalah BUMN terbesar di Indonesia. Beliau tidak serta merta langsung menduduki posisi tertinggi di perusahaan BUMN terbesar di Indonesia ini. Ibu Karen

melewati beberapa jenjang karir sebelumnya, misalnya mengawali karir pertamanya sebagai analis dan *programmer* dalam pemetaan sistem eksplorasi minyak dan karir nya terus meningkat. Beliau melewati fase yang panjang dan tentunya tidak mudah hingga berada di posisi yang sekarang.

Jalan menuju sukses bagi para pekerja, termasuk wanita bukanlah hal yang mudah karena ia harus mengambil keputusan karir yang sesuai dengan minatnya. Pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan minat dan bakat diharapkan akan menciptakan kepuasan dan kecintaan terhadap tugas-tugas yang dikerjakan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang (Rachmawati, 2012). Sementara itu, pengambilan keputusan karir pada wanita bekerja akan mempengaruhi kematangan karir wanita bekerja itu sendiri.

Kematangan karir menurut Savickas (dalam Creed & Patton, 2002) adalah kesiapan individu dalam membuat informasi, keputusan karir sesuai dengan usia dan menyelesaikan tugas tugas perkembangan terkait dengan karir. Wanita bekerja yang memiliki tingkat kematangan karir yang tinggi akan memiliki kesadaran lebih, dalam pengambilan keputusan karir, alternatif pekerjaan lain, dan apa yang dikerjakan saat ini mengikuti tujuan di masa depan (Power & Luzzo dalam Lestari, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir wanita bekerja yaitu konsep diri (Super dalam Supriyono, 2000). Wanita bekerja dengan konsep diri yang positif antara lain ditandai dengan memiliki tujuan yang realistik dan sesuai dengan bakat dan minat, lebih bisa menerima dirinya sendiri secara apa adanya, memiliki kemungkinan yang besar untuk mencapai tujuan tersebut dan bisa merencanakan dirinya untuk lebih baik (Calhoun dan Acocella, 1995). Berdasarkan hasil penelitian Lestari (2012) ditemukan hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* seseorang ketika dihadapkan pada pemilihan karir maka semakin tinggi pula usaha individu tersebut untuk mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan serta dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan pemilihan karir. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rachmawati (2012) yakni, terdapat hubungan positif yang

signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir, *self efficacy* yang dimiliki seseorang berkontribusi signifikan terhadap kematangan karir seseorang.

Fenomena mengenai wanita bekerja yang sukses dalam bidangnya telah melatarbelakangi beberapa penelitian yang dilakukan oleh Clance & Imes (1978). Keduanya menemukan fenomena unik pada sejumlah wanita sukses di bidangnya masing-masing dan menamai gejala tersebut dengan *impostor phenomenon* atau pengalaman *impostor* / perasaan *impostor*. *Impostor phenomenon* atau pengalaman *impostor* adalah suatu fenomena yang terjadi ketika seseorang merasa dirinya bukanlah seperti yang terlihat sebenarnya, merasa kurang memiliki kemampuan ataupun kepandaian, tetapi dia mengatribusikan kesuksesan pada faktor diluar kemampuan dirinya, entah itu berupa keberuntungan, kesalahan dalam proses penilaian, penampilan yang mendukung hingga peran orang lain (Clance & Imes, 1978; Langford & Clance, 1993; Cowman & Ferrari, 2002; Young, 2004). Dengan demikian, individu terkesan menipu lingkungan di sekitarnya. Menipu lingkungan yang dimaksud adalah individu merasa apa yang didapatnya bukan dari kemampuan pribadinya melainkan berasal dari faktor luar sehingga terkesan menipu. Kesan menipu lingkungan ini dijelaskan dalam studi yang dilakukan oleh Matthew dan Clance (dalam Gravois, 2007), yang menemukan sekitar 70% orang dari berbagai kalangan, baik pria dan wanita merasa dirinya tidak se pintar yang dikira oleh orang lain dan merasa tidak sebaik orang lain dalam bidang pekerjaannya.

Pengalaman *impostor* bukan merupakan gangguan klinis psikologis. Akan tetapi, pada wanita bekerja yang mengalami pengalaman *impostor*, gejala yang mereka rasakan terasa begitu nyata. Mereka merasa tidak memiliki keterampilan, pengetahuan dan mengalami keraguan terhadap diri sendiri. Mereka bahkan merasa bahwa kesuksesan yang diraih merupakan hasil dari keberuntungan semata (Amo, 2014).

