



DAMPAK WORK FAMILY CONFLICT PADA PERKEMBANGAN KARIR KARYAWAN

Radella Angelica Luvena¹, Ponco Priyantono²

Departemen Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta, Indonesia.

rdangelica17@gmail.com

ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

Abstrak: Peran ganda adalah ketika seorang perempuan memiliki dua peran dalam kehidupannya, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Perempuan diharapkan bisa menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga dan perannya sebagai pekerja di kantor sehingga tidak dapat dihindari ada saatnya dimana peran perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pekerja saling bertentangan satu sama lain. Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan sehingga kerap muncul konflik dalam menjalankan peran ganda tersebut. Adanya konflik dalam kedua peran yang dimiliki oleh perempuan tersebut dibahas dalam literatur sebagai konsep *work family conflict*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui lebih dalam dampak dari *work family conflict* pada perkembangan karir karyawan perempuan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 1 (satu) orang sehingga data dalam penelitian ini bersifat primer dan dikumpulkan langsung melalui wawancara. Hasil penelitian ini adalah *work family conflict* memberikan dampak pada perkembangan karir karyawan perempuan karena perempuan harus menunda untuk mengikuti kursus dan seminar yang disediakan perusahaan guna perkembangan karir akibat anaknya yang masih kecil. Kesimpulan dari penelitian ini adalah *work family conflict* memberikan dampak dalam kehidupan karyawan perempuan akibat tidak dapat sepenuhnya memenuhi perannya sebagai ibu rumah tangga dan harus bekerja sehingga perkembangan karir karyawan perempuan terhambat.

Kata Kunci: *work family conflict*, konflik peran ganda, perkembangan karir

Abstract: *Dual role is when a woman has two roles in her life, namely as a housewife and as a worker. Women are expected to carry out their role as a housewife in the family and their role as a worker in the office so it is inevitable that there are times when women's roles as housewives and workers are in conflict with each other. Maintaining a balance between work and family is not an easy thing to do so that conflicts often arise in carrying out these dual roles. The existence of conflicts in the two roles owned by women is discussed in the literature as the concept of work family conflict. The research method used in this study uses descriptive qualitative research methods with the aim of knowing more about the impact of work family conflict on the career development of female employee.. The subject in this study amounted to 1 (one) person so that the data in this study were primary and collected directly through interviews. The result of this study is that work family conflict has an impact on the career development of female employees because women have to postpone attending courses and seminars provided by the company for career development due to their young children. The*

© Hak Cipta Dilindungi. Institut Bisnis dan Informatika Indonesia (IBIKKG) dan Kwik Kian Gie School of Business. Semua hak-hak dilindungi. Untuk penyalinan atau penggunaan lainnya, perlu izin dari pihak yang bersangkutan.

1. Ditangguhkan untuk penyalinan atau penggunaan lainnya, perlu izin dari pihak yang bersangkutan.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



conclusion of this study is that work family conflict has an impact on the lives of female employee as a result of not being able to fully fulfill their roles as housewives and has to work so that the career development of female employees is hampered.

Keywords: *Work Family Conflict, Career Development*

1. PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Manusia sebagai makhluk individu memerlukan pengetahuan dalam kehidupan untuk terus berkembang karena manusia memiliki akal budi untuk berpikir dan berkreativitas. Pada hakikatnya, manusia memiliki keunikan tersendiri yang membedakannya dari manusia lain, dimana individu tidak dapat dipandang sama karena setiap manusia yang diciptakan unik dan berbeda satu dengan yang lainnya. Manusia tidak dapat menjalani kehidupannya secara individual sehingga dibutuhkanlah kehadiran manusia lain karena manusia dijuluki sebagai makhluk sosial (Muhni, 1996). Manusia sebagai makhluk sosial memiliki berbagai kebutuhan dalam hidupnya, namun setiap individu tidak memiliki kebutuhan yang sama sehingga kebutuhan masing – masing individu berbeda satu sama lain. Kebutuhan manusia dibagi menjadi lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan yang berbeda tersebut membuat manusia memiliki skala prioritas mengenai kebutuhan yang ingin dipenuhinya (Maslow dalam Wijono, 2010).

Rahminawati (2001) menyatakan sebagai makhluk sosial baik laki – laki dan perempuan dalam usaha pemenuhan kebutuhan memiliki prioritasnya masing – masing. Kebutuhan seorang laki – laki dan perempuan akan berbeda berdasarkan *gender* karena antara satu masyarakat dengan masyarakat lain memiliki norma, adat istiadat, kepercayaan, dan kebiasaan masyarakat yang berbeda. *Gender* didefinisikan sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum laki – laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan kultural. Konsep ini membuat masyarakat mengkonstruksi sifat tertentu yang melekat pada laki – laki dan perempuan, misalnya laki – laki identik dengan sifat keras, kuat dan rasional, sedangkan perempuan dianggap lemah, lembut dan emosional. Anggapan dan pemikiran ini membuat masyarakat umumnya memandang bahwa peran yang diharapkan dari laki – laki dan perempuan berbeda, yaitu peran laki – laki sebagai kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah dan menjadi tulang punggung keluarga (Fakih, 2008). Kartono dalam Nirwana (2020) menyatakan bahwa terdapat perbedaan sifat yang dimiliki oleh laki – laki dan perempuan, yaitu perempuan cenderung lebih tertarik pada hal yang praktis sedangkan laki – laki memiliki ketertarikan yang lebih menyeluruh pada suatu hal yang lebih bersifat teoritis. Laki – laki memiliki kebiasaan untuk bersifat lamban, sedangkan perempuan cenderung bersifat spontan dan impulsif. Perempuan juga dikatakan memiliki jiwa sosial yang tinggi dan lebih heterosentris, sedangkan laki – laki lebih bersifat egosentris serta cenderung menyukai berpikir pada hal – hal yang objektif. Tingkat agresi pada laki – laki cenderung lebih tinggi, sedangkan perempuan memiliki tingkat agresi rendah dan lebih mengarah pada sifat kekeluargaan.

Masyarakat memiliki pandangan bahwa peran perempuan adalah sebagai perawat dan ibu rumah tangga yang mengurus anak dan keluarga. Stigma ini melekat dalam masyarakat tradisional hingga muncul anggapan bahwa perempuan tidak perlu menuntut ilmu setinggi – tingginya dikarenakan perempuan hanya akan berakhir menjadi seorang ibu rumah tangga. Sehingga saat seorang perempuan mencoba menyalurkan bakatnya dengan bekerja dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



berkarir, perempuan cenderung dikucilkan oleh masyarakat sekitar dan dianggap mengesampingkan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga (Arifin, 2017).

Tabel Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Laki – laki	46,10	47,19	42,71	43,39	43,97
Perempuan	38,10	39,19	34,65	36,20	35,57

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2023

Seiring dengan perkembangan zaman, tidak asing lagi bagi kita untuk melihat perempuan yang memiliki peran ganda. Peran ganda yang dimaksud adalah ketika perempuan memiliki dua peran dalam kehidupannya, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Perempuan diharapkan bisa menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga untuk keluarga dan perannya sebagai pekerja saat berada di kantor sehingga tidak dapat dihindari ada saatnya dimana peran perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pekerja saling bertentangan satu sama lain. Ada beberapa perempuan yang memilih untuk fokus pada pekerjaan dibandingkan dengan keluarga dan ada juga perempuan yang tetap berkomitmen dengan keluarganya dan mengesampingkan pekerjaannya pada saat di rumah (Nusantari, 2018).

Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Perempuan harus bisa menjaga keseimbangan antara peran pekerja dan keluarga sehingga perempuan diharapkan ahli dalam membagi waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah yang harus diurusnya, terutama bagi perempuan yang memiliki status sebagai *single parent* dimana hanya membesarkan anak seorang diri tanpa kehadiran, dukungan atau tanggung jawab dari pasangannya. Ibu sebagai orang tua tunggal harus menggantikan peran ayah sebagai kepala keluarga, pengambil keputusan, pencari nafkah, disamping perannya mengurus rumah tangga, membesarkan, membimbing, dan memenuhi kebutuhan psikis anak (Santrock, 2007). Mahmudah dalam Maulida dan Kahija (2015) menyatakan bahwa *single mother* dihadapkan pada berbagai permasalahan yang dapat dibagi menjadi tiga segi, yaitu segi sosial, segi ekonomi dan segi psikologis. Permasalahan yang muncul dari segi sosial berkaitan dengan anggapan masyarakat yang negatif terhadap kehidupan *single mother* sehingga membuat *single mother* enggan untuk keluar rumah karena takut diperbincangkan. Permasalahan dari segi ekonomis terjadi dimana *single mother* harus memenuhi tuntutan kebutuhan hidup rumah tangga, sedangkan permasalahan dari segi psikologi terlihat dari bagaimana menciptakan figure pengganti dari pasangannya. Menjadi orang tua tunggal sebagai situasi khusus yang sekaligus menantang. Hal tersebut tidaklah mudah, mengingat orang tua tunggal harus bertanggung jawab sendiri dalam menghadapi berbagai tugas yang biasanya dilakukan oleh dua orang (Ellison dalam Hasanah et al., 2017).

