

BIAYA STRESS YANG TINGGI PADA MANAJER WANITA

Agus Prasetyanta

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Immanuel (UKRIM)

ABSTRACT

Manager's responsibility is highly related to his/her managerial level. Different level of management faces different problems too. Job responsibility, environment, employees, personality and the organization it self can become the sources of work stress. There for, it is important to study a job intesively so that an ideal job qualification can be developed, and in turn, a suistable personnel can be required or promoted.

Key words: *work stress, stressor, level manager.*

PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai berbagai *level management* seperti *supervisor juniro, middle* dan *senior manager*. Setiap *level management* tersebut mempunyai beban kerja berupa tanggung jawab yang berbeda dalam hal pemenuhan kewajiban kerja, baik dalam hal kualitas dan kuantitas dari pekerjaannya. Selain itu lingkungan sekitar baik di dalam organisasi itu maupun di luar organisasi akan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (langsung ataupun tidak langsung). Lingkungan di luar organisasi salah satunya adalah keluarga. Permasalahan keluarga mempengaruhi atau bahkan mengurangi kinerja seseorang. Manager wanita mengalami *occupational stress* sebagaimana manager pria (seperti promosi jabatan). Perbedaan kondisi stres dengan manager pria, wanita lebih banyak menghadapi *stressors* yang berasal dari lingkungan keluarga dan kerja, hal ini menimbulkan "High Cost" bagi manager wanita.

Kinerja seseorang terpengaruh secara negatif di saat beban kerja yang dipikulnya sangat berat, seperti pemenuhan jadwal / *deadline* berbagai tugas yang harus segera selesai dalam waktu yang hampir bersamaan. Belum lagi, apabila ia adalah seorang ibu rumah tangga yang

memiliki tanggung jawab mengurus keluarga dan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan kantor. Kondisi tersebut di atas berpotensi menimbulkan stres. Stres yang timbul akan memberikan pengaruh buruk bagi seseorang terhadap kualitas kerja dan hidup, juga beberapa penyakit dapat timbul bahkan dapat mengalami gangguan kejiwaan (*mental ill health*)

PEMBAHASAN

1. Definisi Stres

Stres adalah tanggapan/respon yang bersifat adaptasi, dilatarbelakangi oleh perbedaan individu, yang meminta konsekuensi atas berbagai aksi, situasi, atau kejadian yang memerlukan perhatian khusus dari seseorang (Ivancevich, 1999). Atau dapat pula didefinisikan, stres adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologi, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi/peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan fisik berlebihan dari seseorang (Ivancevich, 1996).

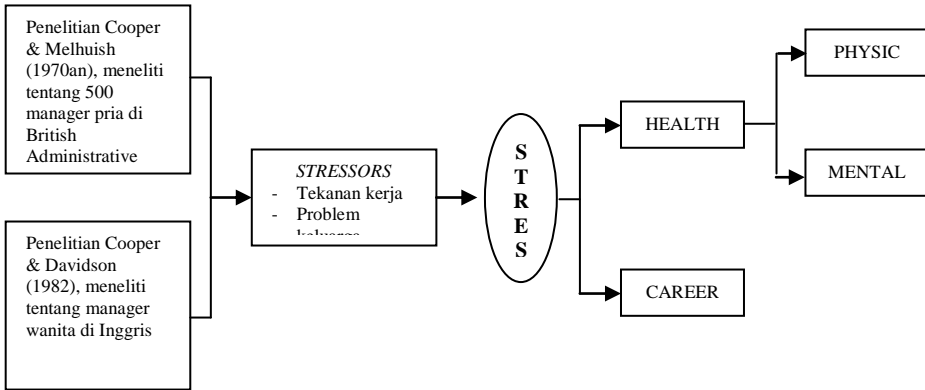
2. Akibat Timbulnya Stres

Stres yang dialami seseorang diakibatkan beberapa faktor yaitu : lingkungan organisasi, kelompok, individu dan lingkungan di luar organisasi. Stres yang dialami seseorang akan menimbulkan sikap atau perilaku tertentu yang dapat dilihat manifestasinya. Manifestasi dari stres di sini dapat mempengaruhi terhadap 2 hal, yaitu :

1. Terhadap kesehatan seseorang (*healthy*)
2. Terhadap karir (*career*)

Adapun hubungan antara *stressors* dengan karir dan kesehatan, dapat dilihat pada Gambar 1. Hubungan antara *stressors* dengan karir dan kesehatan di bawah ini :

