

STUDI FENOMENOLOGIS PENGALAMAN PIMPINAN PEREMPUAN ASING DI PERUSAHAAN NASIONAL INDONESIA YANG MENJALANI *COMMUTER FAMILY*

Andi Fairuzskha Raihanah¹, Yohanis Franz La Kahija¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: fairuzskhastudy@gmail.com

ABSTRAK

Belum banyak penelitian memadukan dimensi gender, kepemimpinan, identitas lintas budaya, dan dinamika *commuter family*. Penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut dengan mendalami dinamika psikologis dan pemaknaan pengalaman pimpinan perempuan asing sebagai direktur di perusahaan nasional Indonesia sembari menjalani *commuter family*. Penelitian kualitatif ini menggunakan desain studi *single-subject* dengan pendekatan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). Data diperoleh melalui wawancara semistruktur mendalam dan dianalisis menggunakan tahapan IPA. Penelitian ini menemukan delapan tema superordinat, yaitu: (1) Penanaman nilai egaliter dan kemandirian sejak dini; (2) Kebebasan memilih dan keinginan untuk terus belajar membawa ke karier di bidang IT; (3) Dilema *commuter family* dan negara tujuan menentukan keputusan menjadi ekspatriat; (4) Adaptasi di lingkungan kerja Indonesia melalui kesamaan dan kedekatan dengan rekan kerja; (5) Kondisi *commuter family* mengajarkan untuk lebih menghargai waktu; (6) Pentingnya kesadaran kolektif akan inklusivitas berdampak positif di dunia kerja; (7) Prinsip *growth mindset* berhasil membentuk pemimpin yang adaptif; (8) Kesetiaan dan perkembangan tim menjadi cerminan seorang pemimpin yang berhasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identitas yang terbentuk dari pola asuh masa kecil serta pemaknaan karier yang mendalam menjadi modal psikologis utama partisipan untuk mencapai artikulasi diri yang integratif antara peran profesionalitas eksekutif dan resiliensi domestik jarak jauh. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi bidang psikologi dalam memahami dinamika psikologis pimpinan perempuan asing saat menavigasi peran profesional dan personalnya secara bersamaan.

Kata Kunci: *pemimpin perempuan; ekspatriat; commuter family; interpretative phenomenological analysis.*

AN INTERPRETATIVE PHENOMENOLOGICAL ANALYSIS OF THE EXPERIENCES OF A FEMALE FOREIGN LEADER IN AN INDONESIAN NATIONAL COMPANY WHO GOES THROUGH COMMUTER FAMILY

Andi Fairuzskha Raihanah¹, Yohanis Franz La Kahija¹

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street., Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: fairuzskhastudy@gmail.com

ABSTRACT

There has been limited research combining the dimensions of gender, leadership, cross-cultural identity and the dynamics of commuter families. This study aims to fill this gap by exploring the psychological dynamics and interpretations of the experiences of foreign female executives serving as directors in Indonesian national companies whilst maintaining a commuter family arrangement. This qualitative study employs a single-subject study design using the Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) approach. Data were collected through in-depth semi-structured interviews and analyzed using the IPA framework. This study identified eight superordinate themes, namely: (1) The instilling of egalitarian values and independence from an early age; (2) Freedom of choice and a desire for continuous learning leading to a career in IT; (3) The dilemma of the commuter family and the host country influencing the decision to become an expatriate; (4) Adaptation to the Indonesian work environment through shared experiences and closeness with colleagues; (5) The circumstances of commuter families teach participants to value time more highly; (6) The importance of collective awareness of inclusivity having a positive impact in the workplace; (7) The principle of a growth mindset successfully shaping adaptive leaders; (8) Team loyalty and development as a reflection of a successful leader. The research findings indicate that the identity formed through childhood upbringing and a profound understanding of one's career serves as the participants' primary psychological capital for achieving an integrative self-articulation between the professional role of an executive and the resilience required for long-distance domestic life. It is hoped that these findings will make a theoretical contribution to the field of psychology in understanding the psychological dynamics of female expatriate leaders as they navigate their professional and personal roles simultaneously.

Keywords: female leader; expatriate; commuter family; interpretative phenomenological analysis.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi ekonomi membuka peluang kolaborasi internasional antara perusahaan Indonesia dengan perusahaan asing. Salah satu bentuk kolaborasi ini adalah *international joint venture* (IJV) yang merupakan jenis aliansi strategis di mana dua atau lebih organisasi independen membentuk organisasi terpisah untuk berkolaborasi dalam pencapaian tujuan strategis bersama dengan perusahaan mitra yang berlokasi di negara yang berbeda (Gehrisch, 2024; Aib, 2024; Razzaq dkk., 2018). Contoh perusahaan di Indonesia yang berbentuk IJV adalah PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel), hasil kerja sama antara Indonesia dan Singapura.

Dalam pembentukan IJV, disusun perjanjian *joint venture* yang mengatur kepemilikan modal, saham, keuangan, kepengurusan, teknologi, tenaga ahli, mekanisme penyelesaian permasalahan sengketa, hingga pengakhiran perjanjian (Suryana dkk., 2020). Pada perusahaan dengan skema IJV, jabatan direksi biasanya ditentukan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang turut memengaruhi komposisi pimpinan, termasuk keterlibatan direktur perwakilan asing dan hasilnya disertakan dalam laporan tahunan yang dapat diakses masyarakat umum. Jajaran pimpinan di Telkomsel terdiri atas lima direktur sebagai perwakilan PT Telkom dan tiga direktur sebagai perwakilan Singapore Telecom Mobile Pte Ltd.

Fenomena IJV tidak hanya berdampak pada dinamika bisnis, tetapi juga menimbulkan tantangan psikologis bagi individu yang bekerja di lingkungan multikultural, terutama bagi pimpinan asing. Tantangan yang umum muncul meliputi adaptasi budaya kerja, pola dan gaya komunikasi, hambatan bahasa, masalah semantik, dan selektif dalam menyimak, stereotipe, dan etnosentrisme (Berber dkk., 2024; Adiniah, 2022; Al, 2019).

Dari delapan direktur Telkomsel yang aktif menjabat di tahun 2025, hanya terdapat satu perempuan yang juga merupakan salah satu dari tiga perwakilan pihak Singapura. Dari sisi gender, kurangnya representasi perempuan di dewan direksi menunjukkan bahwa talenta perempuan belum dimanfaatkan sepenuhnya dan hal ini dapat membuat masyarakat menjadi kurang berkembang, meskipun perempuan ditemukan memiliki antusiasme, keterampilan, dan karakteristik yang sesuai (Nienaber & Moraka, 2016; Andini dkk., 2018).

Kehadiran perempuan dalam ranah kepemimpinan masih menjadi perdebatan dengan adanya paradigma bahwa perempuan hanya patut menjadi seorang ibu rumah tangga (Winda dkk., 2023). Awal mula gerakan feminisme di Singapura tercatat pada tahun 1950-an dengan terbitnya Women's Charter sebagai "*Bill of Rights*" perempuan di Singapura (Wu, 2021). Kini, Singapura telah diakui sebagai salah satu negara pemimpin di Asia dalam mempromosikan keragaman gender di tempat kerja dengan memberlakukan undang-undang yang menjamin upah yang setara untuk pekerjaan yang setara serta melarang diskriminasi berbasis gender dalam ketenagakerjaan (Bhakuni, 2025).

Hadirnya perempuan dalam dewan direksi masih tergolong rendah, bisa dilihat hanya 26,5% kursi perusahaan Fortune 500 diisi oleh perempuan (López-Cabarcos dkk., 2023). Meski demikian, hadirnya perempuan dalam jajaran pimpinan sebenarnya memberikan efek positif seperti sensitivitas terhadap kebutuhan karyawan dan konsumen (Khemakhem dkk., 2022). Saat ini, beberapa perusahaan telah menunjukkan perkembangan dalam mengatasi

kesenjangan gender dan tidak terdapat *gender gap*, seperti memberikan tuntutan, pembagian kerja, dukungan, dan kesempatan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan (Dewi & Pertiwi, 2025).

Situasi menjadi semakin kompleks ketika perempuan yang menduduki posisi pimpinan juga merupakan warga negara asing. Selain menjalankan tugas profesional di negara berbeda, perempuan kerap menghadapi peran ganda dan harus tetap berperan domestik seperti menjaga keharmonisan rumah tangga dan mengasuh anak (Craig & Brown, 2017; Costello dkk., 2025). Seorang pimpinan perempuan yang bekerja di negara lain seringkali harus menjalani *commuter family*, yaitu dua orang yang menikah, tetapi tinggal terpisah dengan keluarganya karena tuntutan pekerjaan mereka yang secara geografis berjauhan (Pai & Arshat, 2020). Dalam menjalankan *commuter family*, kondisi jarak yang berjauhan dapat menantang komitmen, investasi finansial, dan menimbulkan bias dalam relasi keluarga (Rismayanti dkk., 2022).

Penemuan partisipan dengan kriteria sangat unik menjadi awal mula penelitian yang berfokus pada pengalaman seorang direktur perempuan asing yang berkarier di perusahaan nasional di Indonesia. Pengalaman partisipan tersebut mencakup sudut pandang, tantangan, serta strategi yang dilakukan dalam bekerja sebagai satu-satunya perempuan di jajaran pimpinan dan bekerja di direktorat yang didominasi laki-laki di negara asing, serta menjalani peran sebagai istri dan ibu dengan kondisi keluarga jarak jauh. Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengalaman pemimpin perempuan umumnya berfokus pada perempuan lokal, sementara penelitian tentang ekspatriat lebih banyak membahas laki-laki atau posisi non-pimpinan. Belum banyak penelitian yang memadukan dimensi gender, kepemimpinan, identitas lintas budaya, dan kondisi *commuter family* sehingga penelitian ini memiliki kontribusi untuk mengisi kesenjangan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana pengalaman seorang direktur perempuan asing dalam menjalankan perannya sebagai pimpinan di perusahaan nasional Indonesia yang memiliki budaya berbeda sembari berperan dalam *commuter family*?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna pengalaman subjektif seorang direktur perempuan asing serta menganalisis tantangan dalam menyeimbangkan perannya sebagai pimpinan di perusahaan nasional Indonesia yang memiliki budaya berbeda sembari menjalani peran sebagai ibu dan istri dengan kondisi *commuter family*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kajian teoretis psikologi mengenai pengalaman subjektif pemimpin perempuan asing, khususnya terkait dinamika psikologis, tantangan, dan strategi sebagai seorang pemimpin perempuan di lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki, adaptasi budaya, serta integrasi peran pekerjaan dan keluarga dengan kondisi *commuter family*.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi pembaca dan masyarakat: Penelitian ini memberikan wawasan dan pemahaman mengenai perjalanan karier dan penyeimbangan pekerjaan dan keluarga seorang perempuan pada posisi strategis di lingkungan budaya yang berbeda.

- b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya: Penelitian ini dapat menjadi dasar eksplorasi lanjutan mengenai peran gender, identitas sebagai pemimpin perempuan, adaptasi kerja lintas budaya, dan dinamika *commuter family*.