Oleh karena hal tersebut maka kematangan dibutuhkan karena kematangan pada *single parent* dapat mempengaruhi dalam membentuk dan mendidik anak yang berkualitas sehingga orang tua harus melakukan segala cara untuk membesarkan anak dengan baik. Bagi seorang *single parent* sebuah masalah akan dijadikan beban yang penuh dan tidak siap menghadapi kenyataan hidup. Banyak diantaranya menjadi konflik batin antara bekerja dan mengurus rumah, sehingga memunculkan dampak negatif (Heiman dan Kariv dalam Hasanah et al., 2017). Tuntutan penyeimbangan peran keluarga dan peran pekerjaan harus dijalankan oleh perempuan. Adanya kedua peran yang dimiliki oleh perempuan tersebut dibahas dalam literatur sebagai konsep *work family conflict*.

Work family conflict merupakan bentuk konflik antar peran yang berupa tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(Greenhaus dan Beutell, 1985). Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work to family conflict*) adalah konflik yang tercipta karena pekerjaan mengintervensi dan menjadi penyebab konflik dalam keluarga. Salah satu penyebab terjadinya konflik ini adalah tekanan dalam lingkungan kerja berupa jam kerja yang tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, pekerjaan diluar *job description*, atau teman kerja yang tidak mendukung. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Poulouse (2014) mengenai faktor yang mempengaruhi *work life balance* salah satunya adalah faktor peran dalam organisasi. Adanya konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil dalam munculnya konflik pekerjaan. Melalui penelitian yang dilakukan oleh Alteza dan Hidayati (2013), narasumber merasakan dampak pekerjaan pada rumah tangga seperti jam kerja yang panjang, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan sering lembur atau tugas ke luar kota. Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family to work conflict*) dapat terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja secara negatif. Salah satu contoh penyebab konflik dari keluarga yang dapat mengganggu pekerjaan adalah hadirnya anak – anak yang masih kecil sehingga harus diperhatikan, kewajiban untuk mengurus orang tua, dan adanya konflik interpersonal dalam keluarga. (Christine et al., 2010). Poulouse (2014) menyatakan bahwa faktor lingkungan sosial yaitu dukungan keluarga dan anak juga mempengaruhi *work life balance* sehingga jumlah anak yang banyak dapat menimbulkan rasa stres dan konflik dalam keluarga.

Tabel Parents of Young Children Are Most Stressed Americans

	Having Little Time To Relax (Percentage)	Having Much Time To Relax (Percentage)
Working mothers	65	9
Unmarried with children	61	14
One income with young kids	60	12
Two incomes w/ young kids	57	13
Children under 18	57	14
Married with children	57	14
Working dads	55	14
Employed full time	54	14
Income \$75,000 and above	54	17
Two income family	54	30

Sumber : Survey Gallup, 2022

Dikutip dari survey Gallup (2022) yang berjudul “*Parents of Young Children Are Most Stressed Americans*” ditemukan bahwa sebesar 65% ibu rumah tangga bekerja tidak memiliki waktu untuk beristirahat dan merasa stress akibat peran ganda yang dimilikinya. Mengutip dari MedicalXpress dalam Liputan6.com (2019) ditemukan bahwa angka dari 11 biomarker terkait stress kronis seperti hormone dan tekanan darah, 40% lebih tinggi pada perempuan bekerja penuh waktu sembari membesarkan dua anak, dibandingkan dengan perempuan yang bekerja penuh waktu tanpa anak. Ibu yang bekerja penuh waktu dan membesarkan satu anak sendiri memiliki tingkat stress 18% lebih tinggi. Selain itu, melalui penelitian yang dilakukan Alteza dan Hidayati (2013), narasumber merasakan dampak konflik rumah tangga pada pekerjaannya seperti stress dan kurang konsentrasi pada pekerjaan, kinerja menurun, dan penyelesaian pekerjaan melambat.

Aryee et al., (1999) dan Boyar et al., (2003) menyatakan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keluarga bersifat timbal balik dan saling mempengaruhi. Artinya konflik dapat terjadi karena adanya kewajiban peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. *Work family conflict* juga dapat terjadi karena adanya tuntutan waktu di satu peran secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bersamaan dengan peran yang lainnya. Hal tersebut kemudian membuat individu terpaksa melakukan kedua hal secara bersamaan atau harus mengorbankan salah satu kewajibannya yang mengarah pada ketidakefektifan kualitas kinerja atau performa individu pada satu peran atau kedua peran tersebut. Melalui penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nusantari (2018) berjudul “*Work Family Conflict* dalam Kehidupan Karyawan Perempuan” dengan subjek penelitian karyawan dengan ekonomi kelas bawah, disimpulkan bahwa faktor utama ibu rumah tangga bekerja diluar adalah adanya faktor ekonomi mendesak. Selain faktor ekonomi, ada beberapa faktor lain yaitu keinginan untuk mengisi waktu luang dan juga bersosialisasi dengan rekan kerja. Pada penelitian tersebut, penghasilan menjadi salah satu penyebab utama konflik keluarga. Hal tersebut muncul dari ketidakcukupan penghasilan keluarga untuk kehidupan sehari – hari yang kemudian mengarah pada perilaku berhutang. Pada keluarga dengan ekonomi dan pendidikan rendah, lingkaran hutang tersebut terus terjadi dan menjadi akar dari konflik utama di keluarga.

Melalui penelitian berjudul “*Work Family Conflict* pada Wanita Bekerja : Studi Tentang Penyebab, Dampak, dan Strategi *Coping*” yang dilakukan oleh Alteza dan Hidayati (2013), *work family conflict* memberikan dampak dalam kehidupan para narasumber. Narasumber pada penelitian menyatakan bahwa mereka merasa stress dan mudah marah sebagai dampak individu dan dampak organisasi. Penelitian ini membuktikan pernyataan Riggio (2009) bahwa penyebab stress dalam pekerjaan berasal dari organisasi atau individu. Salah satu faktor dari organisasi tersebut adalah faktor peran, yaitu *work family conflict*.

Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan dimensi – dimensi konflik yang berkaitan dengan peran perempuan dalam melakukan peran ganda. *Time Based Conflict*, merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara pekerjaan dan rumah tangga. *Strain Based Conflict*, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. *Behavior Based Conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksiesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karier biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani antara satu dengan yang lain.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Asbari et al., (2020) dampak dari *Time Based Conflict* dirasakan oleh narasumber yang merupakan guru honorer wanita. Mereka merasa kesulitan untuk pembagian waktu untuk bekerja di luar rumah dan menjadi ibu rumah tangga. Narasumber menyatakan bahwa kesulitan pembagian waktu ini berdampak pada pola asuh anak sehingga mereka harus menitipkan anak pada keluarga terdekat. Selain itu, dalam penelitian ini ditemukan juga dampak dari *Strain Based Conflict*, yaitu pada kenyataannya semakin besar penghasilan seseorang maka semakin besar pula munculnya konflik. Pekerjaan yang dilakukan oleh narasumber dapat memicu konflik karena narasumber memiliki penghasilan sendiri yang kemudian berdampak pada keharmonisan keluarga berupa keberanian narasumber mengajukan utang. Dari sisi *Behavior Based Conflict*, narasumber merasakan adanya peran yang lebih dominan di dalam keluarga dari seorang ibu rumah tangga. Hal ini terjadi karena ibu rumah tangga merasa dirinya memiliki kekuasaan yang lebih besar, dimana kekuasaan tersebut berasal dari penghasilannya selama bekerja sebagai sumber pendapatan utama bagi keluarga.

Meskipun memiliki dua peran yang dapat mengarah pada konflik, sebagai manusia yang selalu ingin berkembang, perempuan mulai memiliki keinginan untuk terus berkembang dalam pekerjaannya. Seseorang akan berusaha untuk naik ke posisi yang lebih tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin atau seluruhnya atau sebagian karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



dibanding sebelumnya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya ataupun kepuasan pribadinya. Semakin penting hal yang dibutuhkannya, maka akan semakin termotivasi untuk mencapai dan memenuhi kebutuhannya. (Maslow dalam Wijono, 2010). Hal ini dapat dilihat dari fenomena semakin banyaknya perempuan yang bekerja (wanita karir) dalam organisasi sebagai bentuk aktualisasi diri dalam pengembangan karir. Fenomena ini telah diteliti sebelumnya oleh Nurlaila dan Mohunggo (2017) dalam “Persepsi Wanita Karir Terhadap Konflik Pekerjaan dan Keluarga” yang menemukan bahwa dua dari lima narasumber perempuan bekerja sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dimana narasumber tersebut merasa terikat dengan pekerjaannya dan serius untuk mengembangkan karirnya. Proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang – orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, sehingga pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan – peningkatan status seseorang dalam organisasi yang telah ditetapkan (Simamora, 2004).

