ANALISIS KARIR GENERASI SANDWICH

SKRIPSI

Ditulis oleh:

Nama : Gita Septyanisa Devy

NIM : 20311202

Program Studi : Manajemen

Peminatan : Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gita Septyanisa Devy

Nim : 20311202

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Prodi : Manajemen (Sumber Daya Manusia)

Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir skripsi yang berjudul "***Analisis Karir Generasi Sandwich***" disusun tanpa tindakan plagiarisme dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu sebagai referensi dalam penelitian ini sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 November 2024

Yang menyatakan

(Gita Septyanisa Devy)

PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI

ANALISIS KARIR GENERASI SANDWICH

Disusun oleh:

Nama	: Gita Septyanisa Devy
Nomor Mahasiswa	: 20311202
Dosen Pembimbing	: Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando, S.E., MBA
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 19 November 2024

Dosen Pembimbing

Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando, S.E., MBA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

PENGESAHAN UJIAN

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2024/2025, hari Selasa, tanggal 10 Desember 2024, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Gita Septyanisa Devy
No. Mahasiswa	: 20311202
Judul Tugas Akhir	: Analisis Karir Generasi Sandwich
Pembimbing	: Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : A

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Suhartini, Dra., M.Si.

Anggota Tim : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Yogyakarta, 11 Desember 2024

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

ANALISIS KARIR GENERASI SANDWICH

Disusun oleh : Gita Septyanisa Devy

Nomor Mahasiswa : 20311202

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 10 Desember 2024

Penguji/Pembimbing TA : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

KATA PENGANTAR

Assamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat berupa Kesehatan, kekuatan, dan inspirasi sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Analisis Karir Generasi Sandwich”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Manajemen Setara – 1 (S-1) Universitas Islam Indonesia. Selama proses penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa Terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada orang tua saya yang selalu memberikan dukungan, pengorbangan, dan kasih yang di kasih. Walaupun beliau tidak sempat merasakan Pendidikan bangku perkuliahan namun mereka mampu memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya hingga penulis mampu menyelesaikan studinya . Semoga mama papa panjang umur, sehat selalu, dan bahagia selalu. Terima kasih juga kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis.
2. Kepada bapak Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando S.E., M.B.A selaku dosen pembimbing tugas akhir Terima kasih telah memberi bimbingan, nasihat, dukungan, dan keikhlaskan Bapak hingga penulis dapat menyelesaikan tugas

akhir ini. Sekali lagi saya ucapkan Terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan dan dukungan yang telah diberikan selama proses ini.

3. Kepada Amanda Nur Maulita selaku sahabat penulis dari jaman putih abu-abu hingga sekarang yang selalu memberikan bantuan, mendengarkan keluh kesah-kesah penulis, memberikan semangat. Terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penulis selalu menemani & membantu hingga penyusunan skripsi ini selesai.
4. Kepada pemilik NIM 20311161 yang telah berkontribusi banyak dalam penulisan tugas akhir ini, baik tenaga, waktu, maupun materi. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
5. Kepada narasumber-narasumber yang telah bersedia menjadi informan Terima kasih banyak karena telah meluangkan waktunya, berbagai pengalaman, serta memberikan informasi yang sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini. Semoga mendapatkan balasan yang berlimpah
6. Kepada semua teman-teman yang tidak bisa disebutkan. Terima kasih untuk dukungan, semangat, dan doa kepada penulis

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

ABSTRAK

Konflik generasi sandwich terjadi ketika individu menghadapi tantangan akibat peran ganda untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status generasi sandwich memengaruhi karir individu, serta mengetahui faktor penghambat dan pendorong perkembangan karir generasi sandwich. Menggunakan metode kualitatif, penelitian ini memperoleh data melalui wawancara dengan 15 informan. Terdapat hasil negatif pada hasil status generasi sandwich terhadap perkembangan karir individu yaitu individu memiliki beban karena membiayai kehidupan sendiri sekaligus keluarga dan menunda perkembangan karir karena memprioritaskan tanggung jawab keluarga. Adapun hasil positif dari status generasi sandwich terhadap perkembangan karir yaitu motivasi kerja yang tinggi. Terdapat faktor penghambat yaitu generasi sandwich sering menunda aspirasi karir ataupun Pendidikan lanjut karena kebutuhan mendesak keluarga dan stres akibat tuntutan ganda. Selain itu terdapat faktor pendorong yaitu dukungan dari rekan kerja berupa dorongan mengikuti sertifikasi/ pengembangan skill, serta sesama generasi sandwich saling mendukung secara emosional dan membantu fokus kerja.

Kata kunci: generasi sandwich, perkembangan karir

DAFTAR ISI

ANALISIS KARIR GENERASI SANDWICH i
SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI iii
PENGESAHAN UJIAN iv
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK viii
DAFTAR ISI ix
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Kegiatan 5
BAB II KAJIAN PUSTAKA 8
2.1 Generasi Sandwich 8
2.2 Karir 9
2.2.1 Pengertian Karir 9
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir 12
2.2.3 Pengembangan Karir 15
BAB III METODE PENELITIAN 18
3.1 Pendekatan Penelitian 18
3.2 Lokasi Penelitian 18
3.3 Responden Penelitian 19
3.4 Jenis dan Sumber Data 21
3.5 Subjek Penelitian 21
3.6 Teknik Analisis Data 22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 23
4.1 Hasil 23

4.1.1 Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir 23
4.1.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Perkembangan Karir Generasi Sandwich 38
4.2 Pembahasan 57
4.2.1 Status Generasi Sandwich Terhadap Perkembangan Karir 57
4.2.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Perkembangan Karir 61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 67
5.1 Kesimpulan 67
5.2 Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 73
LAMPIRAN 78
LAMPIRAN 1. ANALISIS TEMATIK 78

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi Sandwich diperkenalkan oleh profesor yang berasal University of Kentucky di dalam jurnalnya yang berjudul "*The sandwich generation: adult children of the aging*" pada tahun 1981. Menurut Miller (1981) generasi sandwich merupakan individu yang terjepit di antara orang tua lansia dan anak yang lebih muda. Individu tersebut berada di posisi yang harus menanggung biaya hidup orang tua, anak, dan juga diri mereka dalam waktu yang bersamaan. Sehingga dengan kondisi tersebut seringkali mereka menjadi stres karena tekanan yang cukup besar (Miller,1981). Studi di toronto menerapkan kategori generasi sandwich pada usia di atas 18 tahun dan memiliki tanggung jawab untuk menjaga atau merawat orang tua ataupun mertuanya.

Menurut Chisholm (1999) generasi sandwich mengacu pada individu yang dalam posisi menjadi pengasuh anak-anak mereka yang masih kecil, atau anak-anak dewasa dan merawat seseorang atau kedua orang tuanya yang lanjut usia. Menurut Chisholm (1999) pasangan yang bekerja yang merawat anak-anak dan orang tua lanjut usia disebut sebagai generasi sandwich selama lebih 25 tahun.

Menurut Burke & Calvano (2017) di dalam jurnalnya "*the traditional sandwich generation,* generation *sandwich*" generasi yang disebut generasi sandwich yaitu mereka yang terjepit yang berusia 50an dan 60an, dengan orang tua, anak-anak, atau cucu-cucu. Kemudian kriteria ini perlahan berubah seiring dengan bertambahnya usia

penduduk, banyaknya anak-anak yang lebih tua yang tinggal di rumah karena tidak mendapatkan pekerjaan atau tidak menemukan pekerjaan yang memberikan gaji yang cukup untuk hidup sendiri.

Menurut Carol Abaya (dalam Abrason, 2015) kategori dari generasi sandwich adalah *the club sandwich* dan *the open-faced sandwich*. *The club sandwich* ini terdiri dari orang dewasa yang berumur 50-60 tahunan yang terhimpit antara lanjut usia, anak, cucu, ataupun individu dewasa dalam usia 30-40 tahun dengan anak kecil, orang tua yang menua, dan kakek maupun nenek. Sedangkan *the open-faced* sandwich merupakan siapapun yang terlibat dalam memberikan pengasuhan kepada kerabat yang sudah berumur, jadi di kriteria ini generasi sandwich tidak terikat dengan umur seseorang. Di penelitian ini akan menggunakan kriteria *the open-faced sandwich* dimana di kategori ini melibatkan siapa pun yang terlibat dalam memberikan pengasuhan kerabat yang sudah berumur, berasal dari berbagai rentang usia, dan memberikan perawatan kepada anggota keluarga yang lebih tua.

Menurut studi demografi perempuan yang bekerja pada generasi sandwich di indonesia terdapat 6,42% dari 7.009 rumah tangga yang merupakan generasi sandwich (Samudra & Wisana, 2016). Generasi sandwich sering harus mengatasi tekanan dari dua arah yaitu yang mungkin memiliki tanggung jawab untuk keluarga dan orang tua yang memerlukan perhatian. Sementara di sisi lain para generasi sandwich juga harus bersaing di lingkungan kerja yang mana lingkungan kerja saat ini semakin kompetitif.

Banyak orang yang menyeimbangkan tanggung jawab pengasuhan ganda untuk anak dan anggota keluarga yang lanjut usia yang populasi ini dikenal oleh para peneliti sebagai Generasi Sandwich. Hal ini dikarenakan mereka memiliki tanggung jawab untuk mengasuh dan menanggung hidup anak sekaligus anggota keluarga yang sudah menua(Miller, 1981). Di Indonesia sendiri menurut survei yang dilakukan Katadata Insight Center untuk Astra Life pada tahun 2021, sebanyak hampir 50% dari 1828 responden yang berusia 25-45 tahun masuk ke dalam Generasi Sandwich dan hanya 13,4% diantaranya merupakan Generasi Sandwich yang siap secara finansial (Astra Life, 2022).

