

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Isu gender terus menjadi topik penting dalam studi dan diskusi mengenai dunia kerja dan karir. Menurut *World Economic Forum* (WEF, 2010), wanita menempati satu-setengah bagian dari total potensi bakat di seluruh dunia dan karena itu, daya saing suatu bangsa tergantung secara signifikan pada bagaimana mendidik dan memanfaatkan bakat wanitanya (Klaus Schwab, WEF, 2010).

Wanita bekerja sudah bukan hal yang tabu lagi. Hal ini tampak dari adanya Undang-Undang yang dibuat khusus untuk mengatur tentang wanita bekerja. Mengutip dari tulisan Imam Muchtarom (2010) yang menyatakan bahwa dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 sudah diatur tentang norma kerja wanita, seperti misalnya: pekerja/buruh wanita yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja/buruh wanita hamil, dan perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh wanita yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Penetapan Undang-Undang tersebut memperkuat pengakuan terhadap eksistensi wanita karir di Indonesia.

Abad ke-21 dicirikan dengan persaingan di dunia kerja dan peluang tersebut sangat terbuka bagi para wanita (Bhatnagar & Rajadhyaksha, 2001). Berdasarkan data BPS per Februari 2011, jumlah angkatan kerja wanita di Indonesia kian meningkat. Jumlah angkatan kerja wanita pada tahun 2011 mencapai 48 juta, mengalami peningkatan dibandingkan angkatan kerja wanita pada 2010 yang berjumlah 44 juta (Katalog BPS, 2011).

Gerakan Emansipasi Wanita yang dipelopori R.A. Kartini beberapa waktu silam membawa dampak yang signifikan pada perkembangan kiprah wanita di Indonesia. Wanita semakin dapat menunjukkan eksistensinya. Peran wanita pun tidak hanya berkutat seputar mengurus anak, suami dan rumah tangga. Seiring dengan berkembangnya arus globalisasi, eksistensi wanita pun ikut berkembang. Semakin banyak wanita yang memiliki karir gemilang, menjadi pemimpin dan bahkan berperan “di atas” para lelaki. Berdasarkan hasil sensus oleh Catalyst pada tahun 2010, pada tahun 2009 wanita menempati 15,2% kursi dewan direksi pada 497 perusahaan di Amerika Serikat. Pada tahun 2010, persentase tersebut meningkat, 15,7 persen dari kursi dewan di perusahaan ditempati oleh wanita. Dalam 2009 dan 2010, lebih dari 50 persen perusahaan memiliki setidaknya dua dewan direksi berjenis kelamin wanita.

Penelitian oleh *Sydney's Peter Berry Consultancy* (2008) di Australia pada 1.800 CEO wanita dan laki-laki menunjukkan bahwa wanita menjadi pemimpin lebih baik di semua bidang manajemen. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa wanita lebih unggul dalam inovasi serta kemampuan komunikasi dan perencanaan. Menurut *Families and Work Institute* (2002) Perempuan lebih

mungkin untuk bekerja sebagai manajer atau profesional dibandingkan laki-laki (38% perempuan dibandingkan 28% laki-laki).

Data-data tersebut menunjukkan bahwa eksistensi wanita dalam jajaran puncak perusahaan semakin menonjol. Survey Catalyst menunjukkan bahwa 3 persen dari eksekutif puncak di antara perusahaan-perusahaan Fortune 500 adalah wanita (Catalyst, 2009a). Sebut saja walikota Surabaya saat ini, Tri Rismaharini. Beliau adalah contoh nyata wanita sebagai *Top level manager* pada sektor pemerintahan Kota Surabaya. *Top level manager* memiliki tanggung jawab dan peran puncak dalam struktur organisasi dalam suatu perusahaan. Membawahi dan bertanggung jawab secara menyeluruh terhadap regulasi perusahaan. Sri Mulyani, salah satu contoh wanita dalam jajaran *Top level manager* kelas dunia. Sri Mulyani adalah direktur bank dunia saat ini. Tri Rismaharini dan Sri Mulyani hanyalah sedikit dari *Top level manager* wanita Indonesia yang bersinar, masih banyak dan akan lebih banyak lagi sosok *super woman* lainnya.