Namun pada kenyataannya tidak semua perempuan dapat sukses dalam perkembangan karirnya. Penelitian Caceres-Rodriguez (2011) menemukan bahwa meskipun jumlah perempuan pada organisasi publik telah meningkat dari waktu ke waktu, posisi mereka di organisasi tetaplah sebatas pada posisi tingkat bawah akibat adanya efek *glass ceiling*. *Glass ceiling* adalah suatu penghalang transparan yang menghalangi wanita untuk naik ke posisi yang lebih tinggi pada suatu tingkat dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini berlaku pada para perempuan sebagai kelompok yang dihalangi untuk maju lebih tinggi karena mereka perempuan (Baxter dan Wright, 2000)

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Meitrinasari (2016) dalam “Pengembangan Karir Wanita Eksekutif” *glass ceiling* juga ditemukan dalam industri perhotelan Yogyakarta dimana para perempuan tidak bisa masuk ke dalam tingkat eksekutif khususnya dalam tingkat *top manager*. Perusahaan cenderung memilih karyawan laki – laki karena dianggap mempunyai kemampuan yang lebih daripada perempuan. Selain akibat adanya *glass ceiling*, dalam penelitian yang sama, ditemukan kesimpulan bahwa *work family conflict* pun menjadi pemicu besar pada gagalnya perempuan masuk ke dalam tingkat *top manager* karena mereka belum bisa berkorban untuk mementingkan karir dibandingkan dengan keluarga.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti ingin membahas lebih dalam mengenai pengembangan karir yang dimiliki karyawan perempuan akibat adanya peran ganda dalam kehidupannya. Untuk membahas fenomena tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Work Family Conflict Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perempuan.**”

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis memutuskan rumusan masalah yang akan diambil adalah: “Dampak *Work Family Conflict* Terhadap Perkembangan Karir Karyawan Perempuan”

1.3. IDENTIFIKASI MASALAH

Identifikasi masalah yang dapat diambil dari uraian latar belakang diatas adalah:

- 1) Apa alasan karyawan perempuan berkarir?
- 2) Apakah karyawan perempuan yang memiliki peran ganda merasakan *work family conflict* dalam kehidupannya?
- 3) Apa faktor penyebab munculnya *work family conflict* dalam kehidupan karyawan perempuan yang memiliki peran ganda?



- 4) Apa yang menghambat perkembangan karir karyawan perempuan yang memiliki peran ganda?
- 5) Bagaimana *work family conflict* memberikan dampak pada perkembangan karir perempuan berperan ganda?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Family Conflict*

Istilah peran ganda dikenal dengan dua peran yang dijalankan dalam waktu bersamaan guna untuk memenuhi kebutuhan. Peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga dan peran perempuan sebagai pekerja. Peran ganda ini dijalani secara bersamaan dengan peran perempuan sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga, seperti menjadi pasangan bagi suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan keluarga, serta mengasuh dan mendidik anak (Suryadi dalam Tumbage et. al, 2017). Netemeyer et al. (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Konflik peran ganda ini dapat disebut sebagai *work family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) mengungkapkan bahwa *work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antar peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work family conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas – aktivitas keluarga.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran yang berupa tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Terdapat dua bentuk konsep mengenai *work family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell yaitu (a) konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work to family conflict*) adalah konflik yang tercipta karena pekerjaan mengintervensi dan menjadi penyebab konflik dalam keluarga. (b) konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family to work conflict*) dapat terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja secara negatif.

Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan dimensi – dimensi konflik yang berkaitan dengan peran perempuan dalam melakukan peran ganda, berupa :

- 1) *Time Based Conflict* adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi, dan kesempatan antara peran pekerja dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan kedua perannya tidak sesuai.
- 2) *Strain Based Conflict* adalah konflik yang mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi perannya yang lain. Misalkan, seorang ibu yang seharian bekerja akan merasa lelah sehingga akan membuatnya sulit untuk menemani anak – anaknya main setelah selesai dengan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini dapat termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.
- 3) *Behavior Based Conflict* adalah konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



perbedaan aturan perilaku, seorang wanita karir biasanya sulit menukar peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

2.2. Perkembangan Karir

Karir adalah suatu rangkaian jabatan yang menjelaskan peran status karyawan dengan tanggung jawab yang menyertainya, hal ini sengaja diciptakan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar berprestasi dan memiliki produktivitas yang semakin baik, sehingga kedudukannya dapat meningkat di masa mendatang (Komalasari, 2018). Adanya perkembangan dan peningkatan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas tersebut merupakan sebuah perkembangan dalam karir seseorang. Sehingga pengembangan karir merupakan peningkatan – peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2014).

Mangkunegara (2017) menyatakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai – pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri dengan baik. Di sisi lain, Simamora dalam Yahya dan Hidayati (2013) menyatakan bahwa proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang – orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan – peningkatan status seseorang dalam organisasi yang telah ditetapkan. Perencanaan dan perencanaan karir adalah proses yang disengaja dimana dengan melalui seseorang menjadi akan atribut – atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup yang memberikan sumbangan pada pemenuhan karir.

Bentuk – bentuk pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap instansi disesuaikan dengan jalur karir yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi organisasi itu sendiri. Bentuk pengembangan karir menurut Rivai dan Sagala (2016) dibagi menjadi empat, yaitu :

- 1) Pengembangan karir pribadi. Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
- 2) Pengembangan karir yang didukung departemen SDM. Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peran dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan perkembangan karyawan.
- 3) Peran pemimpin dalam pengembangan karir. Upaya – upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik.
- 4) Peran umpan balik terhadap perkembangan karir. Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya – upaya pengembangan karir, maka relatif sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karir pegawai, diantaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan pegawai.

Burlian (2008) menyatakan indikator – indikator yang mempengaruhi pengembangan karir adalah :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



- 1) Peningkatan Kemampuan. Peningkatan kemampuan yaitu segala sesuatu yang menunjang kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan pengembangan merupakan usaha – usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menanggapi berbagi penugasan yang juga menentukan prestasi kerja atau kinerja.
- 2) Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Rivai dan Sagala (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.
- 3) Sikap dan Perilaku Karyawan. Sikap karyawan harus mempelajari dan memiliki nilai – nilai kompetitif yang relative kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai – nilai tersebut diantaranya bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis, dan religious yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya sehari – hari.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

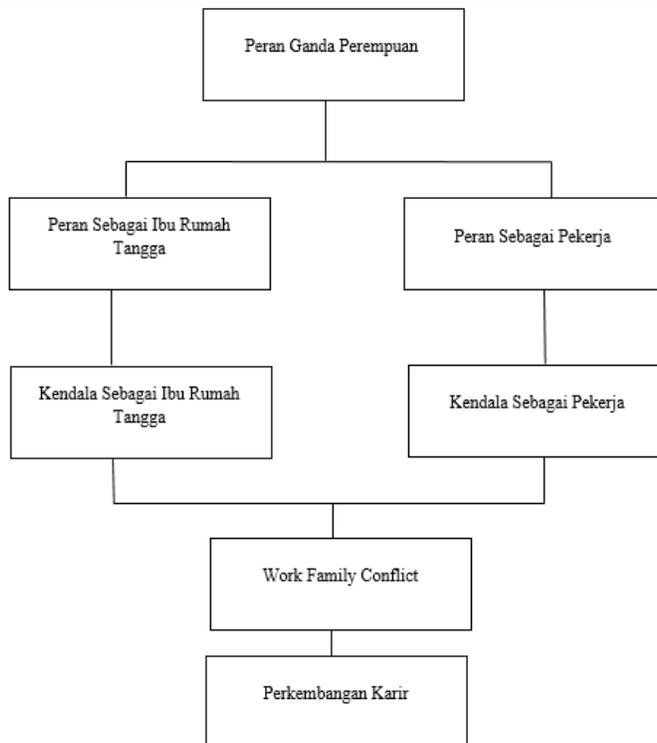
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

2.3. KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah, 2022

3. METODE

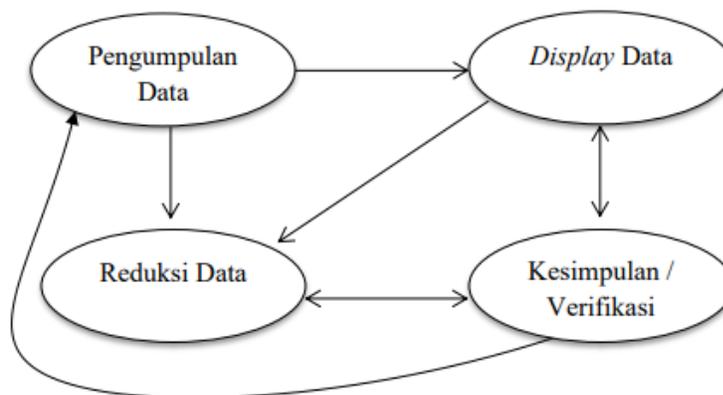
Noor (2015) menyatakan pendekatan dengan metode kualitatif fokus dalam mendalami dan menyelidiki pemahaman tentang sebuah fenomena sosial yang berkaitan dengan masalah manusia. Penelitian kualitatif tidak mengenal adanya jumlah sampel minimum (*sample size*). Umumnya penelitian kualitatif menggunakan jumlah sampel kecil. Bahkan pada kasus tertentu menggunakan hanya 1 informan saja. Setidaknya ada dua syarat yang harus dipenuhi dalam menentukan jumlah informan yaitu kecukupan dan kesesuaian (Martha & Kresno, 2017).



Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Sugiono (2018) menyatakan bahwa metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan, dan menjawab secara rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok, atau suatu kejadian. Manusia merupakan instrument penelitian dalam penelitian kualitatif dan hasil penulisannya berupa kata – kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pada saat pengumpulan data dalam penelitian, data dikumpulkan melalui wawancara. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Teknik analisis data adalah proses kategori urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, berupa wawancara dan dokumentasi (Patton dalam Moeleong, 2013). Sugiyono (2018) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit – unit, lalu menyusun ke dalam pola, dan selanjutnya memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Sesuai dengan model Miles & Huberman. Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2018) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2018), ada beberapa tahapan yang dapat dilakukan dalam melakukan analisis data. Tahapan – tahapan tersebut yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian (*display*) data, dan penarikan kesimpulan.

Model Analisis Data Miles & Huberman



Sumber : Sugiyono, 2018

4. HASIL

4.1. Peran Perempuan Sebagai Ibu Rumah Tangga

Peran perempuan sebagai ibu rumah tangga telah dilakukan selama 7 tahun oleh informan. Informan menyatakan bahwa perannya sebagai ibu rumah tangga adalah menjadi ibu dari anak – anaknya, sebagai istri dan sebagai seorang wanita karir. Saat ini informan memiliki dua anak yang diasuh oleh keluarga terdekat karena informan harus bekerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



“Sudah berkeluarga sejak.. tahun 2015.. berarti sudah hampir 7 tahun.”

“Kalau untuk saat ini peran ibunya yak sebagai ibu.. ya ibu dari anak – anak, sebagai istri, dan sebagai wanita karir.”

4.2. Peran Perempuan Sebagai Pekerja

Peran perempuan sebagai pekerja telah dilakukan selama 6 tahun oleh informan di perusahaannya saat ini sebagai *staff reporting*. Informan memiliki keinginan untuk bekerja karena informan telah berkuliah sehingga ingin merealisasikan atau mempraktekkan apa yang telah didapatkan dibangku perkuliahan. Informan juga ingin menjadi pribadi yang mandiri dan tidak bergantung pada orang lain. Perannya sebagai pekerja adalah sebagai bentuk untuk membantu suami mencari nafkah dan pendapatan tambahan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

“Kalau untuk perusahaan yang sekarang, aku darii... 2017, berarti sudah 6 tahun.”

“Satu, karena ya kan karena kita kuliah.. ujung ujungnya yaa.. bekerja yaa.. dibilang.. diluapkanlah apa yang kita dapatkan selama ini. Kedua, karena biar mandiri gak terlalu bergantung pada orang.”

“Membantu.. membantu mencari nafkah dan cari.. cari sampingan.”

4.3. Work Family Conflict : Time Based

Informan mengalami kesulitan dalam mengatur jam kerja saat *closing* terutama diakhir bulan hingga awal sehingga pekerjaan di kantor kerap dibawa pulang oleh informan agar pekerjaannya dapat diselesaikan lebih cepat. Informan harus menunggu anak – anaknya tidur dan lebih tenang untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga informan kerap tidak mendapat tidur yang cukup.

“Kalau dibilang kesulitan sih.. kalau untuk saat saat closing yang paling susah.. soalnya kalau saat closing itu kan data harus cepet, sedangkan data itu kan gak bisa langsung blek.. langsung jadi gitu kan.. jadi pasti ada proses proses dari tim tim yang lain, nah itu kan mereka butuh waktu. Kalau mereka udah kelar, aku langsung harus cepet harus ngolah dalam satu hari itu.. paling kesulitannya kalau lagi tanggal tanggal mulai akhir bulan sama awal bulan, kalau udah dipertengahan ya.. aman.”

“Biasanya butuh kerja sama dari pihak suami.. jadi kadang kalau misalkan lagi closing dia bantuin.. jagain anak, terus misalnya kalau ada apa apa.. dia lebih bantuin.. karena kan biasanya kan kalau kita closing tuh di rumah pun kita masih bisa kerja, harus bisa.. cepet selesai datanya-”

“Nah biasanya kalau aku bawa pulang itu aku.. sebenarnya kalau ibu pekerja atau ibu rumah tangga itu banyak yang dikorbanin ya. Termasuk waktu ya.. jadi kita kalau bawa pulang pekerjaan, nunggu mereka udah tenang, udah tidur, udah aman, nahh.. terus baru deh malem kita kerja, makanya kadang suka capek sampe pagi kita baru kelar.. jadi tidurnya cuman ya.. gak nyampe layaknya orang biasa tidur..”

4.4. Work Family Conflict : Strain Based

Kedekatan informan diakui oleh informan dekat dengan anak – anaknya dan kerap menghabiskan waktu libur bersama. Memiliki peran ganda membuat informan merasa stress khususnya pasca melahirkan.

“Cukup dekat.. nempel ya anaknya.. eheheheh..”

“Kalau dibilang stress banget.. waktu awal punya anak, stress banget. Apalagi kan pas lahirnya si kecil tuh.. Nih ya.. Iyaa.. yang satu sisi yang satu udah gede, yang satu sisi masih kecil satu kan.. itu capek banget.. tapi sekarang udah lumayan, udah gak terlalu stress sih.. karena kan banyak keluarga sama suami kan juga bantu, tapi kalau dibilang stress pasti ada stress.”

4.5. Work Family Conflict : Behavior Based



Memiliki peran ganda membuat informan harus mengorbankan salah satu perannya untuk memenuhi peran lainnya. Hal ini dilihat dari informan yang mengambil izin untuk datang ke kantor setengah hari untuk menjaga anaknya yang sakit. Informan juga memisahkan masalah yang ada di rumah dan di kantor.

“Iya.. kayak waktu itu pernah anak pertama sakit.. mendadak sakit.. terus kit akhirnya yang jagain si cece bilang ‘mesti dibawa ke dokter nih’, ya berarti aku mau gak mau izin setengah hari karena yaa.. pikirannya juga gak tenang pasti. Itu makanya aku bilang kan makanya kan ada yang dikorbanin wanita karir. Ya.. mau gamau yaa.. minta izin ya.. nyusul langsung ke rumah sakit.. gitu.”

“..aku sih berusaha misahin antara masalah di rumah sama masalah di kantor ya, soalnya kan kalau dibawa bawa tuh gak enak. Apalagi kan kerjanya tim nih ya, gak sendirian kerjanya, jadi kalau bisa sih yang di rumah ya sebisa mungkin lah sebelum kita berangkat ke kantor tuh diselesaikan dulu gitu.. kalau emang parah banget ya kalau bisa aku ambil cuti. Karena gak mungkin sih, gak enak juga sih kalau disana entar jadi tim kita yang dimarah marahin, padahal mereka gak salah apa apa.”

4.6. Work Family Conflict

Konflik peran ganda dirasakan oleh informan akibat informan tidak dapat sepenuhnya memenuhi perannya sebagai ibu rumah tangga dan harus bekerja. Faktor munculnya konflik peran ganda dimulai dari pemikiran informan, faktor keuangan, dan faktor orang tua. Konflik peran ganda memberikan dampak pada mental informan sehingga beliau merasa stress terutama setelah hamil dimana ada masa *baby blues syndrome*.

“Mmmm kalau aku sih merasanya ada.. pasti ada konfliknya gitu. Karena satu sisi kan kita gak bisa fulltime buat di—menjadi seorang ibu, menjadi seorang istri di rumah, karena kita harus bekerja. bekerjanya juga 8 jam bahkan kadang kadang suka lembur. Itu pasti ada konfliknya. Tapi demi masa depan ya.. yaa.. harus dihadapi.”

“Mungkin ada kayak.. kalau di aku tuh ada kayak ada ‘kok sebagai ibu aku harus kerja’ itu pasti ada tuh. Iya pemikiran seperti itu, pemikiran pemikiran yang lain yang aku bisa liat ‘wih ada ibu ibu yang fulltime tapi ada ibu ibu yang kerjaaa terus’. Nah aku kan kayak istilah kata dua duanya gitu kan, apalagi udah punya anak. Itu pasti ada hal hal kayak gitu. Terus kayak ada memikirkan keuangan gitu.. yang bikin aku ‘kayaknya gamau kerja tapi kalau ga kerja nanti kita ga dapet uang lebiiii’ gitu kan.. keluarga kita maksudnya cukup tapi gak- tidak bisa beli ini beli itu kan susah.. gitu maksudnya harus berhemat. Faktor faktor kayak gitu ada sih. Terus faktor, salah satu faktornya adalah yaa orang tua kita kan udah kuliahin kita tinggi tinggi ya, udah mahal hahahaha.”

“Apalagi kalau saat saat habis hamil itu kan ada baby blues tuh ya. Terus kita lagi kerja gitu kan. Itu mempengaruhi mental kita banget tuh di kantor kan gitu, makanya kita harus yaa.. bisa- kalau kata orang sih bisa harus bisa meditasi, banyak banyak mendekatkan diri ke Tuhan, maksudnya istilah kata kita harus punya satu hal yang bikin hati kita tenang. Contoh kalau kita misalkan suka keluar gitu makan dimana.. yaudah.. pokoknya yang bikin kita tuh, jangan sampai konflik yang kita, kerjaan ini tuh, bisa dibawa ke rumah.. gitu.. jadi bikin kita tenang. Harus ada me time lah kalau buat ibu ibu.”

4.7. Perkembangan Karir : Sikap dan Perilaku

Informan menjaga sikap dan perilakunya selama berada di kantor dan memberikan usaha terbaik sebelum ditegur. Perusahaan tempat informan bekerja merupakan perusahaan yang bersifat kekeluargaan dimana kerjasama tim diutamakan. Namun perusahaan tetap memberikan ajang kompetitif untuk peningkatan level.

“Ditegur pasti ada. Kalau kita, kalau laporan kita telat atau apa pasti ditegor. Cuma kalau kita berusaha kayak sebelum ditegur kita kayak melakukan yang terbaik, laporan



diselesaikan secepatnya. Terus kita setiap bulan itu selalu pasti pekerjaannya sama gitu ya. Kecuali kalau ada hal yang mendesak baru berbeda tapi biasa rata-rata sama setiap bulan. Jadi kalau bisa dispare spare biar cepet kelar gitu. Terus yaa.. datang pagi.. pulang ya kalau bisa agak lewat dikit. Tapi jangan terlalu kelewatan jadi lembur gakk.. jadi ya jaga jaga sikaplah gitu.”

“... Nah kalau di kantor aku kan karena kita family itu pasti setiap berapa tahun pasti ada orang pergantian pergantian kan. Dan untuk saat ini memang kita dari atasan tim, dari atasan tim finance accounting kita tuh ada penilaian bahwa ‘lu mau naik jabatan atau apa’ gitu kan.. ‘mau naik gaji atau apa’ tuh ada. Dan Puji Tuhannya di HRD aku selalu ada kayak ajang ajang buat kompetitif gitu ada gitu. Jadi kayak kamu, jadi dia kayak ada kursus-kursus yang disediakan sama mereka terus nanti ada kayak kenaikan tingkat level level gitu.. itu ada.”

4.8. Perkembangan Karir : Peningkatan Kemampuan

Informan memiliki keinginan untuk mengikuti kursus – kursus yang disediakan oleh pihak perusahaan. Namun informan masih belum mengikuti akibat anaknya yang masih kecil. Selain itu, informan yakin atas kemampuan yang dimilikinya karena telah lama bekerja dibidangnya saat ini.

“Nah.. kalau untuk saat ini kan aku lagi terbatasnya kan karena anak aku masih kecil yang terakhir gitu kan. Cuma kalau nanti dia sudah besar dan sudah bisa ditinggal, maksudnya gak nempel kayak sekarang karena masih bayi kan, aku sih mau ikut kursus-kursus gitu. Karena di kantor aku kema-kantor ini saat ini lagi disediakan dengan kursus pajak, brivate, kursus pajak. nah jadi yang tahun ini aku gak ikut nih, soalnya aku udah bilang waktunya bentrok gitu karena si kecil masih baru lahir. Jadi sebisa mungkin kalau misalkan sudah bisa ditinggal aku bisa lanjutin ya it’s okay karena juga suami juga ngedukung.”

4.9. Perkembangan Karir : Kepuasan Kerja

Fasilitas dan kompensasi yang diberikan perusahaan telah membuat informan puas. Fasilitas yang disediakan perusahaan berupa *café*, dapur dan pemberian laptop. Perusahaan juga memberikan cover BPJS dan asuransi. Meskipun begitu dari sisi karir, informan menjelaskan bahwa ia belum puas dengan posisinya saat ini dan memiliki keinginan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi.

“Ada *café*, ada dapur, ada pantry dapur.. iya itu juga sih.”

“Oooh.. sepadan sih. Setau aku di perusahaan yang ini aku lebih baik sih ya dibandingin perusahaan yang lain ya. Maksudnya yaaa dari segi pemberian.. kompensasi itu bagus, terus kita juga ada asuransi kan di cover asuransi walaupun selain dari ke cover dari BPJS dia juga ada asuransi juga. Jadi ya sejauh ini masih bagus sih.”

“Belum sih.. soalnya aku mau naik lagi hehhe, Cuma masih bertahap.”

4.10. Perkembangan Karir

Perkembangan karir dinyatakan oleh informan diperlukan selama bekerja. Informan memiliki keinginan untuk mengembangkan karir akibat adanya tuntutan kehidupan sebagai ibu rumah tangga untuk meringankan beban suami. Informan juga ingin terus belajar agar dapat mendidik anak – anaknya. Berada diposisi yang tinggi memberikan kebanggaan untuk informan. Bagi informan, hal yang menghambat perkembangan karir seseorang datang dari keluarga yang tidak mendukung dan dari diri sendiri yang tidak ingin keluar dari zona nyaman.

“Seharusnya sih kalau di dalam kita bekerja itu harus ada perkembangan karir. Soalnya kan kebanyakan orang mikirnya ‘wah aku udah kerja di tempat perusahaan yang



nyaman nih, udah enak temen temennya, pekerjaannya enak, terus kayaknya disitu situ aja' itu ada beberapa temen aku yang seperti itu disini. Maksudnya mereka sudah nyaman dan gak mau meningkatkan gitu, gak mau keluar dari perusahaan istilah kata gitu kan. Walaupun sebenarnya di perusahaan udah stuck gitu kan. Cuma kalau bagi aku sih kalau bisa dikembangkan karirnya gitu. Jadi sebisa mungkin ya, kembangin sayaplah gitu selama masih bisa.”

“Satu ya karena tuntutan kehidupan juga kan sebagai bagi ibu rumah tangga kan gitu, walaupun kita punya keluarga, temen, sebisa mungkin kita bantu suami kita jadi meringankan beban suami lah gitu kan. Terus kedua, jadi ibu rumah tangga kan gak gampang kan ya, maksudnya banyak yang dipelajari, sama wanita karir juga banyak yang dipelajari. Jadi setidaknya kalau suatu saat nanti anak kita udah gede gitu, kita bisa kasih tau maksudnya pas mereka udah sekolah udah bisa SMPLah atau udah SD gitu mereka sudah bisa dikembangkan ‘nih loh cari uang supaya tidak susah seperti mami kerja mati matian sampai lembur kan, kamu kayak gini triknya’ gitu kan ada gitu kan. Jadi makanya kita harus tetep kenapa harus kembangin karir ya biar kita bisa belajar.”

“Kalau kita bisa sampai ke posisi aku kan pengennya manajer gitu ya, ya adalah. Tapi ya emang pasti ada yang capeknya yee capeknya yang dikorbanin dari kita pasti ada. Cuma kalau misalkan kita sampe ke posisi itu kan kayaknya ada kebanggaan.”

“Bisa dari keluarga. Kalau misalkan suami tidak setuju, itu bisa. Terus kalau yang menghambat lagi perkembangan karir ya karena kita sudah merasa di zona nyaman. Udah enak, gak perlu ningkat ningkat, bisa.”

4.11. Work Family Conflict pada Perkembangan Karir

Informan menyatakan perusahaan memberikan perilaku yang berbeda pada informan akibat usia yang tidak lagi muda dan peran gandanya. Hal yang menghambat informan berkarir adalah emosinya dimana sebagai ibu rumah tangga, informan memiliki keinginan untuk melihat perkembangan hidup keluarga dan anak – anaknya tumbuh besar. *Work family conflict* memberikan dampak pada perkembangan karir informan dimana pada saat perusahaan mengadakan kursus atau seminar guna perkembangan karir tidak bisa diikuti informan akibat anak – anaknya yang masih kecil.

“Sebenarnya kalau dibilang ada sih beberapa sih ya yang maksudnya kayak membedakan gitu ya. Itu pasti ada beberapa, gak mungkin dipungkiri itu pasti ada. Cuman ya gimana cara kita nanggapi aja gitu.. kalau emang posisi itu gak bukan buat kita yaudah gitu, kita berusaha memberikan yang terbaik walaupun kita sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir kita pun bisa. Nah gitu makanya kenapa kita harus pinter pinter bagi waktu gitu, berusaha sebisa mungkin.”

“Apa ya.. yang menghambat kita untuk berkarir ya sebagai ibu sebagai.. sebenarnya yang menghambat itu emosi kita sih. Ya kan satu sisi kita, kalau namanya ibu rumah tangga kan pengen melihat perkembangan hidup dari keluarga kita, anak anak kita besar ya kan, keluarga kita kalau lagi ngumpul bareng kadang kita lagi kerja terus datengnya pas udah pertengahan. Ya paling emosinya kita ini sih.”

“Mmmm saat ini ada. Kalau menurut aku, yaa itu yang aku bilang. Kan di perusahaan lagi ada apa disediakan kursus, disediakan acara acara seminar atau apa, itu saat ini kan aku belum bisa, itu ada. Yaa kalau dibilang sih apa ya eemmm kayak kita kalau ibu rumah tangga jadi wanita karir itu yaa mau gamau ada satu yang... kita biasakan seimbang hidup kan ya apalagi kita single kita kuliah, kita mau kerja magang, itu kan kayaknya balance gitu kan semua ya. Tapi saat kita udah punya keluarga tuh kayak ada satu yang timpang itu pasti ada satu yang rendah. Itu makanya ada saatnya ya ini ibu rumah tangga kita rendah dulu, ya karir kita agak naik, Cuma ya nanti kita akan kehilangan waktu sama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian GIE)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian



keluarga itu pasti ada konfliknya. Tapi kalau kita mau rendahin kita punya karir, keluarga kita naik, itu bisa tapi ya keuangan kita gak bisa stabil dulu sih pasti ada.”

5. PEMBAHASAN

Penelitian ini mendapatkan hasil berupa bahwa informan telah berkeluarga sejak tahun 2015. Peran yang dilakukan informan sebagai ibu rumah tangga telah sesuai dengan pernyataan Effendy dalam Alfons et. al (2017), dimana dinyatakan bahwa peran perempuan sebagai ibu rumah tangga antara lain mengurus rumah tangga, seperti memasak, mencuci, menyapu. Ibu rumah tangga juga mengasuh serta mendidik anak – anaknya dan sebagai salah satu kelompok dan peranan sosial, memenuhi kebutuhan sosial anak – anaknya. Sebagai ibu rumah tangga, informan menjelaskan bahwa beliau memiliki peran untuk menjadi ibu dari kedua anaknya yang berusia 4 tahun dan 6 bulan, sebagai istri dan sebagai seorang wanita karir. Untuk memenuhi perannya sebagai wanita karir, informan mengharuskan kedua anaknya diasuh dan dijaga oleh keluarga terdekat, yaitu kakak dari suami informan, pada saat beliau bekerja.

Informan telah bekerja setelah masa magang karena beliau memiliki keinginan untuk mempraktekkan dan merealisasikan apa yang telah beliau dapatkan di bangku perkuliahan. Selain itu, alasan informan memutuskan untuk bekerja adalah agar beliau dapat menjadi pribadi yang mandiri dan tidak bergantung pada orang lain. Peran perempuan sebagai pekerja yang dirasakan informan adalah sebagai bentuk untuk membantu suami mencari nafkah dan pendapatan sampingan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Saat ini informan telah bekerja selama 6 tahun sebagai *staff reporting* yang mengemban tanggung jawab untuk mengolah data dan laporan mengenai data perusahaan.

Berdasarkan indikator *work family conflict time based* yang memiliki pengertian bahwa konflik terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan unyuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi, dan kesempatan antara peran pekerja dan rumah tangga (Greenhaus & Beutell, 1985). Informan yang bekerja rata rata 8 sampai 10 jam sehari mengaku bahwa dirinya kesulitan untuk membagi waktu untuk memenuhi kedua perannya secara bersamaan, khususnya pada akhir bulan yang dimulai pada tanggal 25 sampai dengan tanggal 10. Informan membutuhkan kerjasama dari suami untuk memenuhi perannya sebagai ibu rumah tangga mengingat informan juga membawa pekerjaan pulang ke rumah. Pekerjaan tersebut dikerjakan setelah anak – anak telah tenang dan tidur sehingga informan kerap tidur pagi. Namun, pekerjaan tersebut tidak ditolak oleh informan akibat adanya pengaruh pada penilaian kerja yang juga berpengaruh pada karir.

Work family conflict strain based adalah konflik yang mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi perannya yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Informan menyatakan bahwa beliau dekat dengan anak – anaknya karena keluarga mereka kerap menghabiskan waktu libur bersama untuk jalan – jalan, berkumpul dengan keluarga, ataupun untuk ibadah. Meskipun begitu, informan mengaku bahwa dirinya merasa stress akibat peran ganda yang dimiliki terutama pada saat setelah melahirkan anak. Berdasarkan pendapat Wijono dalam Heridiansyah (2014), ada 7 strategi untuk mengatasi konflik dalam diri individu. Salah satu strategi tersebut adalah dengan menciptakan kontak dan membina hubungan. Strategi ini diterapkan oleh informan dimana untuk mengatasi konflik dalam dirinya, informan menemukan cara berupa meditasi, mendekatkan diri dengan Tuhan, dan memperbanyak waktu *me time* untuk melakukan hal – hal yang disukai. Keputusan informan untuk menjalani peran ganda pun merupakan keputusan bersama sejak sebelum menikah sehingga suami informan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Copyright © 2018 by Kwik Kian Gie School of Business. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without the prior written permission of Kwik Kian Gie School of Business.



mengerti jika ada peran yang tidak bisa dipenuhi. Hal ini juga membuktikan strategi mengatasi konflik Wijono dalam Heridiansyah (2014), yaitu menumbuhkan rasa percaya dan penerimaan.

Indikator *work family behavior based* memiliki pengertian bahwa konflik muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidakesesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah yang disebabkan perbedaan aturan perilaku (Greenhaus & Beutell, 1985). Informan mengaku bahwa beliau berusaha untuk memisahkan masalah antara masalah di rumah dan masalah di kantor. Informan yang bekerja dalam tim, memikirkan suasana tim jika ada masalah rumah yang dibawa ke kantor. Hal tersebut dapat membuat suasana tim terganggu sehingga informan akan mengambil cuti jika masalah yang dihadapi di rumah sangat parah. Sebaliknya, informan juga berusaha menyelesaikan masalah yang ada di kantor terlebih dahulu sebelum pulang ke rumah dan berusaha tetap profesional membedakan masalah rumah dan kantor. Strategi mengatasi konflik dalam diri individu (Wijono dalam Heridiansyah, 2014) kembali diterapkan oleh informan untuk mengatasi *behavior based conflict*, yaitu strategi mencari beberapa alternatif, memilih alternatif, dan merencanakan pelaksanaan jalan keluar.

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antar peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Informan mengaku bahwa dirinya merasakan adanya *work family conflict* dalam kehidupannya akibat tidak dapat seutuhnya memenuhi perannya sebagai ibu rumah tangga dan harus bekerja. Untuk mengatasi konflik – konflik yang terjadi, informan bekerjasama dengan suami untuk membantu dan memenuhi peran yang tidak terpenuhi oleh informan. Informan menyatakan bahwa faktor munculnya konflik peran ganda dalam dirinya dimulai dari pemikiran – pemikirannya, faktor keuangan dimana jika ada keinginan lain yang ingin dipenuhi, dan juga faktor orang tua yang telah mendukung informan untuk berkuliah tinggi sehingga tidak ingin mengecewakan orang tua. Salah satu dari faktor yang dinyatakan oleh informan telah sesuai dengan pernyataan Stoner dan Charles (1990) mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah *family size and support* dimana setiap anggota keluarga memiliki pemikiran dan keinginan yang berbeda. *Work family conflict* sendiri memberikan dampak pada mental informan sehingga beliau merasa stress dimana ada masa *baby blues syndrome* yang berarti perasaan sedih dialami wanita di masa awal setelah melahirkan. Untuk mengatasi hal tersebut, beliau melakukan *me time* dengan menonton drama korea, *have fun* dengan teman seperti jalan – jalan, makan bersama dan cerita - cerita bersama. Strategi tersebut telah membuktikan pernyataan Wijono dalam Heridiansyah (2014) bahwa untuk mengatasi konflik dalam diri individu, salah satu strategi yang dapat digunakan adalah dengan menciptakan kontak dan membina hubungan.

Sikap dan perilaku karyawan pada saat bekerja adalah salah satu hal yang harus dijaga. Sikap karyawan harus mempelajari dan memiliki nilai – nilai kompetitif yang relative kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai – nilai tersebut diantaranya bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis, dan religious yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya sehari – hari (Burlian, 2008). Sebagai pekerja informan menjaga sikap dan memberikan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya sebelum ditegur oleh perusahaan. Perusahaan tempat informan bekerja merupakan termasuk ke dalam perusahaan berjenis *family friendly* karena pemikiran yang ditanam oleh perusahaan adalah karyawan perusahaan merupakan sebuah keluarga sehingga karyawan harus memiliki kerjasama tim. Meskipun budaya yang diterapkan adalah kekeluargaan, pihak HRD dari perusahaan tetap menumbuhkan rasa kompetitif karyawan dengan menyediakan peningkatan level berupa kursus dan seminar. Salah satu bentuk perkembangan karir menurut Rivai dan Sagala (2016)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



adalah perkembangan karir yang didukung departemen SDM dimana perkembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peran dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada. Perusahaan informan telah mempraktekan bentuk perkembangan karir tersebut dalam perusahaan.

Peningkatan kemampuan adalah segala sesuatu yang menunjang kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan pengembangan merupakan usaha – usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja atau kinerja (Burlian, 2008). Informan sebagai pekerja yakin atas kemampuan yang dimilikinya karena beliau telah lama bekerja di bidangnya saat ini. Namun beliau mengaku masih belum puas dengan karirnya saat ini akibat adanya keinginan untuk berkembang dan menjadi lebih baik lagi. Informan memiliki keinginan untuk mengikuti kursus yang disediakan perusahaan, namun, waktu beliau masih terbatas akibat anaknya yang masih kecil sehingga beliau menunda keinginannya untuk mengikuti kursus tersebut. Perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan berupa jam tangan yang merupakan produk dari perusahaan atas loyalitas yang diberikan karyawan pada perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (Burlian, 2008). Informan mengakui bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan berupa laptop, *café*, dapur, dan *pantry* telah memberikan kepuasan pada dirinya selama bekerja. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga telah sepadan dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Selain gaji, perusahaan juga memberikan kelengkapan asuransi dan BPJS kepada informan. Rivai dan Sagala (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh informan yang masih memiliki kebutuhan yang belum terpenuhi dengan mengaku belum puas dengan posisinya saat ini dan ingin naik ke posisi manajer.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai – pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri dengan baik (Mangkunegara, 2017). Informan menganggap bahwa perkembangan karir dibutuhkan dalam karir seseorang. Seseorang tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan untuk mengembangkan karir jika merasa nyaman dan puas dengan posisinya saat ini. Hal ini membuktikan pernyataan Komalasari (2018) bahwa karier adalah suatu rangkaian jabatan yang menjelaskan peran status karyawan dengan tanggung jawab yang menyertainya, hal ini sengaja diciptakan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar berprestasi dan memiliki produktivitas yang semakin baik, sehingga kedudukannya dapat meningkat di masa mendatang.

Informan memiliki keinginan untuk mengembangkan karir akibat adanya tuntutan kehidupan sebagai ibu rumah tangga untuk meringankan beban suami dan belajar agar dapat mendidik anak – anaknya. Jika berada di posisi yang tinggi, informan mengaku akan memberikan kebanggaan pada dirinya dan beliau ingin mengembangkan karir sebagai bentuk aktualisasi diri. Hal ini membuktikan pernyataan Nurlaila dan Mohunggo (2017) yang menyatakan bahwa peran perempuan sebagai pekerja selain untuk mendukung finansial keluarga adalah sebagai bentuk pemenuhan akan kebutuhan aktualisasi diri dimana perempuan merasa terikat dengan pekerjaannya. Namun, bagi informan perkembangan karir dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



terhambat jika keadaan keluarga tidak mendukung dan jika diri sendiri tidak memiliki kemauan untuk keluar dari zona nyaman.

Perusahaan memberikan program perkembangan karir berupa kursus dan seminar pada karyawannya, sehingga perusahaan mendukung karir informan untuk berkembang. Hal ini telah membuktikan teori dari Rivai dan Sagala (2016) mengenai bentuk perkembangan karir dimana salah satunya melalui pengembangan karir yang didukung departemen SDM. Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peran dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan perkembangan karyawan. Selain itu, perusahaan juga mendukung adanya perempuan yang memiliki peran ganda dengan memberikan cuti melahirkan dan memberikan izin karena hal tertentu. Meskipun begitu, masih ada pandangan dari orang – orang sekitar dan perbedaan perilaku terhadap informan yang memiliki peran ganda dalam sisi perkembangan karir. Informan memutuskan untuk tidak mempedulikan pandangan – pandangan tersebut dan terus memberikan hasil yang terbaik untuk membuktikan kemampuannya sebagai perempuan yang memiliki peran ganda. Informan menjelaskan bahwa yang menghambat dirinya untuk berkarir adalah emosinya sebagai ibu rumah tangga yang memiliki keinginan untuk melihat perkembangan hidup keluarga dan anak – anaknya.

6. KESIMPULAN

Peran perempuan sebagai ibu rumah tangga dan peran perempuan sebagai pekerja merupakan peran utama yang harus dijalani seorang perempuan yang memiliki peran ganda. Meskipun demikian, untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan sehingga kerap muncul konflik peran ganda atau yang juga dikenal dengan istilah *work family conflict*.

Perempuan sebagai ibu rumah tangga memiliki tugas utama untuk merawat keluarga. Sebagai ibu rumah tangga perempuan menjalankan perannya dengan menjadi ibu dari anak – anaknya, menjadi seorang istri dan menjadi seorang wanita karir. Akibat adanya peran ganda, peran perempuan sebagai ibu dari anak – anak tidak dapat dipenuhi seutuhnya akibat anak – anak yang harus dititipkan kepada keluarga terdekat pada saat ibu rumah tangga bekerja hingga pulang ke rumah. Pada saat di rumah perempuan juga tidak sepenuhnya dapat memenuhi perannya sebagai ibu rumah tangga akibat ada pekerjaan yang kerap dibawa pulang. Pekerjaan tersebut membuatnya tidak mendapatkan tidur yang layak di akhir bulan sampai awal bulan karena harus tidur pagi agar pekerjaan tersebut dapat selesai. Akibat adanya peran ganda, hal ini membuat perempuan merasa stress, khususnya di masa *baby blues syndrome* yang dirasakan informan pasca melahirkan.

Perempuan juga memiliki peran sebagai pekerja untuk mencari nafkah dan pendapatan lebih untuk membantu kebutuhan keluarga. Informan yang saat ini bekerja sebagai *staff reporting* selama 6 tahun, memiliki tanggung jawab untuk mengolah data dan laporan mengenai data perusahaan. Tanggung jawab tersebut mengharuskannya untuk selalu siap dengan tugasnya khususnya pada akhir bulan hingga awal bulan. Rata – rata jam kerja informan di kantor adalah 8 sampai 10 jam setiap hari, tidak termasuk dengan pekerjaan yang dibawa pulang ke rumah.

Informan belum puas dengan karirnya saat ini akibat informan masih memiliki keinginan untuk berkembang dan menjadi lebih baik lagi. Informan ingin mengembangkan karirnya ke posisi manajer akibat adanya tuntutan kehidupan sebagai ibu rumah tangga dan keinginan untuk belajar. Berada diposisi tinggi akan memberi informan rasa bangga dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



sebagai bentuk aktualisasi diri atas pekerjaannya selama ini. Baginya, perkembangan karir dibutuhkan dalam karir seseorang dan perkembangan karir dapat terhambat jika keadaan keluarga tidak mendukung dan jika diri sendiri tidak memiliki keinginan untuk keluar dari zona nyaman.

Perusahaan menyediakan dan mendukung program perkembangan karir berupa kursus dan seminar kepada karyawan yang ingin mengembangkan karirnya. Meskipun memiliki keinginan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi, informan masih belum bisa mengikuti kursus dan seminar tersebut akibat anaknya yang masih kecil. Bagi informan, penghambat dirinya untuk berkarir berasal dari konflik dengan dirinya sendiri dimana emosinya sebagai ibu rumah tangga yang memiliki keinginan untuk melihat perkembangan hidup keluarga dan anak – anaknya. Informan merasakan adanya *work family conflict* dalam kehidupannya akibat tidak dapat seutuhnya memenuhi perannya sebagai ibu rumah tangga dan harus bekerja. *Work family conflict* juga memberikan dampak pada perkembangan karir informan dimana informan harus menunda untuk mengikuti kursus dan seminar guna perkembangan karir akibat anaknya yang masih kecil.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1) Saran Praktis

Berdasarkan teori Sinambela (2016) tahap pengembangan karir terbagi menjadi empat fase, antara lain : fase awal, fase lanjutan, fase mempertahankan, dan fase pensiun. Saat ini informan masih berada di fase lanjutan dimana pencapaian dan harga diri diperhatikan oleh informan. Maka akan lebih baik bagi informan jika informan dapat menghadapi konflik peran ganda yang dimilikinya agar perkembangan karir dapat tercapai.

2) Saran Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian – penelitian lainnya yang berkaitan dengan *work family conflict*. Peneliti menyarankan agar para peneliti selanjutnya untuk lebih mendalami dan menggali lebih dalam mengenai variabel terkait. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat melakukan penelitian yang sama dengan subjek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfons, Olivia L., Goni, Shirley, Y.V.I., & Pongoh, Hendrik (2017), *Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Status Sosial Keluarga Di Keluarga Karombasan Selatan Kota Manado*, Jurnal Unsrat Media Neliti, diakses 7 Maret 2023, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/actadiurnakomunikasi/article/download/16572/16074/33220>
- Alteza, Muniya & Hidayati, Lina N. (2013), *Work Family Conflict Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak, dan Strategi COPING*, diakses 26 November 2022, <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/muniya-alteza-sem-si/work-family-conflict-pada-wanita-bekerjastudi-tentang-penyebab-dampak-dan-strategi-coping.pdf>
- Arifin, Zainul (2017), *Aisyiyah dan Pembinaan Pemberdayaan Perempuan sebagai Upaya Mencapai Kesetaraan Gender*, Forum Ilmu Sosial. 44(1): 68-71, diakses 3 Desember 2022, <https://doi.org/10.15294/fis.v44i1.15548>
- Aryee, S., Field, D., dan Luk, V. (1999). *A cross cultural test of a model of the work-family interface*, Journal of Management, 25 (4):491–511.



Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, Fredson., Liem, Juliana., Sihite, O.V., Alamsyah, V.U., Imelda, D., Setiawan, S.T., Purwanto, A., (2020), *Studi Fenomenologi Work Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita*, Jurnal Pendidikan EDUMASPUL, Vol. 4, No. 1, 2020, page 180-201.

Badan Pusat Statistik 2023, Badan Pusat Statistik Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin, diakses Tanggal 26 April 2023

Baxter, Janeen, & Erik O. Wright. (2000), *The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia*. Gender & Society, 14 (2): 275–94.

Boyar, S.L., Carl, P.M. Jr., Pearson, W.W., and Keough, S. (2003). *Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intention*. Journal of Managerial Issues, 25(2): 175–190.

Burlian, Muhammad. (2008). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polania di Medan*, Tesis (tidak diterbitkan), Universitas Sumatera Utara, Medan.

Caceres-Rodriguez, Rick. (2011), *The Glass Ceiling Revisited: Moving Beyond Discrimination in the Study of Gender in Public Organizations*. Administration & Society, 45(6): 674– 709.

Christine W.S, Oktorina, Megawati, M, dan Mula, Indah (2010), *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career di Jabodetabek)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 12, September 2010: 121-132.

Elison, S. (2003). *The Encourage To Be A Single Mother Moms Are Most Velnerable To Terror Threat*. Florida: Institute for socialresearch

Fakih, Mansour (2008), *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset

Greenhaus, Jeffrey. H., & Beutell, Nicholas. J. (1985), *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, Academy of Management Review, Vol. 10, No: 1, 76-88.

Handoko, Hani T (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* ,Edisi ke-2, BFPE, Yogyakarta.

Hasanah Suci Fadlah & Ni'matuzahroh (2017), *Work Family Conflict Pada Single Parent*. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni. Vol. 1, No. 2, Oktober 2017: hlm 381-398, diakses 26 April 2023.

Hennessy, T. (2005), *Work-family conflict selfefficacy: A scale validation study*, Journal of Manageril Psychology.

Heridiansyah, Jefri (2014), *Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi*, Jurnal STIE Semarang, vol. 06, No.1 Edisi 2014. (ISSN: 2252 – 7826).

Jones, Jeffrey. M. (2022), *Parents of Young Childern Are Most Stressed Americans*, Gallup, diakses 12 Desember 2022, <https://news.gallup.com/poll/7171/parents-young-children-most-stressed-americans.aspx>

Komalasari (2018), *Women's Career Theory teori pengembangan karier wanita*. Jawa Timur: Wade Group.



- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 14, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martha, Evi., & Kresno, Sudarti. (2016), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Maulida, Dewi Safarina & Kahija, Yohanis Franz La (2015), *Work Family Conflict Pada Single Mother Yang Bercerai: Intrepetative Phenomenological Analysis*. Jurnal Empati, Volume 4(1), 62-68, diakses 26 April 2023.
- Meitri Masari, Anissa (2016), *Skripsi: Pengembangan Karir Wanita Eksekutif (Studi Eksplorasi pada Industri Perhotelan di Yogyakarta)*, Universitas Islam Indonesia.
- Moleong, Lexy J. (2013), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan : 31, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhai, Djuretna Adi Imam (1996), *Manusia Menurut Ortega Y. Gasset*, Jurnal Filsafat.
- Nirawana, Dhanika Putri (2020), Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau Dari Jenis Kelamin, Vol 7, No.04, *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, diakses 26 April 2023.
- Noor, Juliansyah. (2015), *Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nurlaila dan Mohunggo, Y. (2017), *Persepsi Wanita Karir Terhadap Konflik Pekerjaan dan Keluarga*, Jurnal Manajemen Sinergi, diakses pada 4 Desember 2022, <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS/article/download/476/330>
- Nusantari, Lintang C. (2018), *Skripsi: Work Family Conflict dalam Kehidupan Perempuan (Studi Fenomenologi Karyawan Perempuan di Yogyakarta)*, Universitas Islam Indonesia.
- Nusantari, Lintang C. (2018), *Skripsi: Work Family Conflict dalam Kehidupan Perempuan (Studi Fenomenologi Karyawan Perempuan di Yogyakarta)*, Universitas Islam Indonesia.
- Poulose, Shobita & N. Sudarsan (2014), *Work Life Balance: A Conceptual Review*, (International Journal of Advances in Management and Economics) March - April Vol 3 Issue 2.
- Prasasti, Giovani D. (2019), *Ibu yang Bekerja dan Urus Anak Rentan Terkena Stress Parah*, Liputan6.com, diakses 12 Desember 2022, <https://www.liputan6.com/health/read/3907012/ibu-yang-bekerja-dan-urus-anak-rentan-terkena-stres-parah>
- Rahminawati, Nan (2001), *Isu Kesetaraan Laki – Laki Dan Perempuan (Bias Gender)*, Mimbar No.3 Th.XVII Juli – September, diakses 3 Desember 2022, <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/48>
- Riggio, Ronald F. (2009), *Introduction to industrial - organizational psychology* (5th eds). Canada : Pearson international education.
- Rivai, Verthzal & Sagala, Ella Jauvani (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Garfindo, Jakarta.
- Santrock, J. W. (2007). *Perkembangan Anak* (Edisi Kesebelas). Jakarta : Erlangga
- Simamora, Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Cet. 1, Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.



Sinambela, Lijan Poltak (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Stoner, J. A. F. and Wankel, C. (1990), *Management, 5 th. Edition*, Singapore: McGraw-Hill Kogasuka Ltd.

Sugiyono (2018), *Penelitian Kualitatif*, Edisi 3, Yogyakarta : ALFABETA.

Tumbage, Stevin M.E., Tasik, Femmy C.M., & Tumengkol, Selvi. M (2017), *Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Desa Allude Kecamatan Kolongan Kabupaten Talaud*, e-journal "Acta Diurna", vol. 6 nomor 2.

Wajono, Sutarto (2010), *Psikologi Industri & Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Yahya, Zamharil & Hidayanti, Fitri (2013), *Analisis Perkembangan Karir Karyawan Pada PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru*, Jurnal Al-Iqtishad Ekonomi dan Keuangan Vol. 9.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Perang menguji segenap atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun
tanpa izin IBIKKG.

Jakarta, Jumat / 5 Mei 2023

Mahasiswa/I : Radella Angelica Luvena

: 29190269

Tanggal Sidang : 18 April 2023

Judul Karya Akhir : Dampak Work Family Conflict Pada Perkembangan Karir

Karyawan Perempuan

Pembimbing

Ponco Priyanto

Mahasiswa/I

(Radella Angelica Luvena)