Survey yang dilakukan oleh Jakpat (2020) mencatat bahwa terdapat 48% masyarakat Indonesia merupakan generasi sandwich. Jumlah 48% tersebut terdiri dari usia 20-24 sebanyak 22%, 25-29 tahun sebanyak 26%, 30-34 tahun sebanyak 22%, 35-39 sebanyak 20%, dan usia 40-44 sebanyak 10%. Kemudian status pernikahan pada generasi sandwich yaitu 51% sudah menikah dan 49% belum menikah. Sedangkan pekerjaan pada generasi sandwich yaitu sebagai karyawan sebanyak 54%, *freelancer/entrepreneur* 27%, *Housewife* 8%, pelajar 7%, dan *expert* sebanyak 5%. Distribusi pekerjaan menunjukkan variasi dalam jenis pekerjaan generasi sandwich, dengan mayoritas bekerja sebagai karyawan dan sebagian besar lainnya terlibat dalam pekerjaan mandiri atau kewirausahaan.

Karir merupakan suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja. Karir merupakan suatu keseluruhan kehidupan seseorang dalam perwujudan diri untuk menjalani hidup dan

mencapai tujuan (Nurazizah, Asrori, & Yuline, 2018). Jika karir dianggap sebagai keseluruhan hidup, maka individu akan dihadapkan pada tantangan dan peluang untuk terus tumbuh dan berkembang.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Ayudiarini (2011), dalam pengembangan karir seorang individu, terdapat beberapa aspek, salah satunya adalah prestasi kerja (*job performance*). Prestasi kerja merupakan aspek yang terpenting dalam mengembangkan karir dan meningkatkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir akan bergantung pada prestasi kerja dan kinerja yang baik yang dimiliki seorang karyawan. Kinerja yang baik diasumsikan akan melandasi seluruh hal yang berkaitan dengan pengembangan karir. Apabila kinerja di bawah standar rata-rata seluruh karyawan, maka jika tidak menghiraukan segala upaya untuk menuju pengembangan dan kemajuan karir maka tujuan karir tidak dapat dicapai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kemajuan karir terletak pada kinerja dan prestasi kerja seorang karyawan. Menurut Sari & Candra (2020) Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengembangan karir, *self-efficacy* dan motivasi. Dari perspektif yang lebih luas, Linando (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor individu, organisasi dan manajemen,

Generasi sandwich bisa saja merasakan tekanan dari dua arah yang berbeda yaitu karena merawat orang tua yang memerlukan perhatian lebih dan juga mereka sambil memenuhi tuntutan karir mereka. Dalam konteks ini kemajuan karir bagi generasi sandwich, maka tidak hanya melibatkan pencapaian profesional, tetapi mereka juga mengelola peran ganda ini supaya bisa seimbang. Konflik yang dialami generasi

sandwich juga bisa menimbulkan stres, yang mana keseimbangan ini dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul "**Analisis Karir Generasi Sandwich**".

1.2 Rumusan Masalah

a. Bagaimana status generasi sandwich mempengaruhi perkembangan karir individu?
b. Apa saja faktor-faktor yang menghambat atau pendorong perkembangan karir generasi sandwich?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui status generasi sandwich mempengaruhi perkembangan karir individu.
b. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menghambat atau pendorong perkembangan karir generasi sandwich.

1.4 Manfaat Kegiatan

1. **Manfaat Teoritis**

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat teoritis sebagai berikut:

   a. Memberikan kontribusi yang signifikan terhadap teori generasi sandwich, terutama dalam konteks dampaknya terhadap kemajuan karir para generasi sandwich. Penelitian ini diharapkan dapat

mengembangkan konsep dan juga memperluas pemahaman mengenai bagaimana generasi sandwich mempengaruhi aspek-aspek karir.

b. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dan mendukung kemajuan para generasi sandwich. Maka dengan adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi oleh generasi sandwich dalam meraih pencapaian karir dan mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul di lingkungan kerja mereka.

c. Penelitian ini akan menganalisis dan memberikan pemahaman lebih tentang strategi yang diterapkan oleh generasi sandwich dalam mengatasi tuntutan ganda dari keluarga dan karir. Maka dari itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang cara individu mengelola dinamika yang kompleks untuk mencapai kemajuan karir yang berkelanjutan.

2. Manfaat Praktik

a. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa dalam mencari referensi dan wawasan untuk penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini. Hasil penelitian juga dapat memberikan wawasan praktis tentang bagaimana generasi sandwich mengelola keseimbangan antara karir dan tanggung jawab keluarga.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai wawasan peneliti dan pengetahuan mengenai kemajuan karir pada generasi sandwich untuk mengembangkan kebijakan organisasi yang mendukung perkembangan karir generasi sandwich. Penelitian ini menjadi informasi untuk program pelatihan dan pengembangan karyawan.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Generasi Sandwich

Generasi sandwich merupakan merupakan generasi yang berada ditengah-tengah dimana ia harus menanggung biaya hidup orangtua atau keluarganya, diri sendiri, dan generasi yang lebih muda darinya. Hal tersebut bisa menjadi tantangan yang besar karena mereka harus menyeimbangkan peran dan juga tanggung jawab mereka terhadap generasi yang berbeda dalam waktu yang bersamaan.

Penelitian yang berjudul Dinamika resiliensi perempuan sandwich generation yang menjadi *caregiver* dalam keluarga multigenerasi (Latifah & Hendriani, 2024) tersebut membahas mengenai generasi sandwich yang menghadapi tantangan dan emosi, mereka juga mengalami aspek yang positif berupa rasa tanggung jawab dan kepuasan kepada orang tua mereka yang sudah lanjut usia karena merawat orang tuanya. Para generasi sandwich itu juga mengalami tantangan dan pengalaman selama menjadi *caregiver*. Hasil penelitian ini juga mengatakan bahwa para generasi sandwich itu memilih untuk tinggal bersama orang tua dan merawat kedua orang tua mereka karena perasaan tanggung jawab, balas budi, dan kepuasan ketika melihat orang tua terawat dengan baik. Walaupun hal tersebut sering dibicarakan sebagai beban generasi sandwich namun terdapat interaksi timbal balik yang membantu dalam proses pengasuhan. Selain itu mereka juga mengalami tantangan yaitu munculnya emosi negatif. Dalam mencapai resiliensi bagi perempuan generasi sandwich ini melibatkan respons yang kognitif dan emosional, penyesuaian diri, penerimaan takdir, dan juga

kekuatan personal dan eksternal sebagai sumber daya untuk bangun dari tantangan yang dihadapi.

2.2 Karir

2.2.1 Pengertian Karir

Menurut Dillard (seperti yang dikutip dalam Juwitaningrum, 2013) memisahkan konsep antara job dan karir. Menurut Dillard job merujuk pada pekerjaan yang berlangsung sementara dan tidak berkelanjutan, karena pekerjaan ini biasanya membutuhkan sedikit keterampilan, pendidikan, dan komitmen. Sedangkan karir menunjukkan proses yang melibatkan pendidikan, pelatihan, serta komitmen yang lebih mendalam, menjadi pilihan hidup kerja seseorang. Selain aspek-aspek tersebut, karir juga berhubungan dengan kesuksesan individu serta kepuasan dalam hal pribadi dan finansial.

Menurut Super (1957) karir melibatkan pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan perkembangan profesional pada pekerjaan yang dilalui oleh seseorang. Jadi karir bukan hanya serangkaian pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang tetapi karir juga melibatkan aspek seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan perkembangan profesional. Pendidikan pastinya diperlukan didunia kerja karena dapat menjadi dasar pengetahuan dan keterampilan seseorang. Pelatihan akan memberikan kemampuan khusus kepada seseorang. Sedangkan pengalaman di tempat kerja dapat menjadi pengalaman dan pembentukan karir seseorang melalui apa yang dilakukan dan interaksi di lingkungan kerjanya.

Menurut Handoko dalam Marniati (2020) karir merupakan jabatan yang dimiliki seseorang selama kehidupan kerja. Di dalam suatu pekerjaan kebanyakan orang menganggap bahwa jabatan yang tinggi dinyatakan bahwa karier atau nasib seseorang tersebut bagus.

Menurut Rachman & Savitri (2009), karir adalah kegiatan dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan serta nilai, sikap, dan aspirasi yang berkaitan dengan perjalanan hidup seseorang. Dalam pandangan Rachman & Savitri (2009) karir tidak hanya sekumpulan pekerjaan yang dilakukan, tetapi mencakup aspek yang lebih luas yaitu seperti nilai-nilai yang dianut, sikap yang diperlihatkan, dan juga aspirasi yang menjadi pendorong perjalanan karir seseorang. Maka dari itu konsep karir disini tidak hanya pada aspek pekerjaan saja tetapi karir melibatkan personal dan profesional.

Menurut Soetjipto dkk (2002), sebagian orang menganggap bahwa karir sebagai tujuan hidup mereka, dan karir juga dianggap dari bagian perjalanan hidup seseorang. Disini karir bukan hanya pekerjaan untuk mencari nafkah tetapi karir merupakan tujuan hidup dari mereka sendiri. Karir dianggap sebagai pencapaian diri mereka sendiri. Karir juga dianggap dari bagian perjalanan hidup jadi karir merupakan proses belajar, berkembang, dan berkontribusi. Karir tidak dilihat hanya tentang mencapai puncak tetapi dilihat mengenai proses belajar maupun berkembang. Pengalaman yang didapatkan dapat memberikan perjalanan hidup dan memberikan makna pada seseorang.

Menurut Corey & Corey, (2006), Karir merupakan keseluruhan dari kehidupan kerja, dan karir terdiri dari satu atau beberapa jabatan, yang mana dapat meningkat

tergantung dengan pengalaman kerja seseorang. karir didefinisikan sebagai keseluruhan dari kehidupan kerja, jadi karir mencakup semua pengalaman kerja dari seseorang di sepanjang hidupnya. pekerjaan apapun itu yang dilakukan oleh seseorang selama masa hidupnya di anggap sebagai karir. Kemudian karir terdiri dari satu atau beberapa jabatan, maksudnya adalah karir juga melibatkan pergantian jabatan jadi tidak hanya satu jabatan yang diduduki selama bertahun-tahun.