Pengalaman *impostor* menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *self efficacy* dan *self esteem*. Menurut hasil penelitian Wulandari (2007) semakin tinggi skor pengalaman *impostor* maka semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki seseorang dan semakin tinggi skor pengalaman *impostor* maka semakin rendah *self esteem*.

seseorang. Seorang *impostor* cenderung tidak memiliki keyakinan pada kemampuan mereka untuk mengulangi sukses (*low self efficacy*). Semakin intensif munculnya perasaan sebagai seorang *impostor*, individu semakin terpuruk dengan rendahnya *self esteem* yang dimiliki (Clance & Imes, 1978).

Seorang *impostor* memiliki keyakinan bahwa kemampuan yang dimiliki tidaklah sehebat yang dinilai orang lain (Chairman et al, 1995). Beberapa penelitian lain ditemukan, seperti penelitian Rachmawati (2012) dan Lestari (2012) terkait *self efficacy* dengan kematangan karir menunjukkan hal yang sama bahwa adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kematangan karir. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula kematangan karir seseorang dan begitu juga sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah pula kematangan karir nya. Namun, sampai saat ini peneliti belum menemukan penelitian yang menghubungkan pengalaman *impostor* dengan kematangan karir seseorang.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti memandang bahwa pengalaman *impostor* dan kematangan karir pada wanita bekerja menarik untuk dikaji lebih dalam. Berikut adalah beberapa alasan mengenai mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan: (1) seiring dengan perkembangan zaman yang memberikan kesempatan yang sama dengan pria untuk mencari penghasilan dan mengembangkan karir sehingga belum banyak yang mengetahui mengenai pengalaman *impostor* dan kaitannya dengan kematangan karir; (2) Penting bagi wanita bekerja untuk mengetahui kemungkinan pengalaman *impostor* yang dialaminya sehingga mereka bisa meraih peluang kesempatan peningkatan karir lebih besar dan terhindar dari masalah produktivitas maupun efektivitas kerja; (3) penelitian sebelumnya lebih banyak membahas pengalaman *impostor* dengan *self efficacy* dan *fear of success* maupun membahas kematangan karir dengan *self efficacy*. Akan tetapi, berdasarkan pengamatan pribadi peneliti, belum banyak penelitian yang membahas pengalaman *impostor* dan kematangan karir secara langsung. Terlebih, penelitian mengenai pengalaman *impostor* belum cukup banyak dikaji di Indonesia, sehingga penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan Psikologi di Indonesia.

Wanita bekerja merupakan sosok yang mulia karena bekerja adalah suatu kegiatan yang mempunyai nilai dalam kehidupan manusia. Dalam ajaran Islam mewajibkan setiap muslim bekerja, Allah telah menyediakan lapangan kerja yang luas untuk kehidupan manusia. Wanita yang bekerja adalah wanita yang mengikuti ajaran Islam yang berkaitan dengan ketaatan dalam melaksanakan perintah bekerja yang dijelaskan pada ayat dan hadis tersebut di atas. Suatu kelebihan dan sebagai salah satu kemuliaan wanita, yang telah mengalami perjuangan dalam kelahiran anak manusia, bahwa wanita sebagai ibu mengalami tiga macam kepayahan, yang pertama adalah hamil, kemudian melahirkan dan selanjutnya menyusui. Karena itu kebaikan kepada ibu tiga kali lebih besar daripada kepada ayah. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri. dan memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah. Dalam ajaran Islam tidak ada larangan terhadap wanita bekerja, terbukti dalam sejarah Islam mencatat isteri Rasulullah SAW dikenal sebagai saudagar yang tidak lain dan tidak bukan termasuk dalam kategori wanita bekerja.

Dalam ajaran Islam terdapat 9 cara untuk mencapai hidup yang bahagia atau meraih kesuksesan, yaitu beriman dan beramal shalih, berdzikir, bersandar dan bertawakkal kepada Allah SWT serta bersemangat untuk meraih keutamaan-Nya, berbuat baik dengan ikhlas kepada sesama dan mengharap pahala-Nya, Ridha terhadap takdir Allah SWT, mencerahkan perhatian disertai permintaan tolong kepada Allah SWT, senantiasa mengingat dan menyebut nikmat dari Allah SWT, selalu melihat orang yang dibawah dari sisi kehidupan dunia, jangan mengharapkan ucapan atau balasan dari orang lain melainkan kepada Allah semata. Apabila dikaitkan dengan *pengalaman impostor* sendiri, wanita bekerja diharapkan dapat mengatribusikan kesuksesannya atas keyakinan, usaha dan doa yang sudah dipanjangkan. Kesuksesan seseorang bukan hanya karena kebetulan semata tetapi merupakan atas usaha yang sungguh-sungguh dan tidak terlepas dari ketentuan yang sudah diatur oleh Allah SWT .

