

WORK-LIFE BALANCE
PADA WANITA KARIR YANG TELAH BERKELUARGA
(DITINJAU BERDASARKAN TEORI *BORDER*)

SKRIPSI

Pembimbing:

Rezky Ariany Aras, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog

Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi.,M.Sc

Oleh:

Jesica Britadewi Katiandagho

C021201067



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2024

WORK-LIFE BALANCE
PADA WANITA KARIR YANG TELAH BERKELUARGA
(DITINJAU BERDASARKAN TEORI *BORDER*)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Rezky Ariany Aras, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog
Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi.,M.Sc

Oleh:

Jesica Britadewi Katiandagho
C021201067



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2024

Halaman Persetujuan

**WORK LIFE BALANCE PADA WANITA KARIR YANG TELAH
BERKELUARGA (DITINJAU BERDASARKAN TEORI BORDER)**

disusun dan diajukan oleh:

Jesica Britadewi Katiandagho
C021201067

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi
Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Pembimbing I

Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi.,
Psikolog
NIP. 199007112018032002

Pembimbing II

Dwiana Fajrati Dewi, S.Psi., M.Sc
NIP. 199401192022086001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 198107252010121004

SKRIPSI

**WORK-LIFE BALANCE PADA WANITA KARIR YANG TELAH BERKELUARGA
(DITINJAU BERDASARKAN TEORI BORDER)**

JESICA BRITADEWI KATIANDAGHO
C021201067

Skripsi,

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Psikologi pada tanggal 21 November
2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada



Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

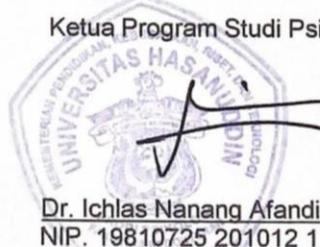
Pembimbing tugas akhir,



Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19900711 201803 2 002

Mengetahui:

Ketua Program Studi Psikologi



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali karya yang menjadi acuan referensi yang dituliskan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Makassar, 11 November 2024

...Yang membuat pernyataan,



Jesica Britadewi Katiandagho

NIM. C021201067

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaan-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Work Life Balance pada Wanita Karier yang Telah Berkeluarga”.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yang terhormat Rektor Universitas Hasanuddin Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc atas kesempatan untuk menempuh program S1 di Universitas Hasanuddin.
2. Yang terhormat Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Prof. Dr. dr. Haerani Rasyid, M.Kes.,Sp.GK., Sp.PD-KGH(K), FINAMIS beserta seluruh staf yang telah memfasilitasi peneliti selama berkuliah di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
3. Yang terhormat Ketua Prodi Psikologi Universitas Hasanuddin Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A. yang telah memberikan wadah bagi seluruh mahasiswa untuk berproses di Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin.
4. Seluruh Tim Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi Penulis selama proses pembelajaran di Program Studi Psikologi sejak awal hingga akhir. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas berbagai *insight* bermakna yang diperoleh dari proses pembelajaran tersebut.
5. Kedua orang tua Penulis, Papi Farly Kristanto Katiandagho S.H., dan Mami Elisabeth Zipora Runturambi, S.Tr.Keb., M.Keb yang telah mendidik dan membesarkan anak pertamanya dengan penuh kasih, serta mengiringi perjalanan hidup Penulis dengan doa-doa baik sepanjang hidup Penulis.
6. Saudara Penulis, Billy Oktavianus Katiandagho. Terima kasih atas dukungan yang diberikan kepada Penulis selama proses penyusunan skripsi.

7. Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing I sekaligus dosen Pendamping Akademik yang telah memberikan dukungan, saran dan masukan kepada Penulis sebagai anak didiknya. Terima kasih juga telah meluangkan waktu dalam membimbing penulis sejak awal berproses di Program Studi Psikologi hingga proses penyusunan tugas akhir. Terima kasih atas waktu, ilmu, dan dukungan yang diberikan selama ini.
8. Ibu Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam membimbing penulis selama proses penyusunan tugas akhir. Terima kasih atas waktu, ilmu, dan dukungan yang diberikan selama ini.
9. Ibu Sri Wahyuni S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembahas I dan Bapak Muhammad Tamar, M.Psi selaku dosen pembahas II. Terima kasih atas setiap saran dan masukan konstruktif yang diberikan dalam penyusunan tugas akhir ini sehingga dapat menjadi sebuah karya tulis ilmiah bermatra psikologi.
10. Teman-teman *Psyche Altair* 2020 yang telah berproses bersama-sama dengan penulis sejak menjadi mahasiswa baru hingga menuju rangkaian terakhir perkuliahan. Terima kasih atas setiap momen kebersamaan dan kolaborasi yang telah terjalin selama menempuh bangku perkuliahan.
11. Teman-teman seperjuangan Penulis selama perkuliahan, Vincensia Evanjelin Buntan, Yesica Saalino, Karmila Dwiyantri dan Shavira Bahar. Terima kasih telah menemani penulis dalam berbagai momen kehidupan selama berada di perantauan serta menjadi *support system* yang dapat selalu diandalkan, baik dalam urusan perkuliahan maupun urusan pribadi. Semoga ke depannya kita dapat bertemu kembali di lain kesempatan.
12. Teman-teman KKN-PK penulis di Kelurahan Mattompodalle, Fariz, Keisha, Shohwah, Iis, Vivi, Yayas, Wulan, Ainun, dan Wahyu. Terima kasih telah memberikan dukungan dengan turut hadir dalam berbagai momen penting dari karya tulis ini, mulai dari seminar proposal hingga seminar tutup.
13. Sahabat Penulis, Cindy Monica Uirianto. Terima kasih karena telah menemani Penulis dalam berbagai fase kehidupan sejak duduk di bangku SMP hingga saat ini. Meski hidup telah membawa ke titik yang berbeda dan semakin jarang menjalin komunikasi, semoga kita dapat bersua kembali dan mewujudkan berbagai wacana-wacana yang tidak pernah terealisasikan itu.

14. Para partisipan penelitian, khususnya kelima subjek penelitian, Ibu S, Ibu M, Ibu R, Ibu I, dan Ibu Y yang telah membagikan sebagian kecil pengalaman hidupnya sebagai seorang ibu dan istri yang bekerja kepada Penulis. Terima kasih atas waktu yang telah diluangkan dan keterbukaan untuk berpartisipasi dalam penelitian.
15. Bapak Budhy Yulizar K. selaku Kepala Badan BPKAD Kabupaten Tolitoli. Terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan dalam memfasilitasi dan memudahkan proses wawancara peneliti bersama para partisipan penelitian.
16. Kak Mea selaku sekretaris pribadi Bapak Budhy yang telah menyediakan waktu dan tenaga dalam membantu peneliti untuk bertemu langsung dengan para partisipan penelitian di kantor BPKAD Kabupaten Tolitoli.
17. Terakhir, kepada diri saya sendiri, Jesica Britadewi Katiandagho. Terima kasih telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesNya. Terima kasih sudah selalu melibatkan Tuhan Yesus Kristus dalam setiap perjalanan dan mengizinkan-Nya untuk menjadi satu-satunya pengharapan.

Akhir kata, Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berjasa dalam penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, olehnya peneliti menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya. Untuk perbaikan di masa mendatang, peneliti sangat terbuka untuk menerima masukan, saran, dan kritik konstruktif dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi pengembangan keilmuan psikologi serta masyarakat luas.

Makassar, 11 November 2024



Jesica Britadewi Katiandagho

ABSTRAK

Jesica Britadewi Katiandagho, C021201067, *Work-Life Balance* Pada Wanita Karir yang Telah Berkeluarga (Ditinjau Berdasarkan Teori *Border*), *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, 2024.

xiv + 178 halaman, 4 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk memahami work life balance wanita karier dengan jabatan struktural yang telah berkeluarga ditinjau berdasarkan teori border. Kesibukan peran ganda menjadikan wanita karier yang telah berkeluarga memiliki tantangan dalam mencapai work-life balance. Tinggi rendahnya work-life balance ditentukan oleh kemampuan individu dalam mengidentifikasi serta berpartisipasi pada ranah pekerjaan dan keluarga secara optimal. Konsep utama teori border terdiri dari ranah, borders, border crosser, dan border keeper. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif deskriptif. Penelitian melibatkan lima subjek utama dengan karakteristik karyawan wanita dengan jabatan struktural, telah berkeluarga, memiliki atasan, memiliki anak balita (0-5 tahun), memiliki suami bekerja, dan berdomisili di Kabupaten Tolitoli. Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima subjek sebagai border crosser menentukan ranah dan batasan bersama border keeper dari kedua ranah dalam upaya mencapai work-life balance. Ditemukan juga bahwa border keeper yang paling berperan bagi kelima subjek adalah keluarga, terutama suami.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Teori Border, Wanita Karir yang Telah Berkeluarga*

Daftar Pustaka, 122 (1957-2024)

ABSTRACT

Jesica Britadewi Katiandagho, C021201067, *Work-Life Balance In Married Career Women, Bachelor Thesis*, Faculty of Medicine, Psychology Department, 2024.
xiv + 178 pages, 4 attachments.

This study aims to understand the work-life balance of career women with structural positions who have families based on border theory. The busyness of dual roles makes career women who have families have challenges in achieving work-life balance. The high and low work-life balance is determined by the individual's ability to identify and participate in the realm of work and family optimally. The main concepts of border theory consist of domains, borders, border crossers, and border keepers. This research uses a qualitative method with a descriptive narrative approach. The research involved five main subjects with the characteristics of female employees with structural positions, married, have a boss, have children under five (0-5 years), have a working husband, and live in Tolitoli Regency. Research data were obtained through in-depth interviews. The results showed that the five subjects as border crossers determined the domains and boundaries with border keepers from both domains in an effort to achieve work-life balance. It was also found that the most instrumental border keeper for the five subjects was the family, especially the husband.

Keyword: *Work-Life Balance, Border Theory, Career Women Who Have Families*

Bibliography, 122 (1957-2024)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Halaman Pernyataan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	ix
Abstract	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Penelitian	13
1.3 Signifikansi dan Keunikan Penelitian	13
1.4 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
1.4.1 Maksud Penelitian	15
1.4.2 Tujuan Penelitian.....	15
1.4.3 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Tinjauan Pustaka.....	17
2.1.1 <i>Work Life Balance</i>	17
2.1.2 Teori <i>Border</i>	18
2.1.3 Wanita Karir	29
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.3 Hipotesis Kerja	32
BAB III: METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
3.2 Unit Analisis.....	34
3.2.1 Subjek Penelitian.....	34
3.2.2 Lokasi Penelitian.....	37
3.2.3 Variabel Penelitian.....	38

3.3 Teknik Penggalian Data	38
3.4 Teknik Analisis Data.....	39
3.5 Teknik Keabsahan Data.....	40
3.6 Prosedur Kerja	42
3.7 Timeline Kegiatan.....	44
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Profil Subjek Penelitian	45
4.1.1 Subjek 1 (S).....	46
4.1.2 Subjek 2 (M)	46
4.1.3 Subjek 3 (R).....	47
4.1.4 Subjek 4 (I)	48
4.1.5 Subjek 5 (Y).....	48
4.2 Hasil Penelitian.....	49
4.2.1 Subjek 1 (S).....	49
4.2.2 Subjek 2 (M)	66
4.2.3 Subjek 3 (R).....	81
4.2.4 Subjek 4 (I)	94
4.2.5 Subjek 5 (Y).....	113
4.3 Pembahasan	133
4.3.1 Ranah	134
4.3.2 <i>Borders</i>	134
4.3.3 <i>Border crosser</i>	142
4.3.4 <i>Border keeper</i>	149
4.3.5 <i>Work-Life Balance</i>	161
4.4 Limitasi Penelitian	165
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....	166
5.1 Kesimpulan.....	166
5.2 Saran	167
DAFTAR PUSTAKA.....	169
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Timeline</i> Prosedur Kerja	44
Tabel 4.1 Profil Subjek Penelitian.....	45
Tabel 4.2 Triangulasi Sumber bersama Suami	130
Tabel 4.3 Triangulasi Sumber bersama Atasan	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 3.1 Bagan Proses Penggalan Data	39
Gambar 4.1 Kerangka Hasil Temuan Subjek S	65
Gambar 4.2 Kerangka Hasil Temuan Subjek M.....	80
Gambar 4.3 Kerangka Hasil Temuan Subjek R.....	93
Gambar 4.4 Kerangka Hasil Temuan Subjek I.....	112
Gambar 4.5 Kerangka Hasil Temuan Subjek Y	128
Gambar 4.6 Rekapitulasi Hasil Temuan Keseluruhan Subjek.....	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran dan tanggung jawab gender pernah dibagi menjadi dua kategori besar. Laki-laki berperan dalam menyediakan kebutuhan keluarga dengan bekerja di luar rumah, sementara perempuan berperan dalam mengurus tugas dan tanggung jawab rumah tangga termasuk merawat, mengasuh anak, dan sebagainya (Singh & Singhal, 2016). Meski demikian, pada saat ini peran wanita dalam dunia kerja telah mengalami perubahan yang signifikan.

Perkembangan zaman menuntut wanita untuk termotivasi menjalankan peran lebih daripada menjadi ibu rumah tangga saja. Peran wanita tidak lagi terbatas pada melayani suami, mengurus anak, dan mengurus rumah tangga saja. Ketidakpuasan terhadap anggapan peran tersebut membuat banyak wanita memilih keluar rumah untuk mengembangkan diri dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga (Utami, 2015).

Betz (2005) menemukan bahwa pada tahun 2000, sekitar tiga per lima wanita bekerja di luar rumah, dengan 60% dari mereka memiliki anak di bawah usia 12 tahun. Lebih lanjut, Betz mengemukakan alasan mengapa seorang wanita memilih untuk mengejar karirnya tidak dapat dipisahkan dari aspirasi yang dimilikinya. Adapun inspirasi yang dimaksud berkaitan dengan impian, target, rencana masa depan, dan motivasi untuk mengambil tindakan dan berprestasi (Ermawati, 2016).

Oleh karena itu, peran yang sebelumnya hanya dibatasi dalam hal-hal domestik mulai mengalami pergeseran menjadi turut serta mengerjakan pekerjaan di kantor. Belakangan ini, perempuan yang memutuskan untuk bekerja di luar

rumah dikenal dengan wanita karir. Secara operasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2023) mendefinisikan wanita bekerja atau wanita karir sebagai wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi (usaha, perkantoran, dan sebagainya).

Berkaitan dengan pekerjaan, terlepas dari jenis kelamin, dedikasi waktu dan energi yang tinggi merupakan dua hal yang diperlukan dalam berkarir. Meski demikian, bagi para wanita, khususnya yang telah menikah, bekerja di luar rumah menjadi lebih sulit dilakukan. Wanita yang telah menikah atau telah berkeluarga memiliki beberapa peran dalam keluarga inti, yakni sebagai istri bagi suami, ibu bagi anak, serta bertanggung jawab dalam mengurus urusan rumah tangga (Utami, 2015).

Meskipun bekerja di luar rumah menjadi tantangan tersendiri, persentase wanita bekerja selama 10 tahun terakhir terus mengalami peningkatan. Dilansir dari katadata (2022), Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada tahun 2023, terdapat sekitar 51,79 juta perempuan bekerja di Indonesia yang berusia lebih dari 15 (39,52% dari total populasi wanita). Meski mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja wanita, hanya sekitar 0,65% pekerja wanita yang berperan dalam tenaga kepemimpinan dan manajemen. katadata (2023) juga melaporkan bahwa representasi wanita dalam posisi kepemimpinan di jajaran direksi BUMN di Indonesia hanya sekitar 15% pada Desember 2022.

Erick Thohir, menteri BUMN, mengemukakan bahwa rendahnya andil direksi perempuan di BUMN disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya diskriminasi gender, tindakan kekerasan, kurangnya keamanan di lingkungan kerja, dan kesenjangan teknologi. *World Economic Forum* (2023) mencatat bahwa Indonesia masih menempati peringkat 87 dari 146 negara dalam hal kesetaraan

gender. Meskipun demikian, laporan McKinsey & Company pada tahun 2018 hingga 2021 mengungkapkan bahwa kepemimpinan wanita dianggap mampu menciptakan organisasi yang lebih sehat dan menghasilkan keputusan yang komprehensif serta inklusif.

Pada posisi strategis, menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi tantangan bagi wanita karir yang telah berkeluarga. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh Rahayu (2023) pada seorang wanita yang bekerja dalam posisi strategis sebagai manajer sumber daya manusia dan umum di Rumah Sakit Harapan Jayakarta yang menunjukkan bahwa informan tersebut mengemukakan bahwa sebagai manajer sumber daya manusia dan umum di tempat kerja, tanggung jawabnya melibatkan pengawasan dan evaluasi. Namun, di lingkungan rumah, informan mengemban peran sebagai ibu rumah tangga dengan dua anak dan suami yang juga bekerja. Selain itu, informan juga dipercayakan sebagai ketua Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK). Menghadapi tantangan yang sulit dan berisiko, informan harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Di Indonesia, mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sulit bagi seorang wanita karir yang telah berkeluarga. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2015) menunjukkan bahwa perempuan Indonesia tidak hanya dituntut untuk mampu berperan di semua sektor, tetapi juga tidak melupakan kodrat mereka sebagaimana mestinya. Peran ganda sebagai istri bagi suami dan ibu bagi anak serta bekerja sesuai dengan profesi yang digeluti membuat wanita karier harus dihadapkan dengan konflik peran. Selain itu, pandangan patriarkis juga menuntut wanita karier untuk tidak hanya berkomitmen terhadap pekerjaan serta berkontribusi terhadap

keberlangsungan perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi juga mampu melaksanakan tugas sebagai ibu rumah tangga. Akibatnya, peran ganda yang dimiliki membuat wanita karier mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan diri saat dihadapkan benturan dari kedua peran tersebut (Hermayanti, 2014).

Selanjutnya, Keene dan Quadagno (2004) juga menemukan bahwa sekitar 60% orang dewasa mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara ranah kerja dan keluarga, khususnya pasangan suami istri yang sama-sama bekerja dan memiliki anak berusia di bawah 18 tahun. Pada wanita, salah satu faktor yang menyebabkan ketidakmampuan dalam mencapai keseimbangan antara ranah kerja dan keluarga adalah pembagian waktu antara mengurus anak dan urusan rumah tangga dengan tanggung jawab pekerjaan di kantor. Tekanan yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dapat menyebabkan perasaan gelisah dan kesulitan bagi wanita, sehingga ranah pekerjaan ataupun pekerjaan dapat mengalami kekacauan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mayangsari & Amalia (2018) juga menunjukkan bahwa subjek penelitian yang merupakan seorang wanita karier belum mampu menyeimbangkan peran ganda yang dimiliki. Fokus subjek pada pekerjaannya berdampak pada situasi rumah tangganya dan menghasilkan konflik. Selain itu, Guest (2002) juga mengemukakan bahwa keluarga dan pengasuhan anak merupakan aspek yang penting pada wanita bekerja. Dalam sebuah penelitian, ibu yang terlibat langsung pada pengasuhan anak cenderung berisiko mengalami kondisi ketidakseimbangan (*imbalance*).

Dalam hal mengurus anak, saat anak masih berusia balita (0-5 tahun), suami dan istri biasanya lebih berorientasi pada peran tradisional, yaitu perempuan berada di sektor domestik agar dapat berkonsentrasi penuh dalam

mengurus anak. Akan tetapi, ketika usia anak mulai bertambah, pandangan suami istri dapat bergeser menjadi lebih modern, yaitu perempuan dapat bekerja di sektor publik karena perhatian yang diberikan kepada anak tidak sebesar dibandingkan saat mereka masih balita. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Craig & Sawrikar (2008) yang menemukan bahwa orang tua dengan anak remaja lebih merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dibandingkan orang tua dengan anak-anak yang berusia lebih kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa wanita karir yang telah berkeluarga dengan anak berusia balita akan mengalami kesulitan yang lebih besar dibandingkan wanita karir yang telah berkeluarga dengan anak berusia di atas 5 tahun.

Berkaitan dengan peran gender, tugas-tugas domestik sering kali dikerjakan oleh wanita. Penelitian yang dilakukan oleh McKinsey & Company (2022) menunjukkan bahwa wanita yang memiliki suami bekerja empat kali lebih berpotensi untuk mengerjakan tugas-tugas domestik, terlepas dari siapa yang berpenghasilan lebih tinggi. Hal tersebut disebabkan oleh norma-norma gender yang menjadikan para wanita mengalami kelelahan karena adanya tuntutan pekerjaan dan rumah dalam waktu yang bersamaan. Idealnya, pasangan yang sama-sama bekerja harus mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) menunjukkan bahwa wanita karir yang sudah berkeluarga seringkali dihadapkan dengan tekanan akibat kurangnya perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka harus menghadapi tuntutan di tempat kerja dan di lingkungan keluarga secara bersamaan, yang mengakibatkan ketidakseimbangan. Untuk mencapai keseimbangan tersebut, wanita karir perlu memperhatikan tiga aspek

penting, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Jika mampu mengimplementasikan keseimbangan dengan baik, wanita karir tidak akan merasa tertekan, dan hal ini akan menghindari dampak negatif pada kesehatan mental individu.

Meskipun persentase wanita bekerja di Indonesia terus mengalami peningkatan, belum dapat dipastikan apakah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga turut mengalami peningkatan. Dari seluruh provinsi di Indonesia, Sulawesi Tengah menjadi salah satu provinsi di Indonesia yang mengalami penurunan jumlah tenaga kerja wanita, yakni 52,84% (2020) menjadi ke 52,64% (2021). Kajian Penghitungan Indeks Ketimpangan Gender yang dilakukan oleh BPS (2020) juga menunjukkan bahwa pada tahun 2019, dari keenam provinsi di Pulau Sulawesi, Sulawesi Tengah memiliki indeks ketimpangan gender tertinggi setelah Sulawesi Barat (0,460). Selain itu, BPS juga menemukan adanya penurunan pembangunan gender di Sulawesi Tengah yang ditandai dengan menurunnya nilai Indeks Pembangunan Gender (IPG) senilai 92,01 pada tahun 2019 menjadi 91,87 pada tahun 2020. Secara singkat, Indeks Pembangunan Gender (IPG) merupakan indikator keberhasilan capaian pembangunan yang sudah mengakomodasi persoalan gender (BPS, 2023).

Ketimpangan gender merupakan salah satu isu penting yang menjadi sorotan di Provinsi Sulawesi Tengah. Pernyataan tersebut didukung dengan dilaksanakannya sosialisasi peraturan daerah perlindungan perempuan di Kabupaten Tolitoli. Irmawati Sahi, Kasubbid Perlindungan Hak Perempuan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Sulawesi Tengah mengungkapkan bahwa kekerasan terhadap perempuan terjadi karena ketimpangan atau ketidakadilan gender (Antara Sulteng, 2018).

“Ketimpangan atau ketidakadilan gender yaitu perbedaan peran dan hak antara perempuan dan laki-laki dalam kehidupan sosial dan seterusnya. Dalam hal ini perempuan selalu di tempatkan pada posisi yang sangat rendah ketimbang laki-laki,” ujar Irma. Irma juga mengungkapkan bahwa ketimpangan semakin memburuk ketika orang yang bertindak memiliki kendali atau kekuasaan atas orang yang menjadi korban. Kendali tersebut dapat mencakup kendali atas berbagai sumber daya, termasuk pengetahuan, keuangan, penerimaan masyarakat yang mencakup status sosial, dan cara berinteraksi secara sosial (Antara Sulteng, 2018).

Lebih lanjut, pada tahun 2020, Kabupaten Tolitoli menjadi salah satu dari kedelapan kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Tengah yang mengalami penurunan Indeks Pembangunan Gender (IPG) senilai 92,01 pada tahun 2019 menjadi 91,87 pada tahun 2020 (BPS, 2020). Berdasarkan status pernikahan, jumlah wanita bekerja yang sudah menikah di Kabupaten Tolitoli lebih banyak dibandingkan yang belum menikah dan pernah menikah. Adapun jumlah wanita bekerja yang sudah menikah yaitu 26.325, sementara jumlah wanita bekerja yang belum menikah dan pernah menikah secara berturut-turut yaitu 6.279 dan 5.531.

Sebagai salah satu wilayah di Provinsi Sulawesi Tengah yang menyoroiti isu ketimpangan gender, Kabupaten Tolitoli juga memiliki harapan terhadap para wanita. Pada Perayaan Hari Ibu ke-95 di Kabupaten Tolitoli pada 22 Desember 2023, Caroline Moh. Besar Bantilan selaku Ketua Gabungan Organisasi Wanita (GOW) Kabupaten Tolitoli mengungkapkan harapannya terhadap perempuan Indonesia agar dapat terus meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan prestasi, serta memiliki keberanian untuk berpartisipasi dalam menentukan arah kebijakan dan tujuan negara (infopublik, 2023).

Sementara itu, Moh. Besar Bantilan, Bupati Tolitoli, dalam sambutannya pada Perayaan Hari Ibu ke-95 Kabupaten Tolitoli juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh perempuan di Kabupaten Tolitoli atas sinergi dan kontribusi mereka dalam membangun keluarga, masyarakat, dan daerah. Secara khusus, beliau mengajak perempuan generasi milenial untuk memberikan kontribusi nyata dalam peringatan Hari Ibu. Di akhir sambutannya, beliau menegaskan komitmen pemerintah daerah untuk terus mendukung dan mendorong seluruh perempuan serta ibu di daerah tersebut agar terus bergerak, berinovasi, dan berkreasi, membangun diri untuk mencapai kemajuan dan daya saing yang lebih baik dalam pembangunan daerah (infopublik, 2023). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung para wanita adalah memberikan kebebasan dalam memilih jalan hidup mereka, salah satunya dengan bekerja.

Salah satu instansi di Kabupaten Tolitoli yang memiliki persentase karyawan wanita terbanyak adalah BPKAD Kabupaten Tolitoli. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) adalah sebuah badan yang memiliki tugas sebagai teknis pemerintahan yang bertanggung jawab dalam menerima pendapatan daerah dan mengeluarkan dana untuk kebutuhan daerah melalui kas daerah. Dalam konteks ini, BPKAD berfungsi sebagai penjaga keuangan daerah, memungkinkan daerah untuk mengelola keuangan yang cukup untuk membiayai pengeluaran daerah. BPKAD juga memiliki peran dalam menampilkan kekayaan daerah melalui neraca komparatif yang terdapat dalam laporan keuangan pemerintah daerah (Zanaria & Sunyoto).

Berdasarkan wawancara bersama Kepala Badan BPKAD Kabupaten Tolitoli, sekitar 75% pegawai BPKAD Kabupaten Tolitoli adalah perempuan, baik pegawai negeri maupun pegawai honor. Secara struktural, dari 21 karyawan, terdapat 16 karyawan wanita dan 5 karyawan pria. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal yang sangat penting. Hal tersebut didukung oleh penelitian Ekasari et al. (2022) yang menemukan bahwa karyawan yang mengalami keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan pribadi melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik.

Berkaitan dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga, konflik peran yang rentan dialami oleh wanita karir yang telah berkeluarga, ketidakseimbangan antara keduanya dapat mengakibatkan stres psikologis yang signifikan bagi individu maupun institusi. Oleh karena itu, banyak karyawan – termasuk wanita karir yang telah berkeluarga - berusaha untuk mencapai kepuasan dan fungsi yang optimal baik di tempat kerja maupun di rumah dengan mengurangi konflik peran mereka (Michel et al., 2014). Dengan demikian, menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi menjadi faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh wanita karir yang sudah menikah untuk menjaga produktivitas kerja. Adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi membuat wanita karir yang sudah menikah dapat mengoptimalkan kinerja dan komitmen terhadap organisasi (Burdzinska & Rutkowska, 2015).

Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga bagi wanita karir yang berkeluarga bukanlah hal yang mustahil. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriani et al. (2021) yang menemukan bahwa ibu yang memiliki tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi yang tinggi adalah individu yang tidak mengkhawatirkan urusan di luar tugas pekerjaannya saat sedang bekerja. Selain itu, mereka juga mampu mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki di lingkungan kerja untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-harinya serta menyelesaikan tugas kantor dan tanggung jawab di rumah dengan tepat waktu tanpa mengganggu aktivitas keduanya. Selain itu, individu juga merasakan dukungan keluarga yang positif dan menciptakan pengalaman bekerja yang menyenangkan. Mereka juga tetap dapat memenuhi kewajiban terhadap keluarga tanpa mengabaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan, merasa bahwa kehidupan pribadinya memberikan kekuatan dalam melakukan pekerjaannya.

Dukungan yang diberikan oleh keluarga, baik dalam aspek fisik, psikologis, emosional, maupun sosial, memberikan kekuatan batin yang diperlukan untuk memperkuat tekad dan motivasi ibu bekerja. Hal tersebut memungkinkan mereka untuk menjalankan peran ganda sebagai ibu dan karyawan dengan penuh dedikasi. Hal tersebut terlihat dari hasil yang menunjukkan tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang tinggi, baik saat tinggal dengan keluarga sebelum menikah maupun sekarang, saat tinggal bersama suami, anak-anak, dan orangtua (Apriani et al., 2021).

Selain keluarga, Apriani et al. (2021) juga menemukan bahwa keberadaan asisten rumah tangga dapat membantu dalam menangani tugas-tugas rumah tangga. Meskipun begitu, penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa ibu yang bekerja tanpa asisten rumah tangga juga memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi, yang disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti tinggal bersama orangtua atau memiliki anak-anak yang sudah dewasa. Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ibu yang bekerja dan tinggal bersama

suami, anak-anak, dan orangtua memiliki *work-life balance* yang tinggi, memungkinkan adanya bantuan dari anggota keluarga dalam menyelesaikan pekerjaan rumah, termasuk dalam urusan mengurus anak.

Peran ganda yang dirasakan oleh wanita karir (terutama yang telah berkeluarga) dapat menghasilkan beban yang lebih besar sehingga menciptakan situasi yang sulit untuk diatasi. Keduanya membutuhkan kinerja yang setara, dan jika seorang wanita karir lebih memprioritaskan pekerjaannya, wanita tersebut mungkin harus mengorbankan banyak hal dalam kehidupan keluarganya. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi hal penting bagi individu dalam mencapai kehidupan yang bermakna dan berkualitas. Arti seimbang tidak hanya berdasarkan kuantitas atau jumlah, tetapi lebih bersifat psikologis (Utami, 2011). Wanita yang memiliki peran ganda perlu mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, yang lebih dikenal dengan istilah *work life balance*.

Hutcheson (2012) mendefinisikan *work life balance* sebagai kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Tasnim et al., (2017) menjelaskan bahwa *work life balance* sebagai kondisi individu dapat mengalami kepuasan dalam berbagai peran yang dimiliki, yang ditunjukkan oleh rendahnya konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta tingginya *work family facilitation* dan *work family enrichment*. Adapun Fisher (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya individu dalam menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

Sebuah organisasi akan berhasil mewujudkan visi misinya jika didukung oleh sumber daya manusia yang handal, berkompeten serta berkomitmen kuat dalam memajukan dan mewujudkan cita-cita organisasi di masa mendatang.

Untuk itu, *work life balance* menjadi hal yang sangat penting diterapkan dalam kehidupan kerja dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan yang *output*-nya juga akan bermanfaat bagi organisasi. Pada wanita karir, *work life balance* sangat diperlukan karena wanita karir memiliki peran yang lebih besar dalam keluarga dibandingkan laki-laki. Meski sudah pulang ke rumah, wanita karier masih dihadapkan dengan kewajiban untuk mengerjakan tugas-tugas domestik. Untuk itu, penerapan prinsip-prinsip *work life balance* khususnya bagi wanita karir akan membantu menyelesaikan pekerjaan di kantor maupun rumah tangga (Hastuti, 2018).

Salah satu teori yang membahas tentang kemampuan individu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah teori *border*. Teori *border* membahas tentang bagaimana individu menghadapi tantangan dan mengintegrasikan berbagai aspek kehidupan mereka, seperti pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi (Pratiwi, 2021). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga mencerminkan tingkat kepuasan individu dalam perannya di ranah kerluarga dan pekerjaan, dengan sedikit konflik yang terjadi konflik (Clark, 2000).

Clark (2000) mengemukakan bahwa konsep utama teori *border* meliputi ranah kerja-keluarga, *borders* (batas antara kerja dan keluarga), *border crossers* (penyeberang batas) dan *border keepers* (penjaga batas dan anggota penting dalam ranah tersebut). Dalam teori *border*, yang berperan sebagai *border crosser* adalah wanita karir. Sementara itu, suami menjadi *border keeper* di ranah keluarga dan atasan menjadi *border keeper* di ranah pekerjaan. Idealnya, *work life balance* dapat tercapai apabila wanita karir mampu membagi waktu dan perannya ketika sedang bekerja di kantor dan ketika sudah berada di rumah (Mayangsari & Amalia, 2018).

Dalam konteks teori *border*, seorang wanita karir yang telah berkeluarga mungkin mengalami tantangan yang lebih kompleks dalam upaya mencapai *work-life balance*. Dengan menggunakan teori *border* dan pendekatan kualitatif, penelitian yang dilakukan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman wanita karier yang telah berkeluarga dalam menghadapi tantangan *work-life balance*. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang strategi yang digunakan wanita karier yang telah berkeluarga untuk mencapai *work-life balance*, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman mereka. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui *work-life balance* wanita karir yang telah berkeluarga ditinjau berdasarkan teori *border*.

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas pada latar belakang, rumusan penelitian ini adalah: “Bagaimanakah *work-life balance* pada wanita karir dengan jabatan struktural yang telah berkeluarga ditinjau berdasarkan teori *border*?”

1.3 Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Berbagai penelitian sebelumnya telah memberikan gambaran tentang bagaimana wanita karir membagi waktu mereka antara pekerjaan dan keluarga dalam upaya mencapai *work life balance* (Mayangsari & Amalia, 2018; Putra, 2019; Pratiwi, 2019; Pratiwi, 2021; Apriani, et al., 2021; Wardani, 2021). Akan tetapi, belum banyak penelitian kualitatif yang menggunakan teori *border* sebagai landasan dalam mendalami pengalaman pribadi dan perasaan wanita karir yang telah berkeluarga dalam upaya mengejar *work life balance*.

Penggunaan teori *border* yang bersifat deskriptif dapat menjadi landasan dalam memahami alasan terjadinya konflik pada ranah pekerjaan/keluarga. Selain itu, penggunaan teori *border* yang memiliki sifat preskriptif dapat membantu dalam mengidentifikasi strategi untuk memfasilitasi keseimbangan antara ranah pekerjaan dan ranah keluarga. Terakhir, teori *border* berfokus pada variabel yang telah terbukti memiliki signifikansi paling besar dalam membentuk pemahaman dan menciptakan perubahan, yaitu hubungan interpersonal dan pembentukan makna, serta faktor struktural seperti kebijakan organisasi terkait waktu dan pekerjaan. Dengan berfokus pada aspek yang benar-benar krusial, penelitian empiris yang menggunakan teori *border* dapat lebih efektif dan lebih berperan dalam mencapai keselarasan antara dua aspek utama dalam kehidupan manusia, yaitu pekerjaan dan keluarga (Clark, 2000).

Selain itu, penelitian ini juga akan menyoroti pentingnya *work-life balance* pada wanita karier yang telah berkeluarga, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kesuksesan mereka (Putra, 2019; Findyani, 2018). Adapun pendekatan kualitatif dalam penelitian terkait *work life balance* pada wanita karier yang telah berkeluarga bertujuan untuk menggali pengalaman subjektif wanita karir yang telah berkeluarga dalam menjalani peran ganda dan mencari tahu strategi yang digunakan untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupan mereka.

Melalui wawancara mendalam dan analisis naratif, penelitian ini juga akan membantu memahami perasaan, tantangan, dan pencarian keseimbangan wanita karier yang telah berkeluarga dalam upaya mencapai *work-life balance* melalui diskusi dan kesepakatan bersama atasan dan suami. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi individu, organisasi, dan kebijakan

yang berfokus pada memfasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi khususnya wanita karier yang telah berkeluarga. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memahami pengalaman wanita karier yang telah berkeluarga serta memberikan pandangan yang lebih mendalam terkait bagaimana keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka.

1.4 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian, penelitian ini diadakan dengan maksud mengetahui *work life balance* wanita karier dengan jabatan struktural yang telah berkeluarga ditinjau berdasarkan teori *border*.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami *work life balance* wanita karier dengan jabatan struktural yang telah berkeluarga ditinjau berdasarkan teori *border*.

1.4.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1.4.3.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi, terutama pada topik *work life balance*. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai *work life balance* dengan memunculkan perspektif baru dari wanita karier dengan jabatan struktural yang telah berkeluarga yang mungkin belum tersentuh sebelumnya.

1.4.3.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi khalayak umum. Selain itu, manfaat praktis lainnya adalah sebagai landasan untuk merancang strategi dalam meningkatkan *work life balance* pada wanita karier dengan jabatan struktural yang telah berkeluarga. Tujuannya adalah agar wanita karier yang telah berkeluarga dapat menjaga keseimbangan antara aspek-aspek kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Work Life Balance*

2.1.1.1 Definisi *Work Life Balance*

Menurut Hutcheson (2012), *work life balance* (WLB) merupakan kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Tasnim et al., (2017) menjelaskan bahwa *work life balance* sebagai kondisi individu dapat mengalami kepuasan dalam berbagai peran yang dimiliki, yang ditunjukkan oleh rendahnya konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta tingginya *work family facilitation* dan *work family enrichment*. Geurts & Demerouti (2003) mengemukakan bahwa *work life balance* melibatkan dua ranah, yaitu ranah kerja (*work*) dan non kerja. Ranah kerja merujuk pada tugas-tugas yang dilakukan dalam posisi kerja individu, sementara ranah non kerja mencakup aktivitas dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi dan keluarga. Kemudian, Fisher (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya individu dalam menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi keseimbangan antara ranah pekerjaan dan ranah pribadi yang dirasakan oleh individu bekerja. Keseimbangan antara kedua ranah tersebut tercipta dari kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dengan adanya kemampuan menyeimbangkan kedua ranah, individu akan merasakan kepuasan di dalam diri.

2.1.2 Teori *Border*

2.1.2.1 Definisi Teori *Border*

Teori *border* mengungkapkan bahwa individu yang bekerja berperan sebagai penyeberang batas yang melakukan transisi harian antara dua ranah, yaitu ranah pekerjaan dan ranah keluarga. Individu tidak hanya membentuk kedua ranah tersebut dan menetapkan batas-batas di antara keduanya, tetapi juga menentukan interaksi pelintas batas dengan kedua ranah tersebut dan individu yang terlibat di dalamnya. Tidak hanya berperan dalam membentuk lingkungan, individu juga turut dibentuk oleh lingkungan tersebut. Teori *border* menjelaskan interaksi yang kompleks antara pelintas batas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarga individu untuk memprediksi situasi konflik dan memberikan kerangka kerja untuk mencapai keseimbangan. Konsep utama teori *border* terdiri dari ranah kerja keluarga, *borders*, *border crossers* dan *border keepers* (Clark, 2000).

2.1.2.1.1 Ranah

Ranah dalam konteks teori *border* dapat dikategorikan menjadi ranah pekerjaan dan ranah keluarga. Setelah Revolusi Industri, pekerjaan dan kehidupan rumah tangga telah menjadi dua ranah yang terpisah. Budaya dan tujuan terus berkembang menuju arah yang berbeda karena tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah dilaksanakan pada waktu dan lokasi yang berbeda.

Nippert-Eng (1996) mendeskripsikan bagaimana individu mengatasi perbedaan pada ranah pekerjaan dan ranah keluarga pada suatu kontinum, yang disebut dengan 'integrasi' di satu sisi dan 'segmentasi' pada sisi lain. Individu yang telah sepenuhnya mengintegrasikan ranah pekerjaan dan ranah keluarga tidak membedakan elemen-elemen yang menjadi bagian dari kedua ranah tersebut (seperti orang-orang, pemikiran, serta pendekatan intelektual dan emosional)

tanpa memandang apakah tugas tersebut berkaitan dengan ranah pekerjaan atau ranah keluarga. Sebaliknya, segmentasi melibatkan pendekatan intelektual dan emosional yang sangat berbeda di antara ranah pekerjaan dan ranah keluarga.

2.1.2.1.2 Borders

Borders (batasan) merupakan garis yang membatasi ranah pekerjaan dan ranah keluarga. Terdapat tiga jenis *borders* yang membatasi kedua ranah, yaitu batas fisik, batas temporal dan batas psikologis (Clark, 2000).

a. Batas fisik (*temporal border*)

Mengacu pada batasan fisik yang terlihat, seperti dinding di tempat kerja atau dinding rumah.

b. Batas temporal (*temporal border*)

Mengacu pada batasan sementara waktu, seperti aturan mengenai jam kerja yang memisahkan waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga.

c. Batas psikologis (*psychological border*)

Mengacu pada batasan psikologis yang terkait dengan pola pikir, perilaku dan aspek emosional individu yang mungkin sesuai dengan suatu ranah tetapi tidak sesuai dengan ranah lainnya.

Borders (batasan) dapat dicirikan oleh beberapa hal, di antaranya permeabilitas, fleksibilitas, pembauran, dan kekuatan perbatasan (Clark, 2000).

a. Permeabilitas (*permeability*)

Permeabilitas merujuk pada seberapa jauh elemen-elemen dari ranah lain dapat masuk (Beach, 1989; Hall & Richter, 1988; Piotrkowski, 1978). Sebagai contoh, individu mungkin memiliki kantor di rumah dengan pintu dan dinding fisik yang membentuk sejenis batas di sekitar area kerjanya. Meski demikian, batas tersebut dapat dengan mudah dilalui karena anggota keluarga biasa

masuk dengan bebas dan berinteraksi dengan individu yang sedang bekerja. Seringkali, infiltrasi fisik dan temporal dianggap sebagai gangguan, namun juga dapat dianggap positif sebagai pengingat bahwa seseorang merupakan anggota dari ranah yang penting.

Permeabilitas juga dapat bersifat psikologis. Salah satu contoh permeabilitas psikologis yang sering teridentifikasi adalah permeabilitas emosi dan sikap negatif dari lingkungan kerja ke kehidupan rumah tangga (Evans & Bartolome, 1980). Meski demikian, tidak semua permeabilitas psikologis berdampak negatif. Ketika ide dan wawasan yang digunakan dalam satu ranah dapat diaplikasikan ke ranah lain, hal tersebut dapat menjadi sumber kreativitas (Whetten & Cameron, 1998).

b. Fleksibilitas (*flexibility*)

Fleksibilitas merujuk pada sejauh mana sebuah batasan dapat mengecil atau meluas, bergantung pada tuntutan dari satu ranah atau ranah lainnya (Hall & Richter, 1988). Sebagai contoh, ketika individu memiliki kebebasan untuk bekerja kapan pun ia menginginkannya, batas waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat menjadi sangat fleksibel. Apabila individu dapat bekerja di lokasi mana pun yang dipilih, batas fisik akan menjadi sangat fleksibel. Begitu juga, jika batasan psikologis bersifat fleksibel, individu dapat memikirkan pekerjaan saat berada di rumah dan sebaliknya. Ide, wawasan, dan emosi dapat mengalir dengan lebih mudah di antara kedua ranah ketika batasan psikologis bersifat fleksibel.

c. Pembauran (*blending*)

Ketika terdapat tingkat permeabilitas dan fleksibilitas yang tinggi di sekitar batasan, terjadi fenomena yang disebut sebagai 'pembauran'. Daerah di sekitar

batasan yang sebelumnya dianggap eksklusif untuk satu domain atau yang lain tidak lagi terbatas pada ranah pekerjaan atau ranah keluarga saja, melainkan menjadi gabungan keduanya sehingga membentuk wilayah batasan yang tidak dapat secara eksklusif diidentifikasi sebagai salah satu ranah.

d. Kekuatan perbatasan (*border strength*)

Permeabilitas, fleksibilitas, dan pencampuran berkolaborasi untuk menentukan kekuatan perbatasan. Batasan yang sangat rapat, tidak fleksibel, dan tidak memungkinkan pencampuran dianggap 'kuat'. Sebaliknya, perbatasan yang memungkinkan permeabilitas, fleksibilitas, dan mendukung pencampuran dianggap sebagai perbatasan yang 'lemah'. Banyak literatur populer menyebutkan bahwa batas yang lemah merupakan model yang paling fungsional bagi individu. Namun, penambahan fleksibilitas dalam konsep 'tempat kerja yang responsif' dapat membuat banyak karyawan mengalami frustrasi.

Tingkat kekuatan batas yang dianggap ideal tergantung pada perbedaan dalam domain, sebagaimana dijelaskan dalam proposisi berikut:

Proposisi 1a: Ketika ranah/domain serupa, batasan yang lemah (fleksibel) akan mempermudah tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga

Proposisi 1b: Ketika ranah/domain berbeda, batasan yang kuat akan mempermudah tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga

Kekuatan suatu batasan (*borders*) dapat bervariasi. Hal tersebut bergantung pada kemampuan suatu batasan untuk menahan aliran permeabilitas dari satu arah tetapi tidak dari arah lain, atau kemampuan untuk membiarkan permeabilitas terjadi dalam satu arah tetapi tidak dalam arah lainnya. Sebagai contoh, dalam situasi pekerjaan, individu mungkin diharuskan

menjadi fleksibel dalam menjalani kehidupan di rumah agar dapat mengatasi jam kerja tambahan, namun mereka mungkin tidak memiliki tingkat fleksibilitas yang sama ketika berada di rumah. Sebaliknya, individu mungkin tidak dapat dengan bebas menentukan waktu pengambilan anak dari penitipan anak, namun mereka mungkin relatif bebas untuk mengatur jadwal datang dan pergi dari tempat kerja sesuai kebutuhan.

Secara umum, batasan akan cenderung lebih kuat ke arah ranah yang lebih dominan, dan lebih lemah ke arah ranah yang kurang dominan. Meskipun hal tersebut mungkin tampak berfungsi dengan baik dalam konteks kepentingan ranah, kepentingan antar ranah tidak selalu sejalan dengan kepentingan individu. Dalam kondisi tersebut, keseimbangan akan lebih sulit untuk dicapai. Hal ini dapat dijelaskan dengan proposisi berikut:

Proposisi 2: Ketika batasan memiliki kekuatan untuk melindungi satu ranah namun kelemahan untuk ranah lainnya, individu akan mengalami:

- a. keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang lebih tinggi ketika individu secara utama mengidentifikasi diri dengan ranah yang memiliki batasan yang jelas; dan
- b. keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang lebih rendah ketika individu secara utama mengidentifikasi diri dengan ranah yang memiliki batasan yang lemah.

2.1.2.1.3 *Border Crosser*

Karena ranah dan batasan (*borders*) sebagian besar merupakan hasil kreasi individu (Rychlak, 1981), penting untuk menjelaskan atribut individu yang sering beralih antara ranah pekerjaan dan keluarga, yaitu *border crosser*. Atribut *border crosser* yang paling relevan adalah yang kontribusi terhadap kemampuan

mereka untuk menyesuaikan ranah dan batasan sesuai kebutuhan. Karakteristik *border crosser* dapat diuraikan berdasarkan sejauh mana individu berperan sebagai partisipan utama atau periferal dalam kedua ranah (Lave & Wegner, 1991).

Menurut Lave & Wegner (1991), partisipan utama adalah individu yang: a) telah meresapi budaya ranah, termasuk memahami bahasa dan menerima nilai-nilai ranah; b) menunjukkan keterampilan yang baik dalam tanggung jawab mereka; c) berinteraksi dengan individu-individu yang memiliki peran utama dalam ranah tersebut; dan d) secara pribadi mengidentifikasi diri dengan tanggung jawab di ranah tersebut.

Sementara itu, partisipan periferal memiliki ciri yang berbeda, di antaranya a) ketidakpahaman atau meremehkan nilai-nilai dan norma budaya ranah; b) keterampilan yang belum sepenuhnya tercapai; c) kurangnya interaksi dengan anggota utama dalam ranah; dan d) kurang atau tidak ada identifikasi dengan tanggung jawab di ranah terkait. Keempat aspek dari partisipasi utama dapat disederhanakan menjadi dua elemen kunci yang sesuai dengan penelitian lain mengenai penyesuaian individu terhadap ranah pekerjaan dan ranah keluarga, yaitu pengaruh dan identifikasi (Lave & Wegner, 1991).

a. Pengaruh (*influence*)

Partisipan utama memiliki dampak yang signifikan karena keterampilan mereka, keterkaitan dengan anggota inti ranah, dan penerimaan budaya serta nilai-nilai ranah. Dengan menjadi partisipan utama, individu memberikan kekuatan tambahan kepada *border crosser* untuk melakukan negosiasi dan membawa perubahan pada ranah dan batasan. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang bekerja di lingkungan di mana mereka memiliki otonomi dan kemampuan untuk

membuat keputusan (beberapa karakteristik kunci partisipan utama) cenderung merasa lebih puas dan lebih baik dalam menyesuaikan diri di tempat kerja dan di rumah (Repetti, 1987). Ketika menjadi partisipan utama memberikan individu lebih banyak kebebasan untuk memilih, keseimbangan antara pekerjaan dan rumah menjadi lebih mudah untuk dicapai.

b. Identifikasi (*identification*)

Identifikasi tanggung jawab pada suatu ranah adalah dimensi kedua dari partisipan utama. Ketika individu memahami dan memasukkan nilai-nilai ranah tersebut dalam diri mereka, dan ketika identitas mereka terkait erat dengan keanggotaan di dalam ranah tersebut, motivasi individu untuk mengelola batas dan domain akan meningkat. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketika individu memiliki tingkat identifikasi yang tinggi terhadap lebih dari satu peran dan mencoba untuk memenuhi kedua peran tersebut secara bersamaan, konflik dan ancaman terhadap keseimbangan dapat terjadi (Greenhaus & Beutell, 1985; Hall, 1972).

Namun, penelitian-penelitian tersebut mengukur identifikasi dengan cara mengukur keterlibatan, yang membingungkan dua konsep yang menurut penelitian terbaru harus dianggap sebagai dua hal yang terpisah (Carlson & Kacmar, 1996; Thompson & Bunderson, 1997). Pada penelitian terbaru, ditemukan bahwa individu dapat menginvestasikan waktu dan energi yang signifikan dalam suatu ranah tanpa benar-benar mengidentifikasi diri mereka dengan ranah tersebut. Indikator yang lebih akurat dari identifikasi adalah apakah individu menemukan makna dalam tanggapan mereka dan merasa bahwa tanggung jawab mereka sesuai dengan konsep diri mereka. Dengan menggunakan definisi tersebut, menjadi jelas bahwa identifikasi dan penciptaan

makna di lingkungan kerja dan di rumah justru dapat meningkatkan, bukan mengurangi usaha individu untuk mencapai keseimbangan.

Ketika *border crosser* mengaitkan identitas mereka dengan suatu ranah, mereka akan bersedia untuk berkomitmen pada ranah tersebut dan berusaha untuk memberikan kontribusi dan mencapai prestasi. Keseimbangan yang merupakan hasil dari manajemen batasan dan ranah yang bijaksana akan sulit dicapai tanpa identifikasi peran dan keterlibatan dalam kegiatan yang terkait dengan keanggotaan dalam ranah pekerjaan dan ranah keluarga.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *border crosser* yang berperan sebagai partisipan utama dalam suatu ranah (memiliki identifikasi dan pengaruh) akan memiliki kendali yang lebih besar terhadap batas-batas ranah tersebut daripada *border crosser* yang berperan sebagai partisipan perifer. Oleh karena itu, *border crosser* yang berfungsi sebagai partisipan utama dalam kedua ranah akan mencapai keseimbangan yang lebih optimal daripada *border crosser* yang bukan merupakan partisipan utama pada kedua ranah.

2.1.2.1.4 Border Keeper

Karena kegiatan pada ranah pekerjaan dan ranah keluarga umumnya melibatkan pihak lain, penciptaan dan pengelolaan batasan dan ranah menjadi kegiatan interpersonal di mana beberapa pihak - seperti *border crosser*, *border keeper*, dan anggota ranah lainnya - melakukan negosiasi tentang apa yang membentuk ranah dan batasannya. Pihak-pihak dalam suatu ranah yang berpengaruh signifikan dalam menentukan ranah dan batasannya disebut sebagai *border keeper*. *Supervisor* adalah contoh *border keeper* umum di lingkungan kerja, sementara pasangan menjadi *border keeper* yang umum di lingkungan rumah.

Meskipun anggota ranah lain dapat mempengaruhi definisi ranah dan batasnya, mereka tidak memiliki kekuasaan atas *border crosser*.

Border keeper seperti supervisor dan pasangan memiliki pandangan mengenai apa yang dimaksud dengan 'pekerjaan' dan 'keluarga' berdasarkan pengalaman terbatas mereka. Kebanyakan dari mereka sangat berhati-hati dalam menjaga wilayah dan batas-batas tersebut, sehingga *border crosser* kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan yang mungkin saling bertentangan. Meski demikian, komunikasi rutin antara *border keeper* dan *border crosser* dapat membantu keduanya mencapai kesepakatan.

Salah satu karakteristik utama dari anggota ranah lainnya adalah komitmen mereka terhadap *border crosser*. Komitmen tersebut diwujudkan melalui perhatian terhadap *border crosser* sebagai individu yang utuh, bukan hanya dalam konteks bagaimana *border crosser* dapat memenuhi kebutuhan mendesak mereka. Komitmen tersebut menjadi nyata ketika anggota ranah mendukung *border crosser* dalam tanggung jawab di ranah lainnya.

Selain atribut pribadi *border crosser* dan anggota ranah, ciri-ciri dari ranah itu sendiri juga dapat memberikan hambatan atau dukungan dalam proses komunikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Clark & Farmer (1998) menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan adanya perbedaan signifikan antara budaya kerja dan budaya rumah melaporkan bahwa mereka cenderung kurang berkomunikasi dengan atasan mereka mengenai aspek kehidupan mereka di rumah. Dengan demikian, individu yang menjalani dua lingkungan yang sangat berbeda mungkin mengalami kesulitan untuk berbicara dengan orang-orang di satu lingkungan tentang apa yang terjadi di lingkungan lainnya.

Karena komunikasi dengan atasan mengenai ranah keluarga dan komunikasi dengan keluarga mengenai ranah pekerjaan dapat menjadi metode yang signifikan dalam mengurangi konflik pekerjaan dan keluarga (Galinsky & Stein, 1990; Merton, 1957), menjaga keseimbangan tersebut mungkin lebih sulit meskipun sangat penting. Ketika ranah pekerjaan dan ranah keluarga memiliki perbedaan yang signifikan, *border crosser* akan lebih jarang terlibat dalam komunikasi lintas batas dibandingkan *border crosser* yang memiliki kesamaan ranah. Komunikasi yang saling mendukung antara *border crosser* dan *border keeper* (terutama terkait kegiatan di ranah yang berbeda) akan mengurangi dampak negatif dari situasi yang mungkin menimbulkan ketidakseimbangan.

2.1.2.2 Perspektif Teori *Border* terhadap *Work-Life Balance* pada Wanita

Karir yang telah Berkeluarga

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) menemukan bahwa pada wanita karier, yang berperan sebagai *border crosser* adalah wanita karier itu sendiri. Sebagai individu yang berpartisipasi pada ranah pekerjaan dan ranah pribadi, wanita karier harus memiliki kontrol atas keterlibatannya pada kedua ranah tersebut. Bagi wanita karier yang telah berkeluarga, tinggi rendahnya *work life balance* ditentukan oleh kemampuan individu dalam mengidentifikasi serta berpartisipasi secara unggul pada ranah kerja maupun keluarga secara optimal. Berkaitan dengan kultur budaya, seorang wanita karier yang telah berkeluarga tidak dapat meninggalkan tugasnya sebagai istri dan ibu yang bertanggung jawab dalam sektor domestik. Selain itu, persepsi terhadap wanita karier dapat mempengaruhi partisipasinya dalam ranah kerja. Apabila wanita karier menganut paham tradisional atau feminin, maka individu akan memprioritaskan keluarganya dengan melakukan pekerjaan yang bersifat domestik.

Sementara itu, *border-keeper* bagi wanita karier dalam ranah kerja adalah atasan, dan suami dalam ranah keluarga. Anggota ranah lainnya dapat mempengaruhi pendefinisian ranah dan batasan, tetapi tidak memiliki kekuasaan terhadap *border-crosser*. Adapun *border keeper* yang tidak memiliki kekuasaan terhadap *border crosser* adalah rekan kerja dalam ranah kerja, dan anak dalam ranah keluarga (Handayani, 2013).

Handayani (2013) mengemukakan bahwa pandangan suami sebagai *border keeper* terhadap perempuan yang bekerja sangat mempengaruhi terhadap wanita karier sebagai *border crosser*. Suami yang memiliki pandangan lebih modern, yang mendukung istri untuk bekerja di sektor publik, akan membuat wanita karier merasa lebih nyaman ketika meninggalkan keluarga untuk bekerja. Sebaliknya, suami yang memiliki pandangan tradisional, yaitu istri harus berada dalam sektor domestik, akan wanita karier dalam bekerja di luar rumah. Berkaitan dengan keberadaan anak, perbedaan pandangan antara suami dan istri terhadap perempuan yang bekerja dapat terjadi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menjembatani ranah kerja dan keluarga adalah komunikasi antara *border crosser* dan *border keeper*. Clark (2002) menyebutkan bahwa komunikasi memainkan peran penting dalam mencapai *work life balance*. Lebih lanjut, percakapan yang berlangsung antara *border crosser* dan *border keeper* pada kedua ranah dapat mempengaruhi *work life balance*. Komunikasi yang baik akan meningkatkan level keberfungsian di ranah kerja dan keluarga. Apabila wanita karier mampu mengkomunikasikan masalah keluarga dengan atasan dan rekan kerja, serta mampu mengkomunikasikan permasalahan pekerjaan dengan suami dan anggota keluarga, *work life balance* akan semakin mudah untuk dicapai (Handayani, 2013).

Pada keluarga yang memiliki pandangan yang lebih modern, wanita karier dapat berkomunikasi mengenai hal-hal yang terjadi di tempat kerjanya kepada anggota keluarganya. Hal ini disebabkan karena suami dan istri saling memahami bahwa perempuan tidak hanya berperan di ranah domestik, tetapi juga berperan dalam dunia publik dengan banyak tantangan yang dihadapi. Dengan mengkomunikasikan masalah-masalah tersebut, pemahaman yang lebih baik dan penemuan solusi diharapkan dapat tercipta, atau setidaknya wanita karier dapat memperoleh perasaan lega karena dapat berbagi dengan suami. Namun, dalam keluarga yang menganut pandangan tradisional, wanita karier seringkali tidak dapat mengkomunikasikan masalah-masalahnya di tempat kerja. Hal tersebut disebabkan oleh pandangan keluarga, termasuk suami dan mungkin perempuan itu sendiri, yang menganggap bahwa peran utama perempuan berada di lingkup domestik, sehingga dianggap tidak sepatutnya istri mengkomunikasikan masalah di tempat kerja kepada suami (Handayani, 2013).

2.1.3 Wanita Karir

2.1.3.1 Definisi Wanita Karir

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2023), "karir" memiliki akar kata dari bahasa Belanda, yaitu "karier", yang mengandung makna pertama, yaitu perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, dan jabatan. Makna kedua menunjukkan pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju. Istilah "karir" seringkali dikaitkan dengan tingkat atau jenis pekerjaan seseorang. Dikaitkan dengan "wanita karir", kedua kata tersebut dapat didefinisikan sebagai wanita yang terlibat dalam kegiatan profesionalnya. Pendapat Muhammad (2019) kemudian melengkapi definisi tersebut dengan mengemukakan bahwa wanita karir

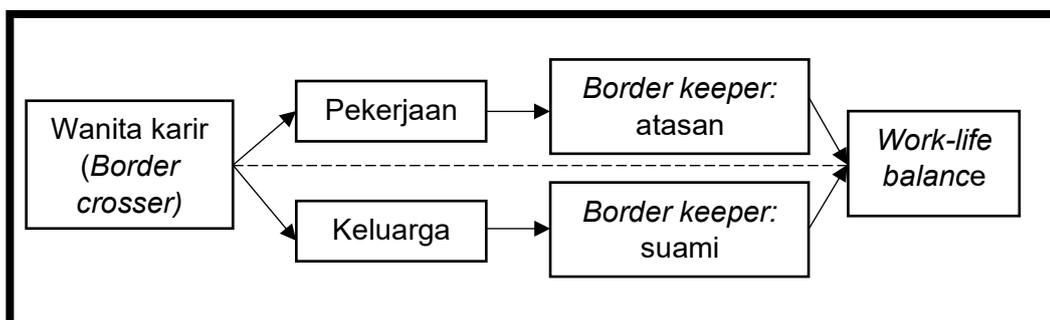
adalah individu yang memiliki pekerjaan dan kemandirian finansial, baik bekerja untuk orang lain maupun memiliki usaha sendiri.

Ratna dan Nasrah (2015) juga mengidentifikasi beberapa ciri khas wanita karir, di antaranya:

- a. Wanita yang aktif melakukan kegiatan-kegiatan dalam mencapai kemajuan.
- b. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh wanita dalam bidang yang ditekuninya baik di bidang politik, ekonomi, pemerintahan, ilmu pengetahuan, ketentaraan, sosial, budaya pendidikan maupun di bidang lainnya.
- c. Bidang pekerjaan yang ditekuni oleh wanita karir merupakan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan mendatangkan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, dan jabatan

Sullivan & Mainiero (2008) menyatakan bahwa konteks karier wanita memiliki cakupan yang lebih luas, karena memperhatikan cara-cara khusus bagaimana wanita menjalani kehidupannya. O'Neil & Bilimoria (2005) juga mengemukakan bahwa konsep karier bagi wanita bersifat subjektif dan memiliki makna yang lebih komprehensif. Wanita menginginkan keterlibatan dan pencapaian dalam pekerjaan yang menantang, serta melaksanakan tugas-tugas tanggung jawab dengan penuh dedikasi, sambil menjaga keseimbangan dalam berbagai peran yang dimilikinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa "wanita karir" adalah wanita yang menekuni pekerjaan tertentu dengan didasarkan pada keahlian mereka, dengan tujuan mencapai kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, dan jabatan.

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual

Keterangan:

-  Garis hubungan
-  Lingkup penelitian
-  Batasan (*borders*)

Berdasarkan gambar di atas, penelitian ini berfokus pada *work life balance* wanita karir yang telah berkeluarga ditinjau berdasarkan teori *border*. *Work life balance* yang dimaksud adalah kondisi keseimbangan antara ranah pekerjaan dan ranah pribadi yang dirasakan oleh individu bekerja. Adapun konsep utama dari teori *border* yang menjadi dasar dalam mengetahui *work life balance* pada wanita karir yang telah berkeluarga terdiri dari ranah, *borders*, *border crossers* dan *border keepers*.

Pada wanita karir yang telah berkeluarga, ranah yang digeluti mencakup ranah pekerjaan dan ranah keluarga. Adapun batasan (*borders*) merupakan garis yang membatasi ranah pekerjaan dan ranah keluarga. Selanjutnya, *border crosser* merupakan individu yang berwenang dalam mengubah ranah dan batas sesuai dengan kebutuhan. Terakhir, *border keeper* merupakan pihak-pihak yang berpengaruh besar dalam mendefinisikan ranah dan batasan *border crosser*. Pada wanita karir yang telah berkeluarga, atasan menjadi *border crosser* di ranah

pekerjaan dan suami menjadi *border crosser* di ranah keluarga. Apabila wanita karier sebagai *border crosser* mampu mengkomunikasikan masalah dengan atasan sebagai *border keeper* pada ranah pekerjaan dan suami sebagai *border keeper* pada ranah keluarga serta dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi, *work life balance* akan lebih mudah untuk dicapai.

2.3 Hipotesis Kerja

Hipotesis kerja dalam penelitian ini yaitu ditinjau dari teori *border*, wanita karier dengan jabatan struktural yang telah berkeluarga yang berperan sebagai *border crosser* yang menerima dukungan dari atasan dan suami sebagai *border keeper* utama pada ranah pekerjaan dan ranah keluarga lebih mungkin mencapai *work life balance*.