Menurut penelitian yang berjudul "Menata pengembangan karir sumber daya manusia organisasi" pengembangan karir merupakan suatu kepercayaan bagi seseorang yang telah bekerja dalam sebuah organisasi karena hampir semua orang ingin karirnya berkembang dan meningkat (Muspawi, 2017). Manajemen pengembangan karir sendiri dapat meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan juga pelatihan.

Menurut penelitian Sari, Yusuf, Iswari, & Afdal, A. (2021) yang berjudul "Analisis Teori Karir Krumboltz: Literature Review" bahwa teori krumboltz memiliki empat faktor yang dapat menyebabkan perencanaan karir. Adanya perencanaan karir maka akan ada bayangan bagaimana yang harus dilakukan oleh seseorang untuk mencapai karirnya dan bagaimana bisa mewujudkan karir tersebut. Faktor yang pertama adalah warisan genetik dan kemampuan khusus mencakup sejumlah kualitas bawaan yang dapat meningkatkan kesempatan karir individu. Yang kedua kondisi dan peristiwa lingkungan yang merupakan hal dari luarin dividu yang bisa membuat seseorang merencanakan arah karirnya contohnya kesempatan bekerja dan kesempatan

dalam pendidikan. Yang ketiga pengalaman belajar dan yang terakhir keterampilan pendekatan tugas.

Teori krumboltz merupakan teori karir yang berfokus pada individu bagaimana membuat keputusan karir berdasarkan pada pengalaman belajar. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi keputusan karir yang pertama warisan genetik. Yang kedua kondisi lingkungan sosial dimana karena adanya tekanan dari keluarga dapat mendorong generasi sandwich untuk memilih karir yang dapat berpenghasilan meskipun tidak sesuai dengan minat dan keterampilan yang dimiliki. Yang ketiga pengalaman belajar atau keyakinan generasi sandwich terhadap kemampuan mereka. Keempat yaitu peristiwa contohnya pengalaman ketika kehilangan pekerjaan membuat individu itu kehilangan percaya diri mengenai karir mereka. Lebih lanjut, Linando & Mayrhofer (2024) menegaskan pentingnya kajian yang berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi karir. Mereka berargumen bahwa karir bukan hanya menggambarkan kondisi profesional seseorang di masa sekarang, namun juga di masa mendatang. Sehingga, kajian tentang faktor yang memengaruhi karir individu akan memiliki manfaat di dua masa, sekarang dan kelak.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Menurut Winkel & Hastuti (2002) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang individu melakukan perencanaan karir:

1) Nilai-nilai kehidupan, dimana ideal yang dikejar oleh seseorang dimana mana dan kapan. Nilai-nilai ini menjadi pedoman dan juga pegangan di dalam hidup

dan akan menentukan gaya hidup individu tersebut. Nilai-nilai dari kehidupan akan memiliki refleksi kehidupan yang akan memperdalam pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri yang berpengaruh terhadap gaya hidup yang akan dikembangkan termasuk didalamnya jabatan yang direncanakan untuk diraih.

2) Keadaan jasmani, yaitu ciri fisik yang dimiliki oleh seseorang, dimana ciri-ciri fisik terkadang dibutuhkan sebagai persyaratan untuk pekerjaan tertentu.
3) Masyarakat, yaitu dimana orang itu dibesarkan dengan lingkungan sosial dan budaya. Lingkungan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada gilirannya menanamkannya pada anak-anak.
4) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, yaitu pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, pembagian masyarakat dalam kelas sosial ekonomi, serta variasi masyarakat dalam kelompok-kelompok yang memungkinkan atau tidak memungkingan masuknya anggota dari kelompok lain.
5) Posisi anak dalam keluarga, anak dapat bertanya atau meminta pendapat kepada saudara kandungnya maupun keluarga mengenai perencanaan karirnya sehingga pandangan mereka mengenai karir dapat lebih luas.
6) Pandangan keluarga tentang peranan dan kewajiban anak laki-laki dan perempuan yang telah menimbulkan dampak psikologis dan sosial-budaya. Berdasarkan dari pandangan masyarakat bahwa dengan adanya jabatan dan pendidikan melahirkan gambaran diri tertentu dan mewarnai pandangan masyarakat mengenai peranan pria dan wanita dalam kehidupan masyarakat,

7) Orang-orang lain yang tinggal serumah selain orangtua sendiri dan kakak-adik sekandung dan harapan keluarga mengenai masa depan anak akan memberi pengaruh besar bagi anak dalam perencanaan karirnya.
8) Taraf sosial-ekonomi kehidupan keluarga, dimana status ini dapat ikut menentukan tingkat pendidikan sekolah yang memungkinkan, jumlah kenalan pegangan kunci bagi beberapa jabatan tertentu yang dianggap masih sesuai dengan status sosial tertentu.
9) Pergaulan dengan teman-teman sebaya, pastinya adanya pergaulan dengan teman sebaya ini akan banyak pandangan dan variasi tentang masa depan dalam pergaulan sehari-hari.
10) Pendidikan sekolah, disini tenaga pengajar maupun staf petugas mengkomunikasikan mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial jabatan-jabatan dan kecocokan jabatan tertentu untuk laki-laki dan perempuan.
11) Kondisi keluarga ketika anak dibesarkan, gaya hidup dan suasana keluarga, status perkawinan orang tua, apakah kondisi itu mendukung atau tidak mendukung dimana kondisi tersebut dapat berpengaruh pada perencanaan anak dan membuat keputusan mengenai pendidikan lanjutan maupun pekerjaan dimasa mendatang.

2.2.3 Pengembangan Karir

Menurut penelitian Al Rinandra dkk (2023) yang berjudul "Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja" pengembangan karir dapat membantu karyawan mengembangkan minat, kebutuhan, dan pilihan karir mereka, sedangkan pengembangan bakat untuk meningkatkan potensi dan juga kemampuan karyawan. Kombinasi dari keduanya pastinya berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam proses pengembangan melibatkan berbagai kegiatan dan program yang dirancang untuk membantu karyawan mengenali apa yang diminati dan dibutuhkan di dalam karir mereka dan menentukan jalur karir yang sesuai dengan harapannya. Pengembangan karir juga perlu diatur dengan baik dan transparan dalam hal promosi atau mutasi, loyalitas organisasional, prestasi kerja dan *exposure*. Adanya pengembangan karir maka karyawan akan mereka aman mengenai karir mereka yang akan dikejar di masa depan yang memungkinkan mereka dapat menyeimbangkan dengan cara memberikan kinerja terbaik dari mereka. Bernardin dan Russel (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah Upaya untuk mencocokkan kebutuhan karir individu dengan kebutuhan tenaga kerja organisasi. Pengelolaan pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan kontribusi positif kepada organisasi dengan meningkatkan produktivitas, memberikan pelayanan yang lebih baik, dan mencapai tujuan secara memuaskan.

Menurut Greenhaus, Callanan, & Godshalk (2010) pengembangan karir merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dimana individu meningkatkan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan karir melalui pendidikan, pelatihan, perencanaan secara sistematis. Sementara itu menurut menurut Rivai (dalam Anadrini, 2019) pengembangan karir merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mencapai karir yang diinginkan. Berdasarkan teori Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2010) serta Rivai (dalam Anadrini, 2019), pengembangan karir dapat disimpulkan sebagai bentuk proses berkelanjutan dan terarah yang memungkinkan individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan perencanaan yang sistematis. Tujuan dari proses ini adalah untuk mencapai kemajuan dalam pekerjaan dan mengarahkan individu menuju posisi atau karir yang diinginkan. Dengan demikian, pengembangan karir bukan hanya soal peningkatan kompetensi, tetapi juga mengenai perencanaan dan strategi yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang dalam perjalanan karir individu.

Menurut Handoko dalam kutipan (Irawati, 2022) terdapat beberapa indikator pengembangan karir, yaitu:

1) Latar belakang pendidikan

   Pendidikan merupakan salah satu persyaratan untuk menduduki suatu jabatan. Pendidikan merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman teori dan keterampilan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Indikator dari latar belakang pendidikan adalah tingkat pendidikan yang telah dicapai.

2) Pelatihan

Pelatihan adalah proses untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu menjalankan tanggung jawab dengan lebih baik. Pelatihan ini bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Indikator dari pelatihan adalah seberapa sering pelatihan tersebut dilaksanakan

3) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merujuk pada tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang dapat diukur berdasarkan lamanya masa kerja, indikator pengalaman kerja adalah durasi kerja seseorang di suatu bidang atau posisi.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kualitatif biasa disebut sebagai metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, selain itu disebut sebagai metode kualitatif juga karena data yang dikumpulkan dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Pendekatan kualitatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penelitian yang menghasilkan data yang dinyatakan oleh responden secara lisan dari hasil wawancara dan sebagainya.

Untuk penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian studi fenomenologi dimana studi fenomenologi merupakan gambaran dari pengalaman hidup individu tertentu dalam sebuah fenomena (Creswell, 1998). Tujuan dari penelitian fenomenologi adalah untuk mendapatkan pemahaman mengenai respon dari seseorang terhadap keberadaan seseorang dalam masyarakat dan pengalaman yang dialami saat berinteraksi dengan orang lain (Harahap, 2020).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui zoom dan google meet. Karena cakupan penelitian ini melibatkan partisipan yang berada di seluruh Indonesia, maka proses pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan platform zoom dan google meet. Peneliti menggunakan metode ini agar memungkinkan peneliti untuk mengakses dan melibatkan responden dari berbagai daerah secara efisien dan efektif.

3.3 Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive* sebagai teknik untuk memilih informan yang akan digunakan di dalam penelitian. Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa *purposive sampling* digunakan untuk memilih individu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan yang digunakan harus sesuai dengan kriteria tersebut, dan individu yang tidak sesuai tidak akan menjadi informan penelitian.

Peneliti memilih menggunakan teknik sampling purposive agar memastikan bahwa partisipan merupakan generasi sandwich sehingga data yang dikumpulkan relevan. Selain itu peneliti juga dapat memastikan bahwa partisipan memiliki pengalaman yang dihadapi sebagai generasi sandwich. Selain itu peneliti juga dapat memastikan bahwa partisipan memiliki pengalaman yang dihadapi sebagai generasi sandwich. Dalam proses pencarian narasumber, peneliti menggunakan media sosial yaitu X dengan cara menyebarkan melalui base atau menfess. Peneliti menyertakan kata kunci “generasi sandwich” sehingga narasumber yang bersedia memang sudah familiar dengan istilah generasi sandwich. Total narasumber yang didapatkan berjumlah 15 orang.