Kematangan karir wanita bekerja menurut Islam, bekerja diawali dengan niat ibadah karena Allah, sehingga bekerja adalah bagian dari ibadah. Bekerja dilakukan

sesuai dengan rambu-rambu yang diperintahkan-Nya dan meninggalkan larangan-Nya. Sehingga bekerja dapat dikategorikan sebagai perbuatan amal saleh, yang dapat memberikan kebahagia dunia dan akhirat. Prinsip bekerja hendaklah secara profesional, amar ma'ruf nahi munkar, bertanggungjawab dan bersungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Pengalaman *Impostor* dengan Kematangan Karir pada Wanita Bekerja dan Tinjauannya dalam Islam”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah

1. “Apakah ada hubungan yang signifikan antara pengalaman *impostor* dengan kematangan karir pada wanita bekerja?”
2. “Bagaimana tinjauan Islam terhadap hubungan antara pengalaman pengalaman *impostor* dengan kematangan karir pada wanita bekerja?”

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara pengalaman *impostor* dengan kematangan karir pada wanita bekerja dan mengetahui tinjauan Islam terhadap hubungan antara pengalaman *impostor* dengan kematangan karir pada wanita bekerja.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah:

- a. Memberikan pengetahuan dan penjelasan mengenai hubungan antara pengalaman *impostor* dengan kematangan karir pada wanita bekerja ditinjau dalam pandangan Islam

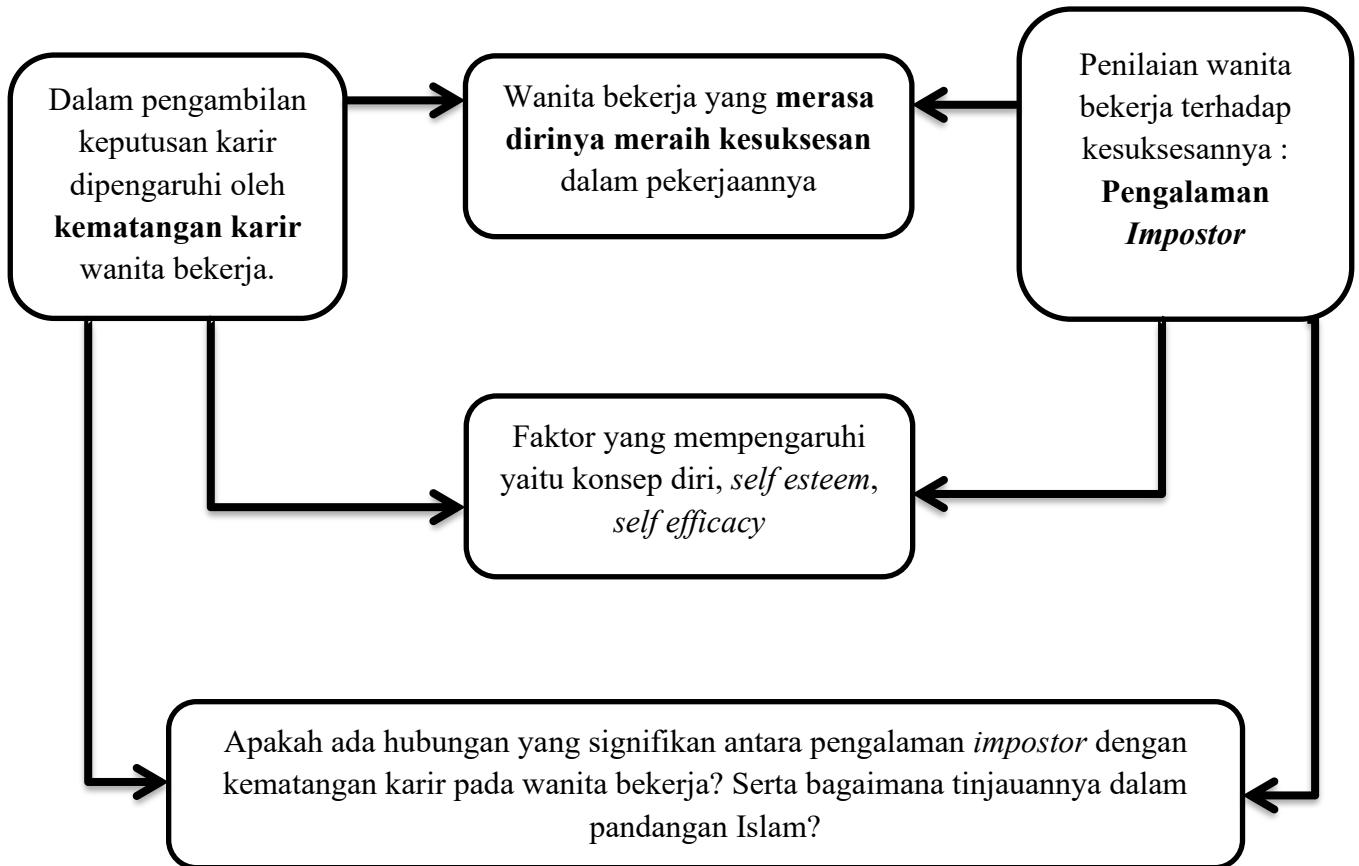
-
- b. Memberikan sumbangan ilmiah kepada ilmu psikologi khususnya tentang pengalaman *impostor* terhadap kematangan karir pada wanita bekerja ditinjau dalam pandangan Islam

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya khususnya yang terkait dengan pengalaman *impostor* dan kematangan karir pada wanita bekerja ditinjau dalam pandangan Islam
- b. Memberikan motivasi kepada rekan-rekan yang berkecimpung di dunia psikologi, khususnya psikologi industri untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan terkait pengalaman *impostor* dan kematangan karir ditinjau dalam pandangan Islam

1.5 Kerangka Berpikir



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir Hubungan antara Pengalaman *Impostor* dengan Kematangan Karir pada Wanita Bekerja

Jalan menuju kesuksesan bagi para pekerja, termasuk wanita bukanlah hal yang mudah karena wanita bekerja harus mengambil keputusan karir yang sesuai dengan minatnya. Pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan minat dan bakat diharapkan dapat menciptakan kepuasan dan kecintaan terhadap tugas yang dikerjakan sehingga meningkatkan prestasi kerja seseorang (Rachmawati, 2012)

Pengambilan keputusan karir wanita bekerja yang sukses akan memengaruhi kematangan karir itu sendiri. Kematangan karir menurut Savickas (dalam Creed & Patton, 2002) adalah kesiapan individu dalam

membuat informasi, keputusan karir sesuai dengan usia dan menyelesaikan tugas tugas perkembangan terkait dengan karir. Kematangan karir menjadi salah satu bagian penting dalam menunjang kesuksesan wanita bekerja. Kematangan karir dipengaruhi beberapa faktor yang dominan, misalnya *self efficacy, self esteem*.

Wanita bekerja yang sukses dinilai akan memiliki kecenderungan untuk mengalami fenomena yang disebut *impostor*, yaitu suatu fenomena pada individu yang seolah-olah menipu dirinya sendiri dengan menganggap kesuksesan yang didapat diluar dirinya hanya karena keberuntungan atau kesalahan dalam proses penilaian. Wanita bekerja yang sukses diharapkan dapat meyakini apa yang didapatnya berdasarkan hasil kemampuannya sendiri bukan berdasarkan keberuntungan semata atau kesalahan dalam proses penilaian.

Jadi, dalam hal ini wanita bekerja yang sukses tersebut apakah sudah mengatribusikan kesuksesannya sesuai dengan apa yang ada didalam dirinya, apakah ada hubungan antara wanita bekerja yang mengalami pengalaman *impostor* dengan kematangan karirnya. Lebih baik mengulas tentang bagaimana kesempatan seseorang wanita bekerja untuk sukses, bisa terhambat dengan adanya pengalaman atau perasaan *impostor* yang dialaminya. Misalnya, wanita bekerja bisa saja mengabaikan kesempatan promosi jabatan, lantaran tidak yakin bahwa ia memang pantas atau merasa bahwa kesuksesan yang telah ia raih bukan datang dari dalam dirinya sendiri. Berdasarkan asumsi sebelumnya, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara pengalaman *impostor* dengan kematangan karir pada wanita bekerja.