



BAB I

PENDAHULUAN



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk individu memerlukan pengetahuan dalam kehidupan untuk terus berkembang karena manusia memiliki akal budi untuk berpikir dan berkeaktivitas. 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

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.



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 berkarir, perempuan cenderung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.



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

Tabel 1.1
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

Namun, 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.



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*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.



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.

© Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Tabel 1.2
Tabel Parents of Young Children Are Most Stressed Americans

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (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 Gie



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. Ketidaksesuaian 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



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 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). Meskipun stigma yang beredar di masyarakat mengenai karyawan perempuan masih sangat umum, salah satu tokoh yang berhasil mematahkan stigma mengenai perempuan yang tidak dapat menuntut ilmu dan memiliki perkembangan karir yang baik adalah Maudy Ayunda. Ia terkenal dengan talenta dan bakat sebagai aktris dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



musisi dari Indonesia. Meskipun begitu, Maudy Ayunda tetap mengejar mimpinya untuk terus belajar dan berhasil menyelesaikan pendidikannya di *Oxford University* pada tahun 2016 dan *Stanford University* pada tahun 2021 ditengah kesibukannya sebagai aktris. Selain itu, salah satu perempuan yang tetap konsisten dengan pekerjaannya meskipun telah memiliki keluarga adalah Felicya Angelista. Ia dikenal sebagai pendiri “*Scarlett Whitening*” yang merupakan *brand* untuk produk kecantikan lokal. Dilansir dari Liputan6.com (2021), Felicya mengaku bahwa bisnis “*Scarlett Whitening*” bermula dari pertanyaan – pertanyaan masyarakat mengenai produk kecantikan di akun *social media* pribadi miliknya. Felicya yang awal mulanya memulai bisnis dengan berjualan masker bernama “*Feli Skin*” mengubah alur bisnisnya menjadi produk *skincare* yang saat ini sudah dikenal dan digunakan. Meskipun telah sukses menjadi aktris dan pebisnis di Indonesia dan menikah di tahun 2021, Felicya tetap melakukan kewajibannya sebagai *founder* dari bisnisnya. *Scarlett Whitening* meluncurkan banyak varian baru dan mengajak berbagai tokoh terkenal dari Korea Selatan sebagai *brand ambassador* bisnisnya. Hal ini membuat *Scarlett Whitening* menjadi sukses di mata masyarakat sehingga Felicya Angelista berhasil membuktikan bahwa peran gandanya tidak menurunkan kualitas dan keefektivitasan kinerjanya dalam dua sisi.

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

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.



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.**”

B. 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”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Identifikasi Masalah

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dari hasil penjelasan latar belakang dan simpulan rumusan masalah, identifikasi masalah yang dapat diambil, yaitu :
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?

D. Tujuan Penelitian

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

- Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan diatas, maka tujuan yang ingin penulis capai dalam melakukan penelitian ini adalah :
1. Untuk mengetahui *work life conflict* dalam kehidupan karyawan perempuan yang telah berkeluarga.
 2. Untuk mengetahui perkembangan karir karyawan perempuan yang telah berkeluarga.
 3. Untuk mengetahui dampak *work life conflict* yang dialami oleh karyawan perempuan yang telah berkeluarga.

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.



E. Manfaat Penelitian

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Melalui penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantara lain :

1. Manfaat bagi perusahaan, membuka pengetahuan mengenai *work life conflict* yang dialami oleh karyawan perempuan.
2. Manfaat bagi pembaca, menambah pengetahuan dan wawasan mengenai *work life conflict*.

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.