Gambar 1.
Hubungan antara *Stressors* dengan karir dan kesehatan



Hasil penelitian oleh Cooper dan Melhuish memberikan informasi bahwa para manager yang mengalami beban kerja yang berlebihan dan sementara keadaan perusahaan tidak mendukung (seperti keamanan kerja yang tidak memenuhi syarat) belum lagi ditambah masalah keluarga, maka seorang manager (dalam artikel *The High Cost of Stress on Women Manager*) akan mengalami stress yang berakibat pada munculnya penyakit jantung koroner juga *mental ill health* yang dideskripsikan sebagai berikut :

1. Penyakit jantung koroner yang timbul itu disebabkan karena tanggapan dari adanya beban kerja sehingga akan membentuk sikap *Type A Behavior*, yaitu : Mudah terkena jantung koroner (*coronary prone*). Perilaku yang ekstrim seperti persaingan, pencapaian prestasi, sikap agresif, terburu-buru, ketidaksabaran, kegelisahan dan perasaan di bawah tekanan waktu, tantangan dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Ivancevich (1999), tentang *Type A Behavior Pattern (TABP)*, yaitu :
 - a) Selalu berjuang untuk mendapatkan banyak keinginannya sebisa mungkin dalam waktu singkat.
 - b) Agresif, ambisius, persaingan dan penuh semangat.
 - c) Berbicara apa adanya dan kasar terhadap orang lain untuk segera melaksanakan apa yang mereka katakan.

- d) Tidak sabar, benci untuk menunggu, mengharapkan tenggang waktu yang jelas.
 - e) Siap terhadap *deadlines* atau batas waktu dan berorientasi kerja.
 - f) Selalu dapat bertahan atau berjuang bersama dengan orang-orang, hal-hal dan kejadian / situasi.
2. Pekerjaan yang terus berubah seiring dengan berjalannya waktu, dimana lingkungan kerja menyita banyak tuntutan dan hubungan kerja.
 3. Bekerja untuk perusahaan dimana iklim organisasinya miskin dan sedikit akan fasilitas serta mekanisme untuk mendukung faktor sosial.
 4. Faktor pribadi yang bermasalah dengan perusahaan, akibatnya organisasi memperlakukan secara *impersonal* dan tidak memperhatikan keberadaannya.

Adapun penelitian dari Cooper dan Davidson menunjukkan bahwa manager wanita mengalami stres yang lebih besar dikarenakan wanita mempunyai peran ganda berupa :

1. Kehidupan karir
2. Kehidupan rumah tangga

Pendapat Cary L. Cooper dalam bukunya (*The Stress Check*), sesuai penelitian yang dilakukan oleh lembaga NHLBI (*The National Heart, Lung and Blood Institute*) dan hasil penelitian menyebutkan bahwa pekerja wanita yang belum menikah tidak menunjukkan hasil yang signifikan apabila dibandingkan dengan seorang ibu rumah tangga (yang telah menikah). Tetapi yang membuka pikiran dari semua hasil yang muncul ketika mereka membandingkan karir seorang pekerja wanita yang telah menikah dipengaruhi oleh 2 hal, yaitu mempunyai anak dan belum mempunyai anak. Pada situasi ini peneliti menemukan (hasil yang signifikan) “diantara wanita ekerja yang telah menikah dan mempunyai anak” dengan kejadian dari penyakit jantung koroner tumbuh seperti angka penambahan jumlah anak mereka. Untuk wanita ibu rumah tangga saja, sebenarnya kelompok ini menunjukkan sedikit pengurangan/penurunan angka dengan angka penambahan anak. Kemudian mengkombinasikan penemuan ini dengan asosiasi yang kuat diantara *A behavior* dan CHD (*Coronary Heart Disease*) seperti hipertensi, dan lain sebagainya. Jadi dari hipotesis yang dilakukan terhadap manager-manager wanita, yang paling banyak beresiko adalah individu tipe A yang sudah menikah dan mempunyai anak. Kondisi di atas mendorong para manager wanita mempunyai perilaku yang disebabkan karena stres yang dialami. Perilaku-

perilaku tipe A dapat menimbulkan keinginan untuk mengkonsumsi alkohol, merokok, perceraian dan lain sebagainya.

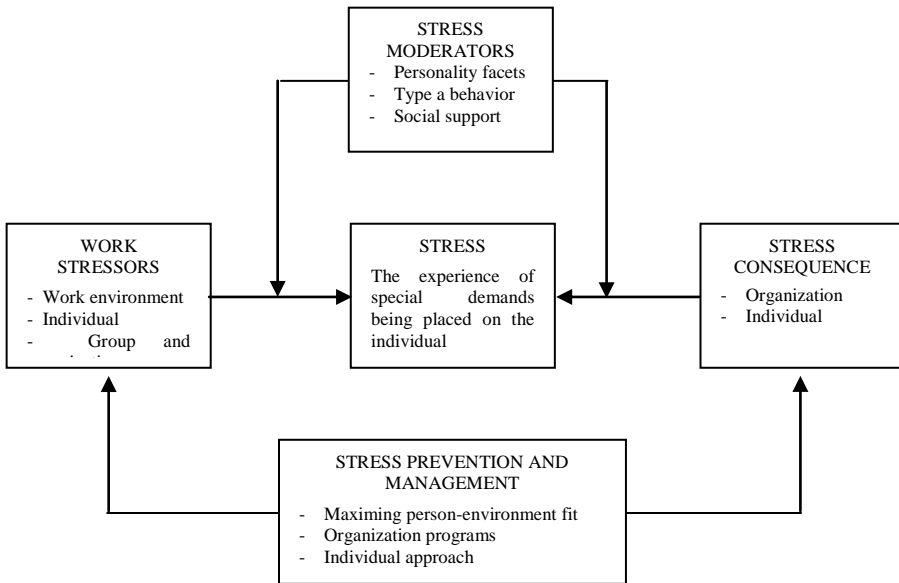
Melihat masalah perceraian yang timbul karena (salah satunya) tidak ada dukungan dari sikap suami yang mau membantu kegiatan keluarga. Sikap suami yang pulang dari kantor dan terus menonton televisi saja dan hanya meneruskan pekerjaan kantornya (seperti yang dikemukakan dalam penelitian Cooper dan Melhuish, 1970an). Di lain pihak istri mengharapkan bantuan dari suami menurut penelitian Cooper dan Davidson pada tahun 1982. Kedua hal yang dikemukakan dalam artikel *The High Cost of Stress on Woman Manager* yang berbeda ini menunjukkan bahwa lingkungan sekitar baik di luar ataupun di dalam organisasi dapat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja seorang manager pria ataupun manager wanita, terutama wanita.

Pendapat J.A. Birnbaum (*Woman and Achievement*), seorang wanita karir cenderung memiliki *self esteem* dan kesehatan mental yang lebih tinggi dari wanita non-karir, tetapi mereka kekurangan *relaxation time*, kondisi ini mengakibatkan stres secara mental dan fisik serta menimbulkan depresi, kecemasan, tekanan darah tinggi, dan sakit kepala. Kesemuanya itu mendorong timbulnya perilaku yang menurunkan kinerja.

Stres yang dialami para manager wanita dapat menurunkan kinerja yang akan menghambat prestasi karirnya. Hal ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak memberikan rasa aman dalam bekerja. Seperti pendapat Fay Fransella dan K. Frost yang merasa bahwa karir wanita mempunyai hubungan antara stress dengan penyakit serta manifestasi/perwujudan yang ditimbulkannya, yaitu bahwa mereka diharapkan dan merasa diharapkan untuk berperan sebagaimana pria (*to play out a masculine role at work*).

Beberapa contoh di atas menggambarkan beban-beban kerja disebabkan karena tekanan kerja dan problem-problem keluarga. Kondisi stres seperti di atas dapat dilihat pada Gambar 2. *Organizational Stress : A Model* (Ivancevich, 1999).

Gambar 2.
Organizational Stress: A Model



Gambar 2. *Organization Stress : A Model* menunjukkan hubungan *work stressors* dengan stress beserta *stress consequences* yang berupa faktor lain yang berpengaruh di dalamnya berupa : *stress moderators*, *stress* dan *stress prevention and management*. Moderator itu sendiri merupakan kondisi, sikap/perilaku, atau karakteristik yang mempengaruhi hubungan antar 2 variabel. Sedang efek dari moderator itu sendiri dapat memperlemah atau memperkuat hubungan tersebut (kondisi, sikap/perilaku, atau karakteristik dari 2 variabel). Contoh variabel seperti umur dan *gender*. Kemudian efek/akibat dari stres banyak variasinya. Beberapa efek menimbulkan hal yang positif, seperti motivasi untuk memuaskan pencapaian tujuan. Namun, selain itu akibat dari stres adalah merusak, tidak produktif, dan bahkan berpotensi berbahaya. Sedangkan konsekuensi (*Individual Consequences*) dari stres adalah timbul *psychological consequences*, seperti khawatir, frustrasi tidak percaya diri, agresif dan depresi. Dalam penelitian Cooper dan Melhuish, hal itu disebutkan sebagai *mental ill health*. Dan lebih jauh lagi mengenai *Individual Consequences*, adalah secara *cognitive*, seperti miskin konsentrasi, ketidakmampuan membuat keputusan, tingkat

perhatian yang berkurang dan *mental blocks*. Hal-hal tersebut membuat seorang manager pria terutama wanita, selain berperan ganda dalam hidupnya, menjadi tidak baik dalam kinerja dan prestasinya. Karena kualitas yang dimiliki turun karena stres yang diderita.

3. Program Organisasi untuk Mengelola Stres

Organisasi berusaha mengelola segala kegiatan dengan baik, dengan cara meminimumkan lingkungan kerja yang menimbulkan stres seperti yang dikemukakan oleh Ivancevich (1999), tentang *stress prevention and management*:

1. *Maximizing person-environment fit*, merupakan pendekatan yang memfokuskan pada dua dimensi yaitu pertama, memajukan penghargaan secara formal maupun informal yang menyelaraskan dengan kebutuhan individu, kedua memajukan ketrampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan diselaraskan dengan permintaan dan keperluan karyawan.
2. *Organizational stress prevention and management programs*
 - *Employee assistance programs (EAPs)* adalah program yang didesain untuk melebarkan jangkauan dalam menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan stres, pekerjaan, dan hal lain di luar pekerjaan termasuk kesulitan yang bersifat perilaku dan emosi, masalah keluarga dan perkawinan serta beberapa masalah pribadi lainnya.
 - *Wellness programs* adalah disebut sebagai *health promotion programs* yaitu fokus pada semua kesehatan fisik maupun mental karyawan.
3. *Individual approach to stress prevention and management*
 - *Cognitive techniques*
 - *Relaxation training*
 - *Meditation*
 - *Biofeedback*

Kondisi stres manager wanita yang lebih banyak menghadapi *stressors* dapat memberikan kontribusi terhadap :

1. Hambatan wanita dalam berkarir baik dalam memasuki maupun menduduki posisi managerial yang lebih tinggi.

2. Keputusan untuk mengurungkan hasrat dalam mengajukan diri pada promosi jabatan yang lebih tinggi (posisi manajemen puncak).
3. Pemunculan *Type A Behavior* yang berakibat dengan meningkatnya kondisi sakit karena stres.
4. Menurunnya kinerja yang menghambat prospek promosi karir.

Memperhatikan konklusi yang dikemukakan oleh para peneliti (Cooper dan Davidson) dalam artikel *The High Cost of Stress on Women Manager*, menambah pemikiran terhadap pendapat tersebut, yaitu :

1. Menyikapi pendapat tersebut, ada pendapat dari *new female management trainee* bahwa ada kesempatan bahwa organisasi itu dan reaksi antar orang-orang adalah antar manusia dengan manusia, bukan lagi antara wanita dan pria.
2. Memosisikan wanita dan pria sesuai kemampuannya tanpa tidak melepas kenyataannya bahwa wanita mempunyai kodrat (melahirkan dan mengurus rumah tangga serta melahirkan anak), oleh karena itu perlu adanya penempatan yang sesuai agar organisasi berjalan selaras.
3. Kesempatan wanita untuk dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi juga harus dilihat situasi kondisi lingkungan keluarga yang mendukung, agar tujuan organisasi tercapai tanpa wanita tersebut merasa sangat terbebani dengan tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Beberapa simpulan yang dapat dilihat di sini adalah sebagai berikut

:

1. *Level management* yang berbeda mempunyai tanggung jawab dan beban yang berbeda pula. Hal tersebut juga menunjukkan masalah yang dihadapi berbeda.
2. Beban kerja, lingkungan yang melingkupinya serta sifat / kepribadian dari karyawan dan organisasi itu sendiri adalah sumber atau merupakan *work stressors* yang akan mengakibatkan stres.
3. Perlu pengamatan dalam bekerja berupa kualifikasi pekerjaan yang sesuai dengan karyawan yang akan menempati pekerjaan itu dan harus dipilih orang yang sesuai pula. Oleh karena itu perlu diperhatikan hal-hal yang menyangkut pekerjaan berupa faktor manusia dan macam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich, J.M., Matteson, M.M., 1999, *Organizational Behavior and Management*, 5th edition, McGraw-Hill, Singapore.
- Cooper, Cary L., Davidson, Marilyn J., The High Cost of Stress on Women Manager, *Organizational Dynamics*, Spring 1982.
- Ivancevich, J.M., Gibson, James L. Donnelly, Jr., James H., 1996, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Jilid 1, Binarupa, Aksara, Jakarta.