Hasil survey AC Nelson (2008) menunjukkan adanya kebangkitan kaum wanita di Asia Tenggara dalam hal jabatan bisnis, politik, budaya dan lain-lain. Di Indonesia dan Filipina contohnya, wanita sudah menduduki jabatan eksekutif tertinggi. Baik itu dalam perusahaan maupun di pemerintahan.

Seiring dengan semakin meningkatnya eksistensi wanita karir, wanita masih tidak bisa melupakan kodrat alaminya sebagai poros utama keluarga. Sutrisno (dalam Soeharto, 2004) menyatakan bahwa profil wanita Indonesia pada saat ini digambarkan sebagai wanita yang harus hidup dalam situasi dilematis dimana mereka harus berperan dalam semua sektor, dan di sisi lain

mereka juga dituntut agar tidak melupakan kodratnya sebagai wanita yang harus tetap memperhatikan keluarganya. Menurut teori perkembangan yang dikemukakan oleh Huvigurst (dalam Hurlock, 1999), tugas perkembangan yang menjadi karakteristik masa dewasa awal adalah mulai membentuk keluarga dan mulai bekerja. Karir dan keluarga menjadi isu utama dalam kehidupan wanita usia dewasa awal. Maka idealnya, karir dan keluarga atau pernikahan merupakan suatu tugas yang seharusnya dapat dilakukan dan dilaksanakan secara seiring.

Wanita bekerja dan sudah berumah tangga memiliki lebih dari satu peran yang disebut sebagai peran ganda. Gunarsa dan Gunarsa (2000) menyatakan peran ganda wanita terdiri dari, wanita sebagai anggota keluarga, sebagai istri, sebagai pencari nafkah, sebagai ibu rumah tangga, sebagai ibu bagi anak, dan sebagai wanita karir. Wanita diposisikan sebagai pemangku tanggung jawab utama dalam merawat keluarga, meskipun ia juga bekerja seperti layaknya pria. Walaupun telah terjadi perubahan norma sosial, dimana hanya 17% keluarga yang menganut paham patriarki (dimana pria adalah pencari nafkah utama dan wanita sebagai ibu rumah tangga), dan sisanya cenderung lebih modern dalam memandang wanita, wanita masih memegang tanggung jawab untuk mengurus rumah, membesarkan anak dan memiliki karir (Cabrera, 2009).

Menjalani peran ganda sebagai ibu, istri dan wanita karir terbukti membawa pengaruh pada kehidupan wanita. Pengaruh tersebut dapat menguntungkan, dapat pula merugikan.

Tak sedikit data menerangkan betapa menjadi wanita karir yang berkeluarga lebih baik dari pada hanya berperan tunggal. Seperti yang dikemukakan oleh Stephan (1985), semakin banyak peran yang dijalani individu, semakin baik orang tersebut berfungsi dalam masyarakat. Dalam sebuah penelitian terhadap kaum wanita Inggris yang lahir pada 1946, Dr. Anne McMunn (2005), menerangkan bahwa wanita yang mempunyai peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga, atau menjadi *single parent* sambil bekerja, cenderung memiliki kondisi kesehatan jauh lebih baik dibandingkan dengan wanita yang hanya sebagai ibu rumah tangga. Wanita dengan peran ganda rata-rata tidak memiliki berat badan yang berlebihan. Wanita yang mempunyai dua atau lebih peran, setelah kurun waktu yang lama akan memiliki kondisi kesehatan yang baik pada saat ia mencapai usia 54 tahun. Berbeda dengan wanita yang hanya mempunyai satu peran dalam kehidupannya, baik yang hanya menjadi ibu rumah tangga atau wanita karir yang tetap melajang, setelah mencapai usia paruh baya, mayoritas mengalami penurunan kondisi kesehatan yang cukup serius. Bahkan mereka menduduki tingkat obesitas rata-rata yang paling tinggi, sekitar 38 persen. Hal ini karena wanita karir lebih cenderung bisa *mengkombinasikan* karir dan keluarganya dalam menjalani kehidupan. (McMunn dkk, 2005)

Penelitian oleh *Sydney's Peter Berry Consultancy* (2008) di Australia menunjukkan bahwa wanita karir yang memiliki keluarga dan anak akan lebih bahagia ketimbang mereka yang tidak memiliki anak. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Ethel Roskies, psikolog dari University of Montreal yang menyatakan bahwa wanita *single* tanpa anak akan lebih mudah depresi, memiliki kepercayaan

diri yang rendah, dan kurang puas dalam hidupnya ketimbang wanita pekerja yang menikah dan memiliki anak (Roskies, 1992).

Marian N. Ruderman dkk (2002) mengemukakan keuntungan menjalani peran ganda bagi wanita dalam perannya sebagai manajer. Peran wanita sebagai ibu dan istri (peran di luar karir) dapat berkontribusi positif terhadap perannya sebagai manajer. Wanita yang telah terlatih menjadi ibu, telah terbiasa untuk menghormati perbedaan individual, mendidik dan membesarkan anaknya. Hal tersebut akan berpengaruh pula pada kemampuannya untuk menerapkan hal yang serupa kepada karyawannya. Selain itu, adanya dukungan dari keluarga dapat membantu mengurangi stress kerja pada wanita, juga dapat membantu memberikan masukan dan sudut pandang lain terhadap permasalahan karirnya

Di sisi lain, peran ganda tersebut juga dapat membawa pengaruh negatif, baik bagi perkembangan karir maupun bagi kehidupan keluarganya. Peran wanita dalam karir dan keluarga dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Studi Mayrhofer et al. (2008) menyimpulkan bahwa tanggung jawab keluarga berdampak besar terhadap keberhasilan karir. Secara khusus, dikemukakan bahwa tekanan pada wanita untuk memenuhi "tuntutan gender" mengenai tanggung jawab terhadap keluarga merupakan ancaman jelas untuk keberhasilan karir. Besarnya tanggung jawab terhadap keluarga yang membatasi keterlibatan wanita di tempat kerja (Guillaume dan Pochic, 2007)

Menurut survey yang dilakukan oleh Kimberly A. Farrell (2009) terhadap 467 wanita karir dalam industri kesehatan, sebanyak 44% wanita menyatakan

bahwa mereka mengorbankan waktu bersama keluarganya untuk mengembangkan karir mereka. 28% diantaranya menyatakan bahwa pekerjaan mereka membawa pengaruh negatif terhadap hubungan ibu dan anak, dan 27% sisanya menyatakan bahwa karir sangat mempengaruhi keputusan mereka dalam memiliki anak.

Tak jarang wanita mengalami kegagalan dalam mengkombinasikan karir dan keluarga dalam kehidupannya. Ketika karir dan keluarga dipandang sebagai “pilihan” dan bukan sebagai “peran ganda”, salah satunya akan dapat menjadi “korban”. Steven Agustinus dalam artikelnya yang berjudul *Work-life balance* menjabarkan kenyataan bahwa kebanyakan orang di Jakarta bangun pagi-pagi benar untuk berangkat ke kantor, lalu pulang setelah larut malam, sehingga mereka tidak bisa menikmati kehidupan berkeluarga yang sehat dan seimbang. Artikel yang berjudul "Sesungguhnya pada setiap kesulitan terdapat kemudahan" oleh Biru (2007) menyatakan hal serupa, Biru menceritakan tentang kisahnyanya yang mempunyai ibu seorang pekerja keras:

“Tbu seorang pekerja keras, semenjak remaja masa hidupnya ia gunakan untuk bekerja. Setiap harinya hanya digunakan untuk bekerja, bekerja dan bekerja. Bahkan untuk ukuran seorang wanita, pekerjaan yang ia lakukan lebih pantas dilakukan seorang laki-laki. Selama dalam ikatan pernikahan ibuku sepertinya menjadi semakin *workaholic*, ibu semakin sibuk dengan pekerjaannya dan bepergian ke luar daerah hingga berbulan-bulan menjadi kegiatan rutinnnya. Aku dan adikku yang ketika itu masih kecil selalu dititip dan dirawat dengan dua orang *babysitter*-ku. tak dapat dielakan setelah terjadi beberapa kali pertengkaran akhirnya ibuku meminta cerai dari ayah. Perceraian itu tak dapat dihindari, aku dan adikku yang pada saat itu menjadi korban yang menanggung paling berat akibatnya. “

Artikel tersebut sedikit memberikan gambaran mengenai wanita yang terlalu fokus pada karir hingga mengorbankan keluarganya. Peran wanita sebagai ibu dan istri dalam keluarga terabaikan, terjadi kekosongan peran dalam rumah tangga. Hal tersebut dapat menimbulkan berbagai macam akibat seperti perceraian, kesalahan pola asuh yang berujung pada kenakalan remaja, dan lain sebagainya.

Di lain pihak, tak jarang pula wanita meninggalkan karir untuk lebih fokus pada keluarganya. Beberapa wanita menyadari bahwa konflik yang terjadi bisa berdampak pada pernikahannya. Mereka lebih memilih untuk berhenti bekerja agar bisa tetap fokus pada keluarganya (Anita, 2005). Mungkin sebagian karena tekanan-tekanan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, wanita profesional di tingkatan karir yang tinggi pun sering memutuskan untuk mengambil posisi yang lebih rendah atau mencari pilihan karir baru setelah melahirkan (Cabrera, 2009). Beberapa tinggal di rumah bahkan menjadi ibu dan meninggalkan pekerjaan sepenuhnya. Karir menempati 10 besar kekhawatiran perempuan dalam kehidupannya, khususnya bagi perempuan bekerja. Hal ini diungkapkan oleh sekitar 7,7 persen dari 1.301 perempuan yang disurvei oleh *MarkPlus Insight* pertengahan tahun 2010 lalu.

Ketidakmampuan untuk menukar prioritas antara keluarga dengan jam kerja yang panjang dan sibuk menyebabkan CEO Pepsi-Cola Amerika Utara, Brenda Barnes, mengundurkan diri dari posisinya (Crittenden, 2003). Barnes menyatakan bahwa dia membuat keputusan tersebut ketika salah satu anaknya mengatakan "tidak apa-apa jika Ibu terus bekerja selama Ibu berjanji untuk pulang

ke rumah pada semua ulang tahun kami”. Hal serupa juga dialami oleh Krisdayanti, setelah melangsungkan pernikahan keduanya dan memiliki anak, diva top Indonesia tersebut seakan tak ragu untuk melangkah keluar dari puncak karirnya demi keluarga barunya.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga merupakan masalah yang dialami oleh hampir setiap orang yang bekerja. Seringkali salah satu menjadi fokus, dan yang lain terabaikan. Namun tak jarang pula keduanya dapat berjalan seiring dan seimbang. Tidak dapat dipungkiri memang, *life* dan *work* memiliki simbiosis mutualisme dan saling terikat satu sama lain. Jika kita memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, maka seharusnya ada masa-masa di mana kita memang harus bekerja, tapi ada juga masa-masa di mana kita bisa menikmati kehidupan dalam keluarga. (Stephan, 2010)

Work-family balance merupakan konsep yang membahas mengenai keseimbangan tersebut. *Work-family balance* bisa diartikan sebagai suatu keadaan dimana kehidupan karir (*work*) dan keluarga (*family*) seseorang berada dalam keadaan seimbang. *Work-family balance* mengacu pada kemampuan untuk menikmati dan menjalankan peran secara baik dalam iklim kerja juga dalam kehidupan keluarga, tanpa menimbulkan konflik dalam masing-masing peran (Clark, 2000). *Work-family balance* dalam arti luas didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang maksimal dan menjalankan kewajiban yang sesuai dengan peran ganda yang dijalani dalam kehidupan seseorang. Keseimbangan tersebut umumnya terkait dengan keseimbangan antara jumlah waktu dan tenaga seseorang

yang dicurahkan untuk bekerja dan melakukan kegiatan pribadi, untuk menciptakan rasa harmonis dalam hidupnya. (Clarke, et al 2004, 121).

Dalam *work-family balance* keseimbangan yang dimaksud, bukan hanya mengacu pada kesetaraan waktu yang dihabiskan untuk bekerja atau untuk keluarga, namun keseimbangan tersebut mencakup berbagai aspek. Greenhaus (2003) mengemukakan tiga aspek atau komponen yang menggambarkan keseimbangan tersebut, yaitu seimbang dalam hal waktu (jumlah waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan dan keluarga), keterlibatan (keterlibatan secara psikologis dan komitmen dalam pekerjaan dan keluarga) dan kepuasan (tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan keluarga) (Greenhaus, 2003).

Work-family balance merupakan isu yang dialami oleh sebagian besar pekerja. Kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara karir dan keluarga merupakan fenomena yang sering ditemui belakangan ini. Terkait dengan hal tersebut, wanita seringkali merasa lebih sulit untuk menjaga keseimbangan antara keduanya. Tanggung jawab utama untuk mengurus rumah tangga dan keluarga seringkali jatuh kepada wanita. Dan karenanya, tanggung jawab terhadap keluarga lebih mempengaruhi karir wanita daripada pria. Wanita mengalami konflik dalam *work-family balance* yang lebih sering daripada laki-laki (Slan-Jerusalim dan Chen, 2009).

Studi Guillaume dan Pochic (2007) tentang *work-family balance* juga menentukan penyebab utama konflik dalam *work-family balance* pada wanita adalah besarnya kesenjangan dalam hal tanggung jawab terhadap keluarga yang

membatasi keterlibatan wanita di tempat kerja. Wanita memiliki tanggung jawab ganda pada waktu yang sama dan tempat berbeda, ketidakmampuan wanita untuk menyeimbangkan keduanya, menimbulkan konflik yang seringkali mengorbankan salah satunya, karir atau keluarga.

Ketika wanita mencoba untuk menyeimbangkan keluarga dan kehidupan kerjanya, banyak yang menganggapnya sebagai "Wanita dengan sedikit kesempatan" (Guillaume dan Pochic, 2007). Ginn dan Sandell (1997) mengidentifikasi ibu yang bekerja berkesulitan dengan masalah *work-family balance*. Banyak wanita bekerja yang memiliki anak yang belum mandiri memilih untuk mengurangi jam bekerja, yang memungkinkan mereka untuk mempertahankan beban kerja yang lumayan memuaskan dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan rumah. Mungkin karena itu, ibu yang bekerja cenderung memilih peran kerja yang kurang berat untuk menghindari kelelahan emosional dan fisik, sebagai hasil dari peran ganda mereka.

Konflik dan dilema antara pekerjaan dan keluarga telah terkait dengan sejumlah hasil negatif, pada tingkat individu dan organisasi. Konflik tersebut menyebabkan peningkatan tingkat ketidakpuasan kerja, niat untuk meninggalkan organisasi, dan stres kerja (Slan-Jerusalim dan Chen, 2009). Konsekuensi negatif tersebut secara inheren merugikan baik untuk karyawan wanita dan organisasi mereka.

Wanita mengakui kompromi harus dilakukan. Dalam Wall Street Journal (Bowman, 2003) ketika diminta untuk menanggapi pernyataan ini "Kebanyakan

wanita tidak bisa memiliki semuanya – karir dan keluarga – tanpa membuat banyak pengorbanan dalam keduanya," lebih dari 78 persen wanita dan 74 persen pria setuju. *Work-family balance* memiliki peran yang cukup signifikan bagi organisasi, maupun bagi individu sebagai pekerja. Kurangnya *work-family balance*, cenderung menimbulkan konflik dalam diri karyawan terkait dengan pekerjaan dan keluarganya. Hal ini membawa pengaruh yang signifikan bagi kinerja, seperti kurangnya keterikatan terhadap organisasi, meningkatnya tingkat *turnover* dan absen karyawan, rendahnya produktivitas dan kreatifitas. Faktor-faktor tersebut bersifat individual, dan dapat membawa pengaruh negatif bagi organisasi. (Adams, 1996; Boles & Babin, 1996; Boles, Howard & Donofrio, 2001; Frye & Breough, 2004; Netemeyer et al, 1996).

Adanya keseimbangan peran antara keluarga dan karir terbukti dapat membawa dampak positif bagi individu terkait dengan kesuksesan karirnya. Dampak tersebut antara lain, peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja, cenderung lebih positif dalam memandang pekerjaannya, serta lebih memiliki motivasi personal terhadap pekerjaannya. (Boles dkk, 2001)

Adanya pengaruh yang signifikan dari kehidupan karir individu terhadap keluarganya, maupun sebaliknya, menjadi latar belakang peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai dinamika *work-family balance* pada wanita karir dengan jabatan *top level manager*. Keseimbangan peran pada wanita juga

perlu dipahami dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai wanita karir dan kaitannya dengan *work-family balance*.

Dengan adanya gambaran mengenai dinamika *work-family balance* pada wanita karir dalam jabatan tinggi, diharapkan dapat menjadi motivasi bagi wanita karir untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga, peningkatan motivasi tersebut dapat secara signifikan pula berdampak positif pada peningkatan produktivitas organisasi.

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, fokus penelitian ini dapat dirumuskan dalam *grand tour question*, yaitu: “Bagaimana dinamika *work-family balance* yang dialami wanita karir sebagai *top level manager*?”. Untuk memperkaya (memperdalam) *grand tour question* dapat diajukan *sub question* seperti berikut ini:

1. Apakah wanita sebagai *top level manager* dapat menyeimbangkan perannya dalam karir dan keluarga?
2. Apa saja upaya *top level manager* wanita untuk mencapai keseimbangan perannya dalam karir dan keluarga?
3. Seperti apa pengaruh *work-family balance* terhadap peran wanita sebagai *top level manager*?

1.3. Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Berdasarkan kajian atas berbagai aspek, yaitu fenomena di lapangan, referensi literatur, dan penelusuran atas berbagai penelitian sejenis yang telah ada sebelumnya, maka signifikansi dan keunikan dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menganalisa konsep *work-family balance* dalam konteks Psikologi Industri. Psikologi industri mempelajari perilaku karyawan dalam lingkungan kerja, hubungan seseorang dengan pekerjaan mereka, cara seseorang bekerja, keterampilan mereka, tugas, kewajiban, dan kepuasan dengan pekerjaan mereka sehari-hari. *Work-family balance* sendiri merupakan suatu fenomena yang dialami oleh hampir seluruh pekerja. Dilemma, konflik dan pengalaman individu dalam menyeimbangkan perannya dalam ranah pekerjaan dan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menitikberatkan pada dinamika individu secara personal dalam upaya menjaga keseimbangan perannya dalam karir dan keluarga.
2. Adapun penelitian sebelumnya mengenai *work-family balance* adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Penelitian	Metode	Fokus Penelitian	Subyek Penelitian
<i>Multiple Roles and The Self : A Theory Of Role Balance</i>	Kuantitatif	Teori Keseimbangan Peran	65 Istri dan ibu yang bekerja dan telah memiliki anak berumur tidak lebih dari 18 tahun
<i>The Relation Between Work-family balance and Quality of Life</i>	Kuantitatif	Komponen utama <i>Work-family balance</i>	353 karyawan yang telah menikah
<i>The Relationship between motherhood and professional advancement</i>	Kuantitatif	Persepsi dan realita terkait dengan peran profesional ibu yang berkarir	Working mother
<i>Benefits of Multiple Roles for Managerial Women</i>	Kualitatif	Hubungan antara peran ganda, kesehatan psikologis dan kemampuan manajerial pada manajer wanita	61 manajer dan eksekutif wanita. Rata-rata berumur 40 tahun.

3. *Work-family balance* merupakan fenomena yang dialami hampir oleh setiap pekerja. *Work-family balance* membawa pengaruh yang signifikan bagi organisasi maupun bagi individu. Kurangnya

keseimbangan antara karir dan keluarga terbukti dapat menyebabkan kurangnya kepuasan kerja, produktivitas dan kreativitas dalam bekerja. Juga meningkatkan stress kerja dan intensi untuk berhenti bekerja. Di sisi lain, tercapainya keseimbangan peran antara keluarga dan karir terbukti dapat membawa dampak berupa peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja, cenderung lebih positif dalam memandang pekerjaannya, serta lebih memiliki motivasi personal terhadap pekerjaannya. Dengan ini, penelitian mengenai *work-family balance* menjadi sangat penting. Untuk memaksimalkan motivasi dan produktivitas karyawan secara individual.

4. Wanita kini memiliki peran yang signifikan dalam dunia kerja. Jumlah angkatan kerja wanita kian bertambah setiap tahunnya, tak jarang wanita menempati posisi *top level manager* dalam suatu organisasi. Di sisi lain, konflik mengenai karir dan keluarga seringkali menjadi masalah penting bagi wanita terkait dengan peran ganda yang dijalannya. Anggapan negatif mengenai kemampuan menyeimbangkan peran pada wanita masih sangat banyak berkembang dalam lingkup masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, penelitian mengenai gambaran kemampuan wanita karir dengan peran ganda sebagai *top level manager* dalam upaya mempertahankan keseimbangan antara karir dan keluarga menjadi sangat penting untuk

- menjadi inspirasi dan motivasi bagi wanita karir untuk terus berkembang.
5. Dalam hubungannya dengan organisasi, kurang tercapainya *work-family balance* pada karyawan seringkali dikaitkan dengan *turnover* karyawan. Penelitian ini membahas mengenai *top level manager*, yang secara umum telah memiliki komitmen yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan pada umumnya. Penelitian ini ingin melihat apakah besarnya komitmen tersebut dapat juga diterapkan pada keluarga, atau sebaliknya, dapatkah komitmen itu juga berubah menjadi *turnover* dengan tidak tercapainya *work-family balance*.
 6. Penelitian ini memandang ketercapaian *work-family balance* bagi wanita merupakan salah satu bentuk dari pencapaian aktualisasi diri. Kemampuan untuk dapat menjaga keseimbangan antara karir dan keluarga pada *top level manager* wanita membutuhkan semua bakat, potensi, serta penggunaan semua kualitas dan kapasitas secara penuh. Titik berat dari penelitian ini lebih pada dinamika pencapaian *work-family balance* secara individual, sebagai bentuk kebutuhan yang perlu dipenuhi.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai dinamika *work-family balance*

pada *top level manager* wanita dalam upaya mempertahankan keseimbangan perannya dalam karir dan keluarga.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan memperkaya teori mengenai *work-family balance* pada *top level manager* wanita yang memiliki peran ganda.
- b. Menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya, terutama mengenai *work-family balance* pada wanita karir yang menjalani peran ganda.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan pandangan serta wawasan, baik secara langsung maupun tidak langsung mengenai *work-family balance* pada wanita karir yang menjalani peran ganda.
- b. Wanita karir dapat memahami tentang gambaran mengenai *work-family balance* pada wanita dengan peran ganda pada jajaran *top level manager*, sehingga para wanita karir dapat terinspirasi untuk memaksimalkan kemampuannya dalam menjaga keseimbangan peran antara keluarga dan karirnya.