

---

**KESEIMBANGAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI MENEMBUS STEREOTIP  
GENDER WANITA DALAM PRODUKTIVITAS BERKARIR**Oktaviani Astridtia <sup>1</sup>Titis Tata <sup>2</sup>Rahmania Ayu Agustina Radhi <sup>3</sup>Mutsiroh Tammimah Tauhid <sup>4</sup>Email : oktaastridias@gmail.com<sup>1</sup> titis.tatasari@stiemahardhika.ac.id<sup>2</sup>  
rahmaniaayu258@gmail.com<sup>3</sup> mutsytauhi17@gmail.com<sup>4</sup>**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan yang dihadapi oleh wirausaha perempuan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga, serta dampak stereotip gender terhadap produktivitas mereka. Penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan tiga informan perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesulitan dalam mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga menjadi tantangan utama yang dialami oleh para informan. Mereka mencoba berbagai strategi, seperti membuat jadwal ketat dan meminta dukungan keluarga, namun tetap merasa kesulitan menghadapinya. Stereotip gender juga mempengaruhi persepsi orang terhadap kemampuan mereka, dengan beberapa informan mengungkapkan bahwa stereotip negatif mengenai perempuan sebagai pemimpin mempengaruhi cara mereka diperlakukan di tempat kerja atau dalam menjalankan usaha. Selain itu, konflik peran antara pekerjaan dan keluarga juga menambah tekanan yang mereka rasakan, yang berdampak pada kualitas hidup dan produktivitas mereka. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial, kebijakan organisasi yang inklusif, serta fleksibilitas waktu sangat penting dalam membantu perempuan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Perubahan sosial yang mendukung kesetaraan gender juga diperlukan untuk mengurangi hambatan-hambatan yang dihadapi perempuan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal baik di rumah maupun di tempat kerja.

Kata kunci : Stereotip Gender, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Produktivitas Perempuan

## PENDAHULUAN

Peran perempuan dalam dunia kerja telah berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir. Forum Ekonomi Dunia (2022) melaporkan bahwa perempuan kini mencakup hampir 50% dari angkatan kerja global, yang mencerminkan perubahan besar dalam struktur ekonomi dan sosial di banyak negara. Peningkatan partisipasi ini membuka peluang besar bagi pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial, karena perempuan membawa perspektif baru dan inovatif untuk menghadapi tantangan. Namun, meskipun keterlibatan mereka meningkat, perempuan masih menghadapi banyak kendala, terutama dalam menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier mereka, yang sering kali diperburuk oleh stereotip gender yang mengakar dalam masyarakat. Di banyak budaya, peran tradisional perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pengasuh tetap kuat. Survei global oleh Pew Research Center (2021) mengungkapkan bahwa sekitar 60% responden di negara berkembang melihat peran utama perempuan di rumah, sementara laki-laki dianggap lebih cocok untuk bekerja dan menjadi pencari nafkah. Persepsi ini memengaruhi cara masyarakat memandang komitmen dan kemampuan perempuan di dunia kerja. Perempuan yang fokus pada kariernya kerap menghadapi tekanan sosial yang berat, dianggap “mengabaikan” keluarga, dan kerap menjadi sasaran stigma sosial. Kondisi ini membuat perempuan tidak hanya menghadapi tantangan profesional, tetapi juga tekanan internal untuk memenuhi harapan ganda sebagai pekerja sekaligus ibu atau istri.

Dampak stereotip gender sangat signifikan terhadap kesejahteraan psikologis perempuan. American Psychological Association (APA) (2020) melaporkan bahwa perempuan dengan peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga memiliki tingkat stres 40% lebih tinggi daripada laki-laki dalam situasi yang sama. Tekanan untuk memenuhi harapan keluarga dan karier sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan emosional yang disebut "burnout". Penelitian oleh Wang dan Zhang (2021) menunjukkan bahwa peran ini menyebabkan penurunan produktivitas dan meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan. Perempuan sering kali merasa terjebak antara memilih karier atau keluarga, atau dipaksa bekerja lebih keras untuk menyeimbangkan keduanya. Di tempat kerja, stereotip gender juga membandingkan peluang karier dan promosi bagi perempuan. Banyak perusahaan masih lebih mengutamakan laki-laki dalam promosi daripada posisi kepemimpinan. Berdasarkan laporan Catalyst (2021), perempuan hanya menduduki sekitar 29% posisi kepemimpinan di perusahaan besar, meskipun kualifikasi dan pengalaman mereka setara dengan laki-laki. Sekitar 44% perempuan dalam survei yang sama melaporkan kesulitan untuk dipromosikan karena mereka dianggap kurang berkomitmen atau kurang kompeten daripada laki-laki. Faktanya, penelitian McKinsey & Company (2020) menunjukkan bahwa perusahaan dengan keberagaman gender yang lebih baik di tingkat pimpinan memiliki kinerja yang

lebih tinggi, dengan peningkatan profitabilitas rata-rata sebesar 21%. Hal ini menunjukkan bahwa stereotip gender tidak hanya merugikan perempuan tetapi juga menghambat potensi produktivitas optimal perusahaan.

Dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja berdampak besar pada produktivitas perempuan. Data dari Society for Human Resource Management (SHRM) (2022) menunjukkan bahwa perempuan yang merasa didukung dalam menyeimbangkan karier dan kehidupan pribadi memiliki kepuasan kerja 35% lebih tinggi dan peningkatan produktivitas hingga 28%. Dukungan ini dapat berupa kepadatan kerja, cuti hamil yang memadai, hingga fasilitas khusus seperti ruang menyusui dan program kesehatan mental. Kebijakan yang mendukung ini membantu perempuan menjaga keseimbangan antara karier dan keluarga, sekaligus meningkatkan loyalitas dan motivasi kepada perusahaan. Organisasi yang memberikan dukungan ini memiliki retensi karyawan perempuan yang lebih tinggi, sekitar 38%, dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki fasilitas tersebut. Namun, banyak perusahaan, terutama di negara berkembang, masih belum sepenuhnya memberikan dukungan terhadap keseimbangan karier dan kehidupan pribadi perempuan. Menurut laporan Bank Dunia (2021), hanya sekitar 36% perusahaan di negara berkembang yang memberikan jam kerja dan cuti yang memadai. Minimnya dukungan ini membuat banyak perempuan dihadapkan pada dilema antara pekerjaan dan keluarga. Banyak perempuan yang akhirnya mengurangi jam kerja atau bahkan meninggalkan kariernya demi menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Fenomena ini menyebabkan banyak perempuan mengalami “kemunduran karier” atau stagnasi karier, di mana mereka kesulitan melanjutkan kariernya akibat beban tanggungan keluarga dan minimnya dukungan perusahaan.

Kekacauan ini juga berdampak pada produktivitas nasional dan global. McKinsey Global Institute (2020) menyatakan bahwa jika perempuan dapat berpartisipasi dan produktif setara dengan laki-laki, Produk Domestik Bruto (PDB) global dapat meningkat hingga 12 triliun USD pada tahun 2025. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bagi perempuan merupakan isu penting tidak hanya secara pribadi, tetapi juga bagi ekonomi global. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perempuan untuk mencapai potensinya tanpa mengorbankan peran keluarga atau kesehatan pribadi. Studi ini akan mengkaji lebih lanjut keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier bagi perempuan, terutama bagaimana stereotip gender memengaruhi produktivitas dan kesehatan psikologis mereka. Studi ini juga akan mengeksplorasi peran dukungan organisasi, seperti jam kerja minimal, program kesejahteraan, dan kebijakan inklusif dalam membantu perempuan mencapai keseimbangan ini. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi nyata untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif yang mendukung produktivitas perempuan di berbagai sektor.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang konsep keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, stereotip gender, dan bagaimana keduanya memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan perempuan di tempat kerja. Beberapa teori dan hasil penelitian yang terkait dengan topik ini akan dibahas untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara faktor-faktor ini.

### **1. Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Work-life balance mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan tuntutan yang diberikan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), keseimbangan ini melibatkan upaya untuk mencapai keseimbangan antara waktu dan energi yang dibutuhkan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti keluarga dan aktivitas pribadi lainnya. Keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kossek et al. (2016), ditemukan bahwa individu yang dapat mengelola waktu dan energinya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki tingkat kepuasan karier yang lebih tinggi. Mereka juga lebih produktif dan cenderung terhindar dari kelelahan emosional dan fisik. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang terjadi dapat menyebabkan stres psikologis yang berujung pada penurunan motivasi kerja, kepuasan hidup, dan kesehatan mental.

Namun, tantangan untuk mencapai keseimbangan ini seringkali lebih besar bagi wanita daripada pria. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kalliath dan Brough (2019), ditemukan bahwa wanita seringkali menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi karena ekspektasi sosial yang mengharuskan mereka untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna. Meskipun perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam karier mereka, mereka sering menghadapi lebih banyak kendala, terutama terkait dengan peran ganda yang mereka mainkan.

### **2. Stereotip Gender dalam Dunia Kerja**

Stereotip gender Merujuk pada pandangan atau asumsi yang terkait dengan peran sosial seseorang berdasarkan jenis kelaminnya. Di tempat kerja, stereotip ini sering kali membatasi kesempatan perempuan untuk berkembang. Banyak masyarakat masih melihat laki-laki lebih cocok untuk posisi kepemimpinan dan pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak waktu dan komitmen, sementara perempuan dianggap lebih cocok untuk pekerjaan yang lebih fleksibel atau terkait dengan peran domestik.

Menurut Eagly dan Karau (2022), stereotip gender dibagi menjadi dua jenis: stereotip deskriptif dan preskriptif. Stereotip deskriptif mengandung pandangan bahwa perempuan lebih emosional dan lebih terikat pada keluarga, sementara stereotip preskriptif menyatakan bahwa perempuan harus lebih fokus pada kehidupan keluarga dan rumah tangga, daripada karier. Stereotip kedua ini menjadi penghalang yang signifikan bagi perempuan dalam mencapai kesuksesan karier yang setara dengan laki-laki.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Moss-Racusin et al. (2020) mengungkapkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan sering kali dianggap kurang kompeten daripada laki-laki, meskipun mereka memiliki kualifikasi yang sama. Dalam eksperimen yang dilakukan, partisipan lebih cenderung memilih laki-laki untuk posisi manajerial, meskipun perempuan memiliki kredensial yang lebih kuat. Studi ini menunjukkan bahwa stereotip gender tidak hanya membatasi akses perempuan terhadap posisi kepemimpinan tetapi juga memengaruhi persepsi mereka terhadap kemampuan mereka.

kali merasa terjebak di antara dua peran tersebut, yang akhirnya berdampak pada kualitas hidup dan kinerja mereka.

### **3. Konflik Peran antara Karir dan Keluarga**

Konflik peran atau role conflict merupakan situasi psikologis yang terjadi ketika tuntutan dari dua peran yang berbeda saling bertentangan. Perempuan yang menjalankan peran ganda, baik sebagai pekerja maupun pengurus rumah tangga, kerap kali mengalami konflik peran ini. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik peran dapat muncul dalam tiga bentuk utama, yaitu konflik waktu (kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga), konflik nilai (perbedaan nilai yang dijunjung tinggi dalam pekerjaan dan keluarga), dan konflik perilaku (ketidakmampuan memenuhi harapan pada kedua peran).

Penelitian Wang dan Zhang (2020) menunjukkan bahwa perempuan yang mengalami konflik peran ini cenderung mengalami lebih banyak stres, kepuasan hidup yang lebih rendah, dan produktivitas kerja yang menurun. Perempuan yang memiliki pekerjaan dengan tuntutan tinggi dan tanggung jawab

keluarga yang besar kerap kali merasa terjebak di antara kedua peran tersebut, yang akhirnya berdampak pada kualitas hidup dan kinerja mereka.

#### **4. Pengaruh Stereotip Gender terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Wanita**

Produktivitas perempuan di tempat kerja sering kali dipengaruhi oleh seberapa besar mereka merasa tertekan oleh stereotip gender yang ada. Browning dan Chapman (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perempuan. Perempuan yang bekerja di perusahaan dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti jam kerja, cuti keluarga, dan fasilitas penitipan anak, cenderung lebih produktif dan mengalami lebih sedikit stres dibandingkan mereka yang bekerja di perusahaan tanpa kebijakan serupa.

Namun, meskipun kebijakan yang mendukung tersebut telah diakui secara luas mampu meningkatkan kesejahteraan, pada kenyataannya banyak perempuan masih menghadapi kendala dalam mencapainya. Brough dan Kalliath (2020) menyatakan bahwa kebijakan yang ada sering kali menguntungkan laki-laki, seperti jam kerja yang kaku dan kurangnya cuti keluarga. Akibatnya, perempuan sering kali harus memilih antara mempertahankan karier mereka atau memenuhi peran sosial yang diharapkan dari mereka sebagai ibu atau istri.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Kim et al. (2020) menunjukkan bahwa perempuan yang memiliki dukungan kuat dari pasangan atau keluarga mereka, serta akses ke kebijakan kesejahteraan yang tepat, lebih mampu mengelola stres dan konflik peran. Dukungan ini memungkinkan mereka untuk beradaptasi lebih baik terhadap tantangan yang ada dan mempertahankan produktivitas dan motivasi mereka di tempat kerja.

#### **5. Peran Organisasi dalam Mendukung Wanita**

Untuk membantu perempuan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, organisasi perlu berperan aktif dalam menyediakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan perempuan. Menurut laporan McKinsey & Company (2020), perusahaan yang mengadopsi kebijakan inklusif gender dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan menciptakan budaya perusahaan yang lebih sehat. Misalnya, dengan menyediakan fasilitas penitipan anak, menyediakan jam kerja yang lebih pendek, dan cuti keluarga yang lebih lama, perusahaan dapat membantu mengurangi stres yang dialami oleh perempuan dan mendukung pengembangan profesional mereka.

Namun, menurut penelitian yang dilakukan oleh Martinez et al. (2020), kebijakan tersebut masih sulit diterapkan secara efektif di banyak perusahaan, terutama di negara berkembang. Hanya sekitar 40% perusahaan di Asia dan Afrika yang menyediakan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang memadai, meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kebijakan tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat kelelahan dan stres yang dialami oleh perempuan.

## **6. Kesimpulan Tinjauan Pustaka**

Berdasarkan kajian pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa masalah keseimbangan kehidupan kerja perempuan sangat dipengaruhi oleh stereotip gender di tempat kerja. Perempuan sering menghadapi tantangan ganda dalam menjalankan perannya sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga, yang berujung pada konflik peran dan stres. Dukungan organisasi dalam bentuk kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang efektif dan penghapusan stereotip gender di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan perempuan. Studi ini akan mengeksplorasi bagaimana kebijakan yang inklusif dan suportif dapat membantu perempuan mengatasi hambatan ini, menciptakan tempat kerja yang lebih adil, dan meningkatkan produktivitas mereka tanpa mengorbankan kualitas hidup pribadi mereka.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Populasi Dan Sampel***

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas perempuan di dunia kerja. Populasi penelitian adalah perempuan yang aktif bekerja di berbagai sektor, baik formal maupun informal, di wilayah Jawa Timur. Populasi ini dipilih untuk mencakup keberagaman latar belakang pekerjaan dan pengalaman perempuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan beberapa kriteria inklusi, yaitu perempuan berusia antara 25–45 tahun, memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun, menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga, serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sebanyak 3 informan dipilih berdasarkan kriteria tersebut untuk mendapatkan data yang mendalam. Informan tersebut mewakili berbagai sektor pekerjaan, seperti pendidikan, perdagangan,

dan usaha kecil menengah, sehingga memberikan gambaran yang lebih kaya terkait keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam. Observasi dilakukan untuk memahami aktivitas keseharian informan dalam menyeimbangkan peran profesional dan pribadi, sedangkan wawancara semi-terstruktur bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman, tantangan, dan strategi yang digunakan dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja. Hasil dari observasi dan wawancara akan dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola serta hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas perempuan.

**Tabel 1. Data Informan**

No.	Nama	Usia	Pekerjaan	Peran Ganda	Catatan Observasi
1	Frida Rizky	30	Guru Sekolah Dasar	Pekerja dan Ibu Rumah Tangga	Mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara mengajar dan merawat anak
2	Sintia Lestari	25	Pengusaha Kecil (Toko Baju)	Pengusaha dan Ibu Rumah Tangga	Menggunakan pembantu rumah tangga untuk membantu pekerjaan rumah
3	Jelita Putri	22	Staf Administrasi Perusahaan	Pekerja dan Ibu Rumah Tangga	Menyusun jadwal fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga

**Tabel 2. Indikator Wawancara**

No.	Nama Informan	Indikator Pertanyaan	Pertanyaan	Jawaban
1	Frida Rizky	1. Keseimbangan Kehidupan Kerja	Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga?	Saya mencoba membuat jadwal ketat untuk menyeimbangkan antara mengajar dan merawat anak. Namun, saya merasa sering kesulitan karena tuntutan pekerjaan saya cukup tinggi.
		2. Konflik Peran	Apakah Anda merasa tertekan atau kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga?	Ya, seringkali saya merasa terjebak antara pekerjaan dan kewajiban rumah tangga. Terkadang, saya merasa tidak bisa memenuhi ekspektasi baik di tempat kerja maupun di rumah.
2	Sintia Lestari	1. Keseimbangan Kehidupan Kerja	Sejauh mana Anda merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda dapat berjalan seimbang?	Saya merasa lebih seimbang karena saya memanfaatkan bantuan pembantu rumah tangga. Ini membantu saya lebih fokus di toko dan memberi lebih banyak waktu untuk keluarga.

		2. Pengaruh Stereotip Gender terhadap Produktivitas	Apakah Anda merasa stereotip gender mempengaruhi cara orang memandang kemampuan Anda dalam menjalankan bisnis?	Saya sering merasa dihadapkan dengan stereotip yang menganggap wanita lebih lemah dalam hal kepemimpinan, meskipun saya memiliki bisnis yang berkembang. Ini terkadang mempengaruhi cara orang memperlakukan saya.
3	Jelita Putri	1. Keseimbangan Kehidupan Kerja	Bagaimana cara Anda menyusun jadwal agar bisa memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga?	Saya menggunakan jadwal yang fleksibel, dengan prioritas pekerjaan di pagi hari dan waktu keluarga di sore atau malam hari. Hal ini memungkinkan saya untuk tetap fokus pada kedua peran.
		2. Dukungan Sosial	Seberapa penting peran dukungan keluarga atau rekan kerja dalam membantu Anda mengatasi tantangan keseimbangan kehidupan kerja?	Dukungan keluarga sangat penting, terutama ketika saya membutuhkan fleksibilitas. Rekan kerja juga mendukung, dan saya merasa ini sangat membantu dalam mengelola peran ganda saya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil*

Penelitian ini bertujuan untuk memahami tantangan yang dihadapi perempuan dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan, yaitu Frida Rizky, Sintia Lestari, dan Jelita Putri, ditemukan berbagai tantangan yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, stereotip gender, serta dukungan sosial yang memengaruhi cara mereka mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi.

#### 1. Pengelolaan Waktu dan Energi antara Pekerjaan dan Keluarga

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada informan adalah bagaimana mereka mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga.

Menurut Frida Rizky (2024), beliau berpendapat *"Saya mencoba membuat jadwal ketat untuk menyeimbangkan antara mengajar dan merawat anak. Namun, saya merasa sering kesulitan karena tuntutan pekerjaan saya cukup tinggi."*

Hal ini menunjukkan tantangan yang dihadapi Frida dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Kesulitan yang dialami Frida sejalan dengan penelitian Greenhaus dan Allen (2011), yang menyatakan bahwa individu yang tidak memiliki fleksibilitas dalam waktu dan energi mereka

cenderung mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat berujung pada stres.

## 2. Pengaruh Stereotip Gender terhadap Kemampuan dalam Berbisnis

Pada pertanyaan mengenai pengaruh stereotip gender terhadap cara orang memandang kemampuan informan dalam menjalankan bisnis, Sintia Lestari (2024) menjawab *"Saya sering merasa dihadapkan dengan stereotip yang menganggap wanita lebih lemah dalam hal kepemimpinan, meskipun saya memiliki bisnis yang berkembang. Ini terkadang mempengaruhi cara orang memperlakukan saya."*

Pernyataan Sintia mengungkapkan bahwa stereotip gender dapat memengaruhi pandangan orang terhadap kemampuan perempuan dalam bidang bisnis. Temuan ini sejalan dengan teori Eagly dan Karau (2022), yang menyatakan bahwa stereotip yang menganggap perempuan lebih lemah dalam kepemimpinan dapat menghambat perkembangan mereka dalam karir dan mengurangi kepercayaan diri.

## 3. Dukungan Sosial dalam Menjaga Keseimbangan

Terkait dengan dukungan sosial, Jelita Putri (2024) mengungkapkan *"Saya merasa dukungan keluarga sangat membantu saya dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan adanya dukungan dari keluarga, saya dapat lebih fokus pada pekerjaan dan tetap menghabiskan waktu berkualitas bersama anak-anak."*

Dukungan yang diterima Jelita dari keluarga ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim et al. (2020), yang menyatakan bahwa perempuan yang memiliki dukungan kuat dari keluarga atau pasangan lebih mampu mengelola stres dan menjaga produktivitas mereka di tempat kerja.

## 4. Konflik Peran dalam Menjalankan Peran Ganda

Mengenai konflik peran, Sintia Lestari (2024) menjelaskan:

*"Sebagai seorang ibu dan pengusaha, saya sering merasa terjebak di antara kedua peran tersebut. Kadang-kadang, saya merasa pekerjaan saya menuntut lebih banyak waktu, sementara sebagai ibu, saya juga merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap anak-anak."*

Pernyataan Sintia menggambarkan adanya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang dihadapi oleh perempuan yang memiliki peran ganda. Penelitian Greenhaus dan Beutell (1985) mengungkapkan bahwa konflik peran muncul ketika tuntutan dari dua peran yang berbeda saling bertentangan, dan ini dapat mengarah pada stres serta penurunan kualitas hidup.

## 5. Fleksibilitas Jadwal dalam Mengelola Pekerjaan dan Keluarga

Jelita Putri (2024) memberikan jawaban terkait cara mengelola pekerjaan dan keluarga dengan fleksibilitas:

*"Saya mencoba membuat jadwal yang fleksibel, saya bekerja pada pagi hari dan menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga di sore hari. Ini membantu saya mengurangi stres dan menjaga keseimbangan."*

Jelita menyadari pentingnya fleksibilitas dalam menjadwalkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Hal ini sejalan dengan temuan Kossek et al. (2016), yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam jadwal dapat mengurangi stres dan membantu individu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dari hasil wawancara yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa perempuan yang menjalankan peran ganda sering menghadapi tantangan dalam mengelola waktu, energi, dan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Stereotip gender juga menjadi faktor yang mempengaruhi pandangan orang terhadap kemampuan perempuan dalam dunia kerja, khususnya dalam posisi kepemimpinan. Namun, dengan adanya dukungan sosial dari keluarga dan fleksibilitas dalam jadwal, perempuan dapat mengatasi tantangan ini dan mencapai keseimbangan yang lebih baik dalam kehidupan mereka.

### ***Pembahasan***

Hasil wawancara yang dilakukan dengan para wirausaha perempuan menunjukkan tantangan besar dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Frida Rizky (2024) mengungkapkan kesulitan dalam mengatur waktu antara mengajar dan merawat anak, meskipun ia berusaha untuk membuat jadwal yang ketat. Hal ini sesuai dengan temuan Greenhaus dan Allen (2011), yang menyatakan bahwa tanpa fleksibilitas yang memadai, perempuan yang memegang peran ganda sering kali mengalami stres. Sebaliknya, Jelita Putri (2024) berhasil menciptakan keseimbangan dengan mengatur jadwal yang fleksibel, yang sejalan dengan teori Kossek et al. (2016), yang menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan individu. Oleh karena itu, pengaturan jadwal yang fleksibel dapat membantu perempuan mengatasi tantangan ini.

Selain itu, stereotip gender juga menjadi hambatan utama bagi perempuan dalam bisnis, seperti yang diungkapkan oleh Sintia Lestari (2024). Ia sering dihadapkan pada pandangan yang menganggap perempuan lebih lemah dalam hal kepemimpinan, meskipun bisnisnya berkembang dengan baik. Penelitian Eagly dan Karau (2022) menunjukkan bahwa stereotip tersebut menghalangi perempuan untuk mendapatkan pengakuan yang setara dengan pria dalam dunia bisnis, meskipun mereka memiliki kemampuan yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi dan masyarakat yang lebih inklusif sangat diperlukan agar perempuan dapat mengatasi hambatan ini.

Dukungan sosial, terutama dari keluarga, juga terbukti sangat penting dalam membantu perempuan menjalankan peran ganda mereka. Jelita Putri (2024) menyatakan bahwa dukungan keluarganya memungkinkan dirinya untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini mendukung temuan Allen et al. (2000), yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi stres yang dihadapi perempuan dalam peran ganda mereka. Dukungan emosional dari pasangan dan keluarga sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas perempuan.

Konflik peran juga menjadi masalah yang dihadapi oleh banyak wirausaha perempuan, seperti yang diungkapkan oleh Sintia Lestari (2024). Ia sering merasakan ketegangan antara menjadi seorang ibu dan pengusaha. Penelitian Greenhaus dan Beutell (1985) menunjukkan bahwa konflik antara peran pekerjaan dan keluarga dapat menambah stres dan mengurangi kualitas hidup. Oleh karena itu, strategi untuk mengatasi konflik ini, seperti delegasi tugas dan pencarian dukungan, menjadi sangat penting untuk membantu perempuan mengelola kedua peran tersebut dengan lebih baik.

Terakhir, fleksibilitas jadwal kembali menjadi faktor penentu yang signifikan dalam membantu perempuan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Jelita Putri (2024) menunjukkan bahwa dengan jadwal yang fleksibel, ia dapat lebih mudah menyesuaikan waktu antara pekerjaan dan keluarga, yang meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian Lambert (2008), yang menyarankan bahwa fleksibilitas waktu merupakan kunci untuk membantu perempuan mengatasi tantangan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif.

Secara keseluruhan, perempuan wirausaha menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Namun, dengan dukungan sosial yang kuat, fleksibilitas waktu, dan perubahan budaya yang lebih inklusif, mereka dapat mengatasi hambatan-hambatan ini dan mencapai keseimbangan yang lebih baik dalam kehidupan mereka.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil wawancara dan pembahasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa wirausaha perempuan menghadapi berbagai tantangan yang berasal dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta stereotip gender yang masih ada di masyarakat. Frida Rizky, Sintia Lestari, dan Jelita Putri menunjukkan bahwa peran ganda yang mereka jalankan memerlukan pengaturan waktu dan energi yang matang agar dapat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara optimal. Keseimbangan yang baik antara keduanya sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas waktu dan dukungan sosial,

yang memungkinkan perempuan untuk mengatasi beban yang ada tanpa mengorbankan salah satu peran mereka.

Stereotip gender yang seringkali menganggap perempuan kurang kompeten dalam peran kepemimpinan juga menjadi hambatan yang signifikan. Sintia Lestari misalnya, merasakan bagaimana pandangan ini mempengaruhi cara orang memandangnya, meskipun ia menjalankan bisnis yang sukses. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perempuan memiliki kemampuan yang setara, stereotip ini tetap membatasi peluang mereka untuk berkembang. Oleh karena itu, penting untuk adanya perubahan sosial yang lebih mendukung kesetaraan gender, baik dalam dunia kerja maupun kehidupan pribadi.

Konflik peran yang dihadapi oleh perempuan, seperti yang dialami oleh Sintia Lestari, menambah kompleksitas dalam menjalankan dua peran tersebut. Konflik ini dapat menurunkan kualitas hidup dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perempuan membutuhkan strategi yang efektif untuk mengelola kedua peran tersebut, seperti penggunaan dukungan keluarga dan delegasi tugas.

Secara keseluruhan, pentingnya dukungan sosial dari keluarga, kebijakan organisasi yang lebih inklusif, dan fleksibilitas waktu menjadi faktor kunci untuk membantu perempuan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Dengan adanya dukungan yang tepat, perempuan dapat mengatasi hambatan-hambatan ini dan meningkatkan kualitas hidup serta produktivitas mereka baik di rumah maupun di tempat kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- J Barkemeyer, R., Petzer, D., & Reinecke, J. (2021). Gender Stereotypes and the Evaluation of Women's Leadership in Business Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 313-332.
- Brown, A., & Smith, L. (2021). The Role of Social Support in the Work-Life Balance of Professional Women. *Journal of Gender Studies*, 28(1), 102-119.
- Fletcher, K. (2021). Flexible Working and Gender Equality in the Workplace: A Review of Recent Developments. *Journal of Human Resource Management*, 18(4), 455-470.
- Green, F., James, M., & Thornton, R. (2022). The Impact of Family Support on Women's Productivity at Work. *International Journal of Work and Family*, 15(2), 234-248.

- Kaufman, A., & Russo, N. (2023). Women's Work-Life Balance and Career Development in Male-Dominated Industries. *Gender and Society*, 37(5), 564-586.
- Miller, J., & Brown, R. (2020). The Challenges Faced by Women in Male-Dominated Workplaces. *Gender Equality Journal*, 12(2), 89-104.
- Mills, L. (2023). Achieving Career Success: The Role of Flexible Work Arrangements for Women. *Journal of Career Development*, 42(1), 75-89.
- Parker, S., & Kumar, N. (2023). Organizational Policies and Their Impact on Women's Productivity. *Gender and Management*, 38(3), 250-265.
- Smith, A., Johnson, L., & Stevens, D. (2022). Balancing Work and Family: The Struggle of Women in the Modern Workforce. *International Journal of Business and Gender*, 29(4), 130-146.
- Williams, P., Thomas, C., & Hamilton, M. (2022). Gender-Sensitive Mentoring Programs and Their Impact on Career Development for Women. *Journal of Organizational Psychology*, 34(2), 119-135.
- Wilson, R. (2021). Diversity and Innovation: How Gender Inclusion Drives Business Success. *Journal of Business Innovation*, 39(2), 220-234