DATA INFORMAN									
No	Nama	Usia	Domisili	Gender	Durasi wawancara	Yang ditanggung	Jumlah yang ditanggung	Bidang usaha	Status badan usaha
1	ND	26	Magelang	Laki-laki	36 Menit	Ibu & Adik	2	Design	Swasta
2	DND	23	Jakarta	Perempuan	60 Menit	Orang tua & Adik	3	Elektronik	Swasta
3	LL	23	Bekasi	Perempuan	28 Menit	Orang tua & Adik	3	Manufaktur	Swasta
4	HAN	26	Karawang	Perempuan	42 Menit	Orang tua& Adik	4	Otomotif	Swasta
5	I	23	Jakarta	Perempuan	38 Menit	Ibu & Adik	3	Jasa	Swasta
6	L	26	Tangerang	Perempuan	43 Menit	Orang tua & adik	3	Manufaktur	Swasta
7	AY	25	Bogor	Perempuan	46 Menit	Ayah & Adik	2	Pengadaan barang	Kementerian
8	ISY	23	Mekkah	Perempuan	32 Menit	Orang tua & adik	3	TKI	Swasta
9	SE	34	Tangerang	Perempuan	44 Menit	Orang tua & anak & adik	5	Manufaktur	Swasta
10	TA	23	Bekasi	Perempuan	60 Menit	Orang tua & Adik	5	Telekomunikasi	Swasta
11	AL	25	Tangerang	Perempuan	46 Menit	Orang tua & Adik	4	Otomotif	Swasta

12	CM	33	Jakarta	Laki-laki	58 Menit	Orang tua & adik	3	Properti	Swasta
13	RM	24	Pasuruan	Perempuan	50 Menit	Orang tua & adik	3	Perbankan	BUMN
14	DA	25	Yogyakarta	Perempuan	50 Menit	Ibu & adik	2	Jasa	Swasta
15	MLK	26	Jakarta	Laki-Laki	28 Menit	Ibu & adik	2	Logistik otomotif	Swasta

3.4 Jenis dan Sumber Data

1) Data primer

   Menurut Sugiyono (2017) bahwa "data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara, penyebaran kuesoner, dan studi lapangan" (p.10). Data yang diambil oleh peneliti yaitu melalui wawancara langsung kepada narasumber. Dari hasil wawancara peneliti akan mendapatkan data dan informasi dari informan yang telah dipilih oleh peneliti.

3.5 Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah generasi sandwich dengan tipe *the open-faced sandwich* dimana di kriteria ini tidak ada batasan umur sehingga siapapun yang berada di posisi yang menanggung biaya generasi diatasnya atau dibawahnya dapat dikatakan sebagai generasi sandwich.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah tematik. Tujuan menggunakan analisis tematik adalah untuk memahami bagaimana status generasi sandwich mempengaruhi karir seseorang dan mengetahui faktor yang memperlambat atau mempercepat karir seseorang. Menurut Braun dan Clarke (2006) analisis tematik merupakan metode untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan membuat tema dalam data.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir

Dalam menganalisis status generasi sandwich terhadap perkembangan karir individu, penelitian ini menggunakan beberapa pertanyaan wawancara yang dirancang untuk menggali lebih dalam mengenai: Pengalaman dan persepsi individu yang tergolong dalam generasi ini; Momentum menyadari posisi sebagai generasi sandwich; Pandangan terhadap masa depan karir serta rencana yang dimiliki; Pengaruh dari orientasi karir terhadap prioritas; Perbedaan pengalaman karir generasi sandwich dan non-generasi sandwich; serta pandangan terhadap kesuksesan karir. Adapun dalam menyajikan dan menginterpretasikan hasil wawancara penelitian, peneliti menyajikan beberapa narasumber yang dianggap mewakili pandangan keseluruhan narasumber untuk masing – masing aspek.

Terkait pemahaman ataupun pemaknaan dari generasi sandwich, penelitian ini menemukan adanya keselarasan pemahaman mengenai konsep generasi sandwich, yang menunjukkan pemaknaan yang serupa antara satu narasumber dengan yang lainnya. Pada wawancara dengan narasumber ND, narasumber ND menjelaskan:

> *"Generasi sandwich menurut aku dia yang menanggung tanggung jawab buat diri dia sendiri, generasi diatasnya dan juga generasi dibawahnya. Makanya ada istilah sandwich karena dia seperti sandwich berada ditengah tengah"*

Pernyataan ND tersebut menggambarkan konsep generasi sandwich sebagai individu yang berada di antara dua generasi, yakni generasi yang lebih tua (seperti orang tua) dan generasi yang lebih muda (seperti anak-anak). Sebagai "sandwich," individu ini memiliki tanggung jawab ganda, baik untuk mengurus diri sendiri, memenuhi kebutuhan generasi diatasnya, serta mendukung generasi di bawahnya. Pemahaman ini kemudian diperkuat dengan pernyataan narasumber LL berikut:

> *"Generasi sandwich itu generasi dimana seseorang itu harus membiayai kehidupannya sendiri serta keluarganya"*

Dari pernyataan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa generasi sandwich sebagai individu yang tidak hanya bertanggung jawab atas kebutuhan hidupnya sendiri, tetapi juga harus menanggung biaya dan mendukung keluarganya. Pernyataan yang berkesinambungan juga dikemukakan narasumber ISY:

> *"Generasi sandwich itu adalah seorang anak yang harus bekerja untuk membiayai adik adiknya dan orang tuanya"*

Pernyataan narasumber ISY tersebut memberikan gambaran bahwa generasi sandwich sebagai individu, khususnya seorang anak, yang memiliki tanggung jawab untuk bekerja demi membiayai kehidupan keluarganya, termasuk adik-adiknya dan orang tuanya. Kemudian, pernyataan dari narasumber RM juga memperkuat pemahaman ini, dimana narasumber RM menyatakan:

> *"Generasi sandwich itu adalah generasi yang dia itu harus melanjutkan tanggung jawab, ya. Bukan beban ya, ini ya. Melanjutkan tanggung jawab untuk kehidupan keluarganya. Bisa, dia itu bisa ngebantu, ngebantu untuk*

perekonomian ataupun kebutuhan-kebutuhan lain di keluarga, baik untuk orang tuanya, saudaranya, ataupun beberapa bagian keluarga yang lain, kayak begitu"

Dari pernyataan Narasumber RM dapat disimpulkan bahwa generasi sandwich sebagai individu yang meneruskan tanggung jawab untuk mendukung keluarganya, baik secara ekonomi maupun dalam hal kebutuhan lainnya. Tanggung jawab ini bukan dianggap sebagai beban, melainkan sebagai kewajiban yang harus dipenuhi untuk memastikan kesejahteraan keluarga, termasuk orang tua, saudara, dan anggota keluarga lainnya.

Lebih lanjut, terkait dengan bagaimana momen kesadaran mengenai posisi sebagai generasi sandwich, narasumber ND menjelaskan:

"Saya itu merasa jadi generasi sandwich ketika ibu saya kerja tapi penghasilannya tidak mencukupi sedangkan saya masih memiliki adik. Nah dari situ saya bekerja buat ibu saya dan buat adik saya yang masih sekolah"

Pernyataan dari narasumber ND tersebut menggambarkan bagaimana tanggung jawab ataupun peran sebagai generasi sandwich muncul dari kondisi finansial keluarga, dimana penghasilan orang tua narasumber tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, terutama dengan adanya adik yang masih bersekolah. Kesadaran ini memicu dorongan untuk berkontribusi secara aktif terhadap perekonomian keluarga, menciptakan peran yang lebih dari sekadar individu yang mengandalkan orang tua. Hal ini kemudian diperkuat dengan apa yang dijelaskan oleh narasumber L, yakni:

"Kondisi aku mungkin saat ini masih membantu generasi di atas aku, yaitu orang tua. Seperti dari kebutuhan, terus bantu hutang-hutangnya, membayar hutang-hutangnya dia. Dimana hutang ini juga aku kurang tahu mungkin karena akibat menghidupi dulu orang tuanya juga atau saat itu anaknya sekolah, misalnya aku dan adik aku sekolah, seperti itu. Jadi gaya hidup atau keuangan yang kurang teratur berakibat sampai kondisi generasi aku"

Dari pernyataan di atas dapat dilihat bahwa narasumber L menyadari bahwa keberadaan mereka dalam posisi ini tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan sehari-hari, tetapi juga melibatkan kontribusi terhadap pembayaran hutang orang tua. Hal ini menunjukkan adanya tekanan yang harus ditanggung oleh generasi sandwich, yang diturunkan dari generasi sebelumnya, menciptakan siklus tanggung jawab yang sulit diputus. Pernyataan ini kemudian juga diperkuat dengan pernyataan dari narasumber TA yang memiliki permasalahan senada, narasumber TA menjabarkan:

"Ngerasanya iya, gitu. Dari definisi yang aku bilang tadi itu jadi salah satu orang yang membantu ekonomi keluarga, gitu. Karena aku tuh anak pertama, ya, punya adik tiga orang. Dan satu udah kuliah dia. Yang satu lagi mau masuk kuliah. Yang satu lagi mau masuk SMA kan. Nah, terus sebelumnya juga selama aku kuliah dulu, orang tua tuh sempat pinjam sana-sini lah, gitu, untuk membiayai aku kuliah. Dan pinjamannya itu masih belum selesai, hanya sehutang, ya. Nah, jadi aku sekarang itu bekerja untuk diri sendiri, ya, kan. Menghidupi diri sendiri di sini. Aku ngerantau, ya, dari Sumatera. Menghidupi diri sendiri di sini, kemudian bantu ekonomi keluarga, bantu lunasin hutang

sebelumnya, sama bantu menyokong adik-adik aku juga. Jadi, aku merasa menjadi generasi sandwich karena, ya, betul"

Pernyataan narasumber TA menekankan kesadaran narasumber mengenai posisi mereka sebagai generasi sandwich dengan menjelaskan bahwa sebagai anak pertama dengan tiga adik, narasumber merasakan beban untuk mendukung keuangan keluarga, terutama setelah orang tua mereka mengambil utang untuk membiayai pendidikan. Narasumber merasa terpaksa untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan pribadi sekaligus berkontribusi pada perekonomian keluarga. Kondisi ini menciptakan perasaan terjebak di antara tuntutan untuk mandiri dan tanggung jawab terhadap keluarganya. Dengan menyatakan bahwa mereka bekerja tidak hanya untuk diri sendiri tetapi juga untuk melunasi utang dan mendukung adik-adik, semakin mempertegas identitasnya sebagai generasi sandwich yang berjuang untuk menciptakan keseimbangan antara aspirasi pribadi dan kewajiban keluarga. Linear dengan apa yang dijelaskan narasumber TA di atas, narasumber CM menjelaskan:

".... karena dari 2018 aku bekerja Mungkin sekitar 70% dari gajiku selalu aku keluarkan untuk kebutuhan di generasiku yang sebelumnya Baik itu untuk makanan, kebutuhan yang primer sekunder yang mungkin kayak rokok segala macam, rokok apa segala macam itu aku yang penuhi...."

Dari pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa narasumber CM realitas dimana sebagai generasi sandwich sebagian besar pendapatan mereka dialokasikan untuk memenuhi kebutuhan generasi sebelumnya, terutama orang tua dan keluarga. Dengan menyatakan bahwa sekitar 70% dari gaji mereka digunakan untuk kebutuhan primer

dan sekunder, narasumber menciptakan gambaran jelas tentang peran finansial yang diemban. Narasumber tidak hanya bertanggung jawab untuk diri sendiri, tetapi juga merasa terikat untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarga lainnya, yang seringkali meliputi hal-hal penting seperti makanan dan kebutuhan dasar lainnya. Pengeluaran untuk kebutuhan seperti makanan dan barang-barang sehari-hari termasuk rokok menunjukkan bagaimana narasumber berusaha keras untuk memastikan kesejahteraan anggota keluarga, meskipun ini mungkin mempengaruhi kemampuan mereka untuk merencanakan masa depan pribadi. Hal ini menciptakan tekanan emosional dan finansial yang signifikan, karena narasumber harus terus berupaya memenuhi harapan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Dalam konteks bagaimana generasi sandwich melihat masa depan karir, hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang diberikan oleh Narasumber I:

> *"Kalau dibilang punya harapan atau enggak pasti punya dari segi faktor keluarga saya pasti saya sebagai anak pertama pasti punya harapan untuk kedepan untuk ke jenjang karir. cuman ya lebih ke nanti dulu kita pikirkan itu nanti dulu. Lebih fokus ke kerja kerja kerja. Kalau harapan mah banyak pengen beli inilah pengen beli itulah, kerja ini kerja itu pasti banyak harapan jenjang karir yang lebih bagus cuman kaya nanti dulu walaupun ada jalannya tapi nanti dulu selesain satu-satu dulu. Kalau yang satu udah better nih buat ditinggal kita ambil option yang ini"*

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa Narasumber I sebagai generasi sandwich menyampaikan pandangan yang mencerminkan adanya harapan dan ambisi

untuk kemajuan karir, namun dengan pendekatan yang terkesan ditunda. Sebagai anak pertama, narasumber menyadari pentingnya pengembangan karir untuk masa depan, tetapi beban tanggung jawab terhadap keluarga menjadi prioritas utama. Fokus narasumber saat ini adalah bekerja dan memenuhi kewajiban yang ada, sehingga rencana untuk mengembangkan karir ditunda hingga tanggung jawab keluarga, seperti dukungan finansial, lebih stabil. Melalui pernyataan tersebut juga dapat dilihat adanya keinginan untuk mencapai target tertentu, namun perhatiannya terpecah antara keharusan menyelesaikan tanggung jawab yang sudah ada dengan keluarga. Dengan demikian, narasumber mengadopsi strategi untuk "*menyelesaikan satu-satu*" atau fokus pada satu tanggung jawab sebelum melangkah ke tujuan karir berikutnya.

Pandangan yang senada dan memperkuat pernyataan Narasumber I juga dapat dilihat dari pernyataan narasumber AY berikut ini:

> *"Kalau untuk masa depan karir jujur aku sampai sana ya enggak kepikiran sampai sana. Cuma mikir semoga nanti bisa dapat better offer. Terus apa namanya ya bisa dapat, bukan bisa hidup dengan lebih baik lagi. Terus kalau untuk rencana khusus ada sih aku sebenarnya pengen lanjut sekolah. Pengen lanjut sekolah buat perkembangan karir juga kan lumayan tuh kalau misalnya ganti dari D3 ke S1, S1 ke S2 itu kan ada perubahan dari gaji gitu kan. Jadi bisa naik gitu walaupun harus ya agak panjang lah prosesnya tapi kan ya lumayan gitu, aku dapat ilmu terus di kantor juga gajinya bisa naik itu sih. Mungkin dari segi Pendidikan itu termasuk bisa mempercepat karir yak arena kaya tadi yang aku bilang kalua ganti dari D3 ke S1 gaji kita bisa naik nah*

dengan gaji yang naik juga aku bisa membiayai orang tuaku lebih dari yang sekarang dan pastinya bisa punya tabungan lebih"

Merujuk pada pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa terkait masa depan karir, pernyataan narasumber AY juga menggambarkan adanya ambisi dan harapan yang tertata, meskipun masih berada dalam tahap perencanaan jangka panjang. Narasumber mengakui bahwa, meski belum memiliki rencana yang terperinci untuk masa depan karir, ia berharap bisa mendapatkan penawaran pekerjaan yang lebih baik di masa depan. Harapan tersebut tidak hanya didasarkan pada keinginan untuk hidup lebih baik, tetapi juga pada peningkatan pendapatan sebagai cara untuk mengurangi tekanan finansial yang dirasakan sebagai generasi sandwich. Namun, pada konteks narasumber AY, narasumber memiliki rencana spesifik untuk melanjutkan pendidikan sebagai bagian dari strategi pengembangan karirnya. Menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi, seperti melanjutkan dari D3 ke S1 atau bahkan ke S2, dipandang sebagai cara untuk memperoleh peningkatan pendapatan yang signifikan. Dengan pendidikan yang lebih tinggi, narasumber berharap dapat meningkatkan gaji, yang pada gilirannya akan memperbaiki kesejahteraan pribadi dan keluarganya. Rencana ini menunjukkan bahwa pendidikan bukan hanya dilihat sebagai sarana untuk kemajuan karir, tetapi juga sebagai cara untuk meningkatkan kapasitas narasumber dalam mendukung keluarganya secara finansial, yang merupakan salah satu beban utama dari generasi sandwich.

Pernyataan narasumber SE dalam konteks ini juga menguatkan pandangan – pandangan di atas dengan menjelaskan:

"Harapan karirnya tu bisa dapat kerjaan yang kerjaan dengan jenjang karir yang lebih bagus sih, karena kan tempat aku yang sekarang kan aku tu pengen kerja di perusahaan yang departemennya itu banyak orang karena ditempat aku yang sekarang itu kebetulan untuk departemen aku sendiri jadi kadang aku bertanya tu ke departemen lain kalau lagi nanya masalah yang aku hadapi ataupun kepada atasan aku langsung. Atasan aku itu sebenernya bukan kepala departemen aku tapi direktur jadi kurang banyak teman untuk bertukar pikiran jadi seandainya ada perkembangan karir lagi ke beda perusahaan pengennya tu aku dapat perusahaan yang didepartemen itu tu orangnya banyak jadi aku ada temen tukar pikiran lebih banyak lagi"

Pernyataan narasumber SE juga menunjukkan harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan jenjang karir yang lebih jelas dan prospek pertumbuhan yang lebih besar. Narasumber mengakui bahwa, di tempat kerja saat ini, struktur departemen yang terbatas mempengaruhi kemampuannya untuk bertukar pikiran dengan kolega. Hal ini memengaruhi pengembangan kemampuan dan wawasan profesionalnya. Dengan kata lain, harapan narasumber SE adalah bisa bekerja di perusahaan dengan departemen yang lebih besar dan lebih terorganisir, dimana ia dapat belajar dari banyak rekan kerja serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan ide-ide dan kemampuan yang lebih luas melalui diskusi dan kolaborasi. Rencana ini juga mencerminkan kesadaran narasumber akan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung untuk mempercepat perkembangan karir. Dengan memiliki lebih banyak kolega di departemen, narasumber berharap dapat memperoleh masukan dan dukungan

yang lebih intensif dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, narasumber juga menginginkan posisi yang dapat memberikan akses lebih besar kepada mentoring atau pengawasan yang lebih langsung, yang akan memungkinkan pembelajaran yang lebih efektif dan perkembangan yang lebih signifikan.

Sehubungan dengan bagaimana orientasi karir generasi sandwich terhadap prioritas mereka begitupun sebaliknya, peneliti menemukan adanya kecenderungan yang linear. Dimana para generasi sandwich lebih cenderung untuk memprioritaskan karir yang mereka jalani saat ini sehingga dapat mencapai posisi yang lebih tinggi. Sebagai contoh pernyataan yang diberikan oleh narasumber ND berikut:

> "*Orientasi karir atau target karir mungkin ada di situ sekarang. Aku ingin jadi seorang project manager kedepannya. Tetapi hal tersebut pastinya butuh proses yang sangat panjang karena aku sendiri nggak ingin menetap di satu tempat yang aku sekarang. Karena nantinya pasti apabila bekerja itu ada titik jenuh atau ada titik bahwa aku harus upgrade, aku stuck di sini dan harus upgrade di Rina. Dari situ sendiri, aku punya keinginan atau cita-cita nantinya bekerja di company yang lebih besar lagi. Dengan posisi yang mungkin lebih baik lagi kedepannya"*

Dari pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa orientasi narasumber ND sangat berpengaruh terhadap prioritas dalam hidupnya. Narasumber ND memiliki target yang jelas untuk menjadi seorang *project manager*, meskipun narasumber ND menyadari bahwa hal tersebut memerlukan proses panjang dan kerja keras. Orientasi karirnya mendorongnya untuk terus mencari peluang di tempat kerja yang lebih baik dan lebih

besar dari tempatnya saat ini, yang mencerminkan keinginan untuk terus berkembang. Hal ini mengindikasikan bahwa fokus karir narasumber ND menjadi prioritas utama, dimana ia siap untuk berpindah dari posisinya saat ini jika merasa ada stagnasi atau kebutuhan untuk peningkatan kemampuan profesional. Narasumber ND menempatkan orientasi karir sebagai penentu langkah-langkah yang diambil dalam hidup, termasuk keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan mencari tantangan baru. Ambisi untuk bekerja di perusahaan yang lebih besar menunjukkan bahwa orientasi karir ini memberikan arah yang jelas dalam perencanaan jangka panjangnya. Dengan demikian, prioritas narasumber ND tampak berfokus pada peningkatan posisi dan kemajuan karir, dimana cita-citanya sebagai project manager menjadi pusat dari keputusan karir dan profesionalnya. Pandangan ini kemudian diperkuat dengan pernyataan yang diberikan oleh narasumber MLK berikut ini:

"Kalau untuk saat ini kayaknya belum ya karena menjalani kerjaan yang saat ini dan tekuni freelance arsitektur yang sekarang"

Di sisi lain, narasumber MLK diketahui memiliki pendekatan yang lebih fleksibel terhadap orientasi karirnya. Yang mana saat ini belum merasakan dampak signifikan dari orientasi karir terhadap prioritas hidupnya karena sedang fokus menjalani pekerjaan dan mengembangkan pekerjaan freelance sebagai arsitek. Namun, orientasi karir MLK tetap terlihat dalam pilihan untuk menekuni freelance, yang memberikan kebebasan dan fleksibilitas dalam bekerja. Meskipun MLK belum menentukan target karir yang spesifik, kemungkinan adanya perkembangan di bidang arsitektur secara freelance tetap membuka peluang bagi prioritas masa depan yang

lebih terarah. Lalu, pandangan senada juga diutarakan oleh narasumber ISY. Narasumber ISY menyatakan:

> *"Untuk orientasi karir saya tidak begitu mempengaruhi dalam mencapai tujuan karir saya. Mungkin usaha saya seperti yang saya bilang tadi saya harus kerja tanpa cuti supaya nantinya ketika saya sudah pulang di Indonesia saya bisa bangun toko"*

Orientasi karir bagi ISY tidak terlalu mempengaruhi langkah-langkah yang ia ambil dalam mencapai tujuannya, karena fokus utamanya adalah bekerja keras untuk membangun toko setelah kembali ke Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ISY memiliki pekerjaan saat ini, orientasi karirnya lebih diarahkan pada usaha pribadi di masa depan, yang ia lihat sebagai tujuan utama dibandingkan dengan perkembangan karir dalam pekerjaan formal. ISY lebih memilih untuk mengalokasikan waktunya secara maksimal di tempat kerja tanpa cuti, demi mencapai tujuan jangka panjangnya untuk membangun usaha sendiri. Hal ini mengindikasikan bahwa prioritasnya lebih terletak pada kesiapan finansial dan modal untuk usaha daripada pengembangan karir dalam struktur pekerjaan formal. Dengan demikian, orientasi karir bagi ISY lebih bersifat transisional, dimana pekerjaan saat ini berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang lebih besar, yaitu membangun bisnis pribadi.

Selanjutnya, dari apa yang telah dialami oleh para generasi sandwich, terkait perbedaan pengalaman karir generasi sandwich dan non-sandwich, narasumber AL menjabarkan sebagai berikut:

"Aku kurang tau sih kalau hal ini ya. Mungkin bedanya di manajemen keuangannya ya. Kalau itu udah pasti ya mungkin kalau yang non-sandwich karena tanggungan mereka yaudah buat mereka sendiri yaudah mereka lebih bebas untuk spending untuk yang mereka pengen. Untuk yang mereka pengen ya bukan untuk yang mereka butuh. Sedangkan kalau aku untuk yang aku butuhkan aja cenderung untuk mikir-mikir. Beda kan ya antara butuh sama pengen kan"

Pernyataan narasumber AL dapat diinterpretasikan bahwa perbedaan utama terletak pada manajemen keuangan. Menurutnya, generasi sandwich lebih terbatas dalam membelanjakan penghasilan karena sebagian besar harus digunakan untuk kebutuhan keluarga. Hal ini berbeda dengan generasi non-sandwich yang memiliki kebebasan lebih besar untuk membelanjakan pendapatan mereka pada hal-hal yang diinginkan, bukan hanya yang dibutuhkan. Prioritas finansial seorang generasi sandwich lebih terfokus pada pemenuhan kebutuhan keluarga, yang membuatnya harus berpikir dua kali sebelum mengalokasikan dana untuk keperluan pribadi. Lalu, narasumber LL dalam hal ini juga memiliki pandangan yang cukup sama dan menguatkan pernyataan narasumber AL di atas, narasumber LL menjelaskan:

"Ya, ada. Mungkin kayak dari segi pemikiran kalau misalnya generasi sandwich kan dia tanggung jawabnya lebih besar gitu ya, lebih karena ada keluarga yang harus dinafkahin kayak gitu. Jadi tanggung jawab pekerjaannya juga mungkin lebih tinggi gitu dibanding yang mungkin yang biasanya serba enak kan agak beda mungkin kalau kata aku sih gitu"

Dari pernyataan yang diberikan narasumber LL, diketahui bahwa perbedaan pengalaman karir terletak pada besarnya tanggung jawab yang harus diemban oleh generasi sandwich. Narasumber LL menjelaskan bahwa generasi sandwich memiliki tanggung jawab lebih besar karena mereka harus menopang kebutuhan keluarganya. Dalam konteks pekerjaan, tanggung jawab ini bisa memengaruhi tuntutan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan non-sandwich yang memiliki tanggung jawab finansial yang lebih sedikit. Menurut narasumber LL, generasi non-sandwich mungkin memiliki pengalaman karir yang lebih "ringan" karena mereka tidak dihadapkan pada tanggung jawab keluarga yang besar.

Di sisi lain, pandangan yang sedikit berbeda dimiliki oleh narasumber MLK dengan pernyataan berikut:

> *"Kalau untuk karir sendiri tidak ada. Saya juga punya prinsip direzeki saya ada rezeki orang lain juga jadi selama ini ga ngerasa beda sama temen temen yang non sandwich"*

Melalui pernyataan narasumber MLK, sebagian generasi sandwich yang berada pada lingkungan berbeda merasa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam karirnya sebagai bagian dari generasi sandwich. Sebagaimana disampaikan oleh narasumber MLK yang memiliki prinsip bahwa dalam rezekinya juga terdapat rezeki untuk orang lain, sehingga tidak merasakan beban yang lebih berat dibandingkan dengan teman-temannya yang bukan dari generasi sandwich. Perspektif ini menunjukkan bahwa pengalaman karir sebagai generasi sandwich tidak selalu dianggap sebagai hambatan, tergantung pada sudut pandang individu terhadap tanggung jawab tersebut.

Narasumber L juga memiliki pandangan yang cukup serupa dengan narasumber MLK terkait hal ini:

"Ditempat kerja kebetulan rata-rata nasibnya kaya gitu juga sih, aku ga lihat perbedaan itu"

Dari pernyataan sederhana tersebut dapat dilihat bahwa terdapatnya pandangan bahwa banyak orang yang berada dalam situasi serupa, yaitu harus menopang keluarga. Oleh karena itu, ia tidak melihat perbedaan mencolok antara karir generasi sandwich dan non-sandwich di lingkungannya. Pengalamannya menunjukkan bahwa dalam konteks kerja yang serupa, tantangan karir dapat dirasakan hampir sama, terlepas dari status generasi sandwich atau non-sandwich.

Tabel 4.1.1 Ringkasan Hasil Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu

Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
Negatif
Memiliki beban karena membiayai kehidupan sendiri sekaligus keluarga
Menunda perkembangan karir karena memprioritaskan tanggung jawab keluarga
Positif
Motivasi kerja yang tinggi

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

4.1.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Perkembangan Karir Generasi Sandwich

Pada aspek pertama terkait faktor – faktor penghambat karir generasi sandwich, penelitian menemukan pandangan yang beragam dalam kaitannya dengan hambatan – hambatan khusus yang dihadapi ataupun dirasakan generasi sandwich. Narasumber DA menjelaskan:

> *"Kalau menurutku seperti aku sendiri sebagai generasi sandwich pastinya gak menghambat ya misalnya kita kan misalnya aku sekarang kerja di perusahaan yang tidak terlalu besar. Aku pengen jadi lebih besar lagi itu sebenarnya gak menghambat sih cuman kayak kita tuh bingung gitu loh kalau misalnya kita mau ke perusahaan yang lebih besar itu otomatis kan harus ada seleksi-seleksi yang lumayan lama ya. Sedangkan kita tuh tetap harus bekerja di perusahaan yang lama jadi gak bisa resign dulu gitu loh harus selalu bekerja itu sih untuk menghambatnya. Untuk mencapai karir yang lebih tinggi kayaknya gak sih cuman ya itu kita harus selalu bekerja gitu loh biar keluarga kita tuh gak isinya tetap bisa makan gitu"*

Dari apa yang disampaikan oleh narasumber DA dapat dipahami meskipun narasumber DA tidak merasa bahwa kondisi saat ini menghambat ambisi karirnya secara langsung, narasumber. DA merasakan tekanan untuk terus bekerja di perusahaan saat ini. Ketidakmampuan untuk resign dan mencari peluang di perusahaan yang lebih besar menciptakan kebingungan dan ketidakpastian. Adapun isu lainnya terkait hambatan khusus digambarkan secara berbeda oleh narasumber TA yang menjelaskan:

".... tapi dulunya itu setelah aku lulus kuliah aku itu ditawari S2 di Taiwan, ya siswa full cover, gitu kan. Nah, dengan pertimbangan sebagai generasi sandwich itu tadi, maksudnya ekonomi di rumah lagi butuh-butuhnya, gitu. Kalau aku S2, berarti aku kan tidak produktif ya, alias tidak menghasilkan. Aku hanya menyelesaikan studi atau melanjutkan studi, jadi tidak bisa menghasilkan duit yang bisa dikirim ke keluarga, gitu. Pun bisa menghasilkan duit, paling itu kepake untuk biaya hidup di sana, atau apa namanya, bertahan hidup di sana deh, di Taiwan waktu itu...."

Dari pernyataan di atas, dapat dilihat bahwa generasi sandwich merasakan tekanan yang besar untuk tidak hanya memenuhi tanggung jawab terhadap orang tua, tetapi juga untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan dukungan finansial yang diperlukan. Dalam hal ini, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di luar negeri menjadi sesuatu yang tidak dapat dipenuhi tanpa mengorbankan tanggung jawab yang lebih mendesak di rumah. Keputusan untuk menunda pendidikan lanjutan menunjukkan bagaimana generasi sandwich seringkali harus membuat pilihan sulit antara ambisi pribadi dan tanggung jawab keluarga.

Hambatan lainnya dapat dikaji dari pernyataan narasumber CM berikut yang menjelaskan:

"Hambatan khusus untuk meraih tujuan karir atau mencapai tujuan karir itu lebih ke waktu Karena ada waktu yang aku harus Aku tidak bisa bilang hambatan sebenarnya sih karena setelah aku pikir-pikir cara kerja masing-masing orang di kantor itu ya tergantung mereka masing-masing kalau

memang kerjanya males-malesan otomatis mereka butuh waktu lebih di luar kantor untuk mengerjakan pekerjaannya"

Merujuk pada pernyataan di atas, meskipun tidak secara langsung menyebutkan bahwa waktu adalah penghalang, dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa cara setiap individu mengatur waktu mereka sangat mempengaruhi efektivitas dalam mencapai tujuan karir. Pandangan ini kemudian diperkuat dengan pernyataan narasumber ISY yang menjelaskan hambatan lainnya:

"iya, faktor faktor tersebut memiliki khusus kepada saya sebagai generasi sandwich dalam konteks karir saya karena seperti yang sudah saya katakan tadi bahwasanya menjadi TKI bukan kemauan saya tapi karena ada tekanan waktu yaitu seperti orangtua saya semakin menua sedangkan adik adik saya masih kecil terus tanggung jawab kepada keluarga saya juga yang membuat saya harus mengesampingkan dulu keinginan karir saya untuk membiayai keluarga serta adik adik saya sampai mungkin adik saya bisa membiyai diri mereka sendiri dan bisa ngasih ke orang tua saya juga"

Pernyataan di atas menyiratkan bahwa menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bukanlah pilihan yang diinginkan, tetapi merupakan hasil dari tekanan waktu dan kebutuhan untuk merawat orang tua serta adik-adiknya. Sebagai generasi sandwich, narasumber ISY merasakan bahwa tanggung jawab terhadap keluarga, terutama ketika orang tua semakin menua dan adik-adik masih kecil, memaksa dirinya untuk mengesampingkan ambisi karir pribadi. Dalam konteks ini narasumber DND mengungkapkan permasalahan yang senada:

"Kalo hambatan yang kayak secara kelihatan itu kayaknya gak ya cuman kayak hambatannya tuh perang sama diri sendiri gitu gak sih Kayak dirumah nih stress ngelibatin ini Ternyata pressure di kantor juga lagi lebih-lebih banget Jadi tuh hambatannya tuh buat diri sendiri gitu loh Terus kayak manage waktunya gimana Terus kayak harusnya gimana biar soal rumah gak dibawa ke kerjaan Soal kerjaan gak dibawa ke rumah gitu"

Dari pernyataan narasumber DND dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam mencapai tujuan karir lebih bersifat internal daripada eksternal. Keterbatasan waktu, dimana harus mengatur tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan, menciptakan ketegangan yang signifikan. Beban mental yang dibawa dari rumah seringkali terbawa ke lingkungan kerjanya, yang pada gilirannya dapat mengganggu kinerja. Konflik ini menciptakan situasi dimana generasi sandwich merasa terjebak dalam siklus stres yang dapat menghambat produktivitas dan kepuasan kerja. Di sisi lain, narasumber RM memiliki pandangan yang berbeda mengenai hambatan dalam mencapai tujuan karir sebagai generasi sandwich:

"Kalau dari hambatan khususnya, enggak ya. Karena menurut aku, untuk mencapai posisi karir yang lebih baik, sebenarnya dengan keadaan yang kayak gini malah jadi motivasi. Harusnya aku nggak boleh stuck di sini aja. Aku harus lebih baik, aku harus ngasih kedua orangtuaku jual lebih banyak, itu jadi salah satu semangat ya. Kalau mau hambat, enggak beda konsep lagi. Kalau misalnya memang aku harus lebih jauh lagi dari orangtua, itu mungkin jadi

salah satu hambatan. Tapi untuk saat ini belum terjadi dan semoga nggak terjadi"

Dimana meskipun kondisinya tampak menantang, hambatan tersebut justru berfungsi sebagai motivasi. Narasumber RM berpendapat tekanan untuk memberikan dukungan finansial kepada orang tua dan menjaga kesejahteraan keluarga mendorongnya untuk tidak berpuas diri dan terus berusaha mencapai posisi karir yang lebih baik. Dalam konteks ini, hambatan tidak dilihat sebagai penghalang, tetapi sebagai pemicu semangat untuk berprestasi lebih tinggi. Sederhananya, tantangan yang muncul dalam perjalanannya tidak mempengaruhi motivasinya secara keseluruhan.

Sehubungan dengan bagaimana generasi sandwich mengorbankan aspek – aspek tertentu dalam karir disebabkan oleh peran ganda, pandangan terkait hal ini sangat beragam. Narasumber ND menyatakan:

"Mengorbankan aspek, iya. Untuk sekarang yang saya pikirkan bukan diri aku sendiri, karena aku harus memberikan dua orang lagi atau dua generasi aku lagi. Jadi mungkin beberapa hal yang sebenarnya yang aku inginkan, aku plan sebelumnya itu harus digeser untuk kepentingan yang bisa dibilang lebih penting lagi sih"

Merujuk pada pernyataan narasumber ND, fokus dari generasi sandwich bukan lagi pada dirinya sendiri, melainkan pada dua generasi lain yang harus ditanggung. yakni orang tua dan adik/anak. Keinginan serta rencana pribadi yang sebelumnya dirancang seringkali digeser atau ditunda demi kepentingan keluarga yang dianggap lebih mendesak. Dengan demikian, ambisi pribadi dalam pengembangan karir

seringkali terpaksa ditunda atau bahkan diabaikan karena kebutuhan keluarga yang lebih mendominasi, sehingga prioritas karir tidak menjadi perhatian utama. Pendapat senada juga dikemukakan oleh narasumber SE:

> *"Mungkin karir demi keluarga. Kalau saya merasa sebaliknya ya, karena saya sandwich generation, jadi saya mengorbankan keluarga saya demi karir, karena saya harus mengedepankan karir dulu, karena ada keluarga yang harus dibiayain, gitu ya. Jadi ya, dengan karir lebih tinggi, jadi saya akan biasa membiayai keluarga, tapi konsekuensinya saya jarang ketemu keluarga, kayak gitu."*

Yang mana dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa peran sebagai generasi sandwich justru membuat mereka mengorbankan waktu bersama keluarga demi karir yang lebih baik. Hal ini berkaitan dengan kesadaran bahwa pengembangan karir menjadi hal yang lebih penting, karena pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan yang lebih baik dapat membantu menanggung kebutuhan keluarganya. Namun, hal ini berdampak pada jarangnya bisa meluangkan waktu untuk bersama dengan keluarga, yang menjadi pengorbanan besar di sisi personal. Meski karirnya berkembang, hubungan dengan keluarga menjadi hal yang ia korbankan demi pencapaian profesional.

Lebih jauh, kondisi yang berbeda juga dapat ditemukan pada generasi sandwich lainnya yang menjadi narasumber pada penelitian ini. Salah satunya narasumber I yang menyatakan:

"Lebih ke keluarga sih sebenarnya. Yang pertama kan pasti bagi-bagi waktu ya, kalau juga buat diri sendiri, udah fokus sama keluarga, membagi waktu untuk diri sendiri. Jadi sebenarnya kalau untuk orang yang gak bisa fokus sama satu hal, pasti bakalan susah, pasti bakalan ada yang mengorbankan. Tapi itu sebenarnya balik lagi ke diri masing-masing sih. Ada yang mungkin bisa nge-cover dirinya juga dan keluarga, ada yang enggak. Tapi kalau untuk saya, saya lebih mengutamakan keluarga saya daripada diri saya sendiri"

Dari pernyataan tersebut semakin dipertegas bahwa bagi generasi sandwich membagi waktu antara karir dan keluarga adalah tantangan besar. Namun dalam konteks Narasumber I waktu dan perhatian lebih sering tercurah untuk keluarga, mengorbankan pengembangan diri dan karir pribadi. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan prinsip dimana bagi narasumber I, keluarga adalah prioritas yang lebih utama, dan dirinya sendiri seringkali berada di urutan terakhir. Akibatnya, aspek-aspek karir, seperti peningkatan keterampilan atau pencapaian profesional, terpaksa dikesampingkan demi mengurus keluarga. Hal ini kemudian diperkuat oleh pernyataan narasumber AY yang menyatakan:

"Kalau sejauh ini yang aku lihat itu, dia ngorbanin karir demi keluarga sih ya. Jadi kayak ya bener-bener banyak yang harus di rem, banyak hal yang harus di rem, harus ditahan gitu kayak ntar aja, ntar aja, ntar aja. Tapi akhirnya nanti uang yang udah dia kumpulin kepake buat hal lain, kepake buat hal lain gitu. Akhirnya tujuan yang dia mau hal yang dia mau gak akan pernah tercapai kalau gak dia maksa itu"

Secara sederhana, dari pernyataan tersebut diketahui bahwa banyak aspek karir yang terpaksa ditunda demi keluarga. Seringkali rencana karir ditahan, karena prioritas finansial terpakai untuk kebutuhan keluarga yang mendesak. Hal ini menyebabkan cita-cita atau tujuan karir yang diinginkan sulit tercapai, karena setiap kali ada kesempatan untuk maju, selalu ada kebutuhan keluarga yang harus didahulukan.

Meski demikian, terdapat pula pandangan lainnya yang cenderung positif terhadap hal ini, sebagai contoh pernyataan yang diberikan oleh narasumber MLK:

> *"Kalau saya sendiri mungkin karena saya ngerasa udah jadi tanggung jawab saya kalau bukan saya siapa lagi jadi kalau mengorbankan ke keluarga tidak terlalu relate tapi karena saya merasa udah menjadi tanggung jawab saya"*

Pernyataan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa tanggung jawab terhadap keluarga adalah kewajiban utama yang harus dipenuhi. Bagi beberapa generasi sandwich mengorbankan keluarga bukanlah pilihan, meskipun hal itu memengaruhi aspek-aspek lain dalam kehidupannya, termasuk karir. Terlebih lagi apalagi generasi sandwich tersebut merasa bahwa mereka adalah satu-satunya yang bisa mengatasi masalah keluarga menyebabkan harus memprioritaskan tanggung jawab ini, sehingga aspek-aspek karir yang mungkin bisa berkembang lebih jauh harus disesuaikan dengan kebutuhan keluarganya terlebih dahulu.

Berkaitan dengan faktor pendorong, penelitian menemukan terdapat pola yang sama pada jawaban atau pengalaman terkait dukungan dari atasan tempat bekerja. Yang mana tidak terdapat dukungan khusus dikarenakan mayoritas responden tidak mengekspos status. Berikut merupakan pernyataan narasumber ND:

"Mungkin enggak ya, karena aku sendiri juga enggak menceritakan hal ini di tempat kerja. Jadi, dari atasan sandwich mungkin enggak tahu tentang hal itu, karena mereka mempengaruhi kerjakan aku, mempengaruhi skill aku, aku butuh atau apa, ya walaupun emang aku butuh sih. Tapi ya, mereka mempengaruhi aku karena memang skill aku, dan aku juga enggak mau untuk ngobrolin tentang hal itu, karena aku enggak mau nantinya mereka itu melihat aku bukan dari skill aku, tapi malah dari cerita yang aku ceritakan"

Pernyataan ini juga didukung oleh pernyataan senada yang disampaikan narasumber TA dan narasumber SE:

"Kalau dari atasan kayaknya engga sih kayaknya atasanku gatau deh aku gen sandwich jadi ya sama aja perlakuan atasan dengan karyawan yang lainnya"

"Nggak ada dukungan sih"

Dari ketiga pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagai generasi sandwich, mereka tidak menerima dukungan dari atasan terkait peran mereka sebagai generasi sandwich. Para narasumber tidak membuka kondisi mereka kepada atasan, yang menyebabkan atasan tidak mengetahui tantangan yang mereka hadapi. Terkait hal ini, selain perihal dukungan dari atasan, aspek lainnya yang dianalisa adalah dukungan yang diberikan oleh teman sejawat atau rekan kerja. Pada konteks ini, terdapat pandangan yang juga dapat dikatakan berbeda antara 1 generasi sandwich dengan generasi sandwich lainnya yang bahkan berada pada lingkungan kerja yang sama. Narasumber HAN menjelaskan:

"Ada, mereka juga sama jadi mereka juga nyoba aku pindah. Terus juga ada yang nyuruh aku buat ambil sertifikasi gitu. Kadang juga mereka share info loker, aku juga share info loker ke sesama staff juga "

Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa narasumber HAN menerima bantuan aktif dari sesama rekan di tempat kerja. Rekan-rekan di lingkungan kerja memberikan saran seperti mendorong untuk pindah pekerjaan yang lebih baik, serta merekomendasikan untuk mengambil sertifikasi yang dapat meningkatkan keterampilan. Selain itu, teman sejawat juga berbagi informasi tentang lowongan pekerjaan yang relevan. Bantuan tersebut menunjukkan bahwa terkadang generasi sandwich bekerja dalam lingkungan yang mendukung pertumbuhan karirnya, terutama melalui berbagi peluang yang dapat membantunya meraih posisi yang lebih baik. Hal ini menunjukkan adanya solidaritas di antara rekan-rekan kerja yang mungkin juga memahami tantangan sebagai generasi sandwich. Dukungan tersebut tidak hanya bersifat informasional, tetapi juga menciptakan atmosfer kolaboratif dimana karyawan saling membutuhkan dalam menghadapi tantangan karir.

Hal ini kemudian diperkuat dengan pernyataan yang diberikan oleh narasumber TA:

"Kalau dukungan dari mereka ada sih ya mereka tu ada salah satu rekan kerja yang sandwich gen jadi sering misuh-misuh bersama jadi hectinya ga berasa karena pikirannya ga kebagi jadi bisa fokus kerja jadi ya dia mempengaruhi untuk fokus kerja dimana dari fokus kerja nanti next timenya bisa jadi pengembangan karir ya gitu"

Dapat diinterpretasikan dari pernyataan tersebut bahwa sebagai generasi sandwich, narasumber juga mendapat dukungan yang cukup dari rekan-rekan, terutama dari salah satu rekan kerja yang juga merupakan generasi sandwich. Rekanan tersebut sering berbagi pengalaman dan keluhan tentang tantangan yang dihadapi sebagai generasi sandwich, yang menciptakan semacam solidaritas. Namun, pengalaman sudut pandang yang sedikit berbeda juga dialami oleh narasumber RM, ditunjukkan dari pernyataan:

> *"Kalo aku sendiri sih dukungannya gak berharap banyak sebenernya sama temen-temen gue gitu. Cuma, temen-temen gue sekarang itu orangnya mau untuk diajak ngasih tugas gitu loh"*

Melalui pernyataan tersebut dapat dipahami meskipun tidak tidak berharap banyak dukungan dari rekan-rekan, sebagai generasi sandwich, narasumber RM tetap merasakan kontribusi sumber dalam hal pekerjaan. Rekan-rekan kerja cenderung bersedia diajak berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas-tugas, yang secara tidak langsung membantu dalam mengelola beban kerjanya. Dalam kondisi generasi sandwich yang seringkali harus membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga, dukungan berupa kerjasama dalam tugas ini dapat membantu RM menghemat waktu dan energi. Meskipun dukungan ini lebih bersifat fungsional daripada emosional, tetap memberikan efek yang baik dalam konteks lingkungan kerja.

Pada bentuk dukungan yang lain, yakni dukungan dari perusahaan, secara sistem, kebijakan, fasilitas ataupun promosi, para narasumber memberikan gambaran bentuk dukungan yang cukup beragam. Narasumber L menyatakan:

"Paling dari bonus aja sih, terus aku dapat sebenarnya fasilitas tuh kayak laptop, handphone ya. Jadi, dan semua ATK-ATK itu aku nggak harus pikirin.... oh iya, terbantu banget. Bantu banget pasti ya. Termasuk paket internet juga di-provide kan. Jadi ya, sangat-sangat lumayan. Sangat-sangat tidak ada pikiran harus mengurangi gaji untuk kerjaan gitu"

Merujuk pada pernyataan di atas, meski bukan ditujukan secara khusus untuk generasi sandwich, sebagian narasumber pada perusahaan - perusahaan tertentu merasakan dukungan perusahaan melalui berbagai fasilitas yang disediakan, seperti laptop, handphone, alat tulis kantor (ATK), dan paket internet. Dukungan ini sangat membantu karena narasumber tidak perlu mengeluarkan dana pribadi untuk kebutuhan pekerjaan. Dengan tersedianya fasilitas tersebut, para generasi sandwich dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien tanpa perlu memikirkan pengurangan gaji untuk kebutuhan operasional pekerjaan. Bonus yang diberikan oleh perusahaan juga merupakan bentuk dukungan finansial yang signifikan, membantu dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan finansial keluarga. Selain itu, berdasarkan dukungan perusahaan yang diterima dan dirasakan olehnya, narasumber ND menyatakan sebagai berikut:

"Mungkin ada dukungan dari fasilitas, atau dukungan yang lainnya? Kalau dukungan dari kantor sendiri, secara langsung itu tidak ada, tapi mungkin ada beberapa pattern TNC bahwa di tempat aku bekerja sekarang, itu terdapat jenjang karir yang nantinya itu jadi salah satu goals atau salah satu plan"

Merujuk pada pernyataan tersebut, dari sudut pandang yang berbeda, narasumber ND menjelaskan bahwa dukungan langsung dari perusahaan tidak terlalu dirasakan, terutama dalam bentuk fasilitas atau program kesejahteraan. Namun, perusahaan memberikan dukungan dalam bentuk pola pengembangan karir yang lebih jelas. Meskipun tidak langsung, adanya struktur jenjang karir di tempat kerja memberikan motivasi untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam karir. Situasi ini menciptakan perasaan adanya arah atau rencana yang jelas, yang pada akhirnya dapat menjadi dukungan tidak langsung untuk perkembangan karir dan stabilitas. Dengan kata lain, meskipun tidak ada dukungan langsung terkait tanggung jawab pribadi, adanya struktur jenjang karir memungkinkan generasi sandwich untuk merencanakan karir dengan lebih matang, yang juga bisa berdampak pada kemampuan dalam mengelola tanggung jawab keluarga.

Kemudian, bentuk dukungan lainnya juga dapat ditemukan dari pernyataan narasumber DA berikut:

> *"Kalau junjang karir gak ada cuman kemarin awal tahun itu naik gaji sama dijadikan karyawan tetap.... ngebantu sih soalnya kita jadi gak khawatir mau dipecat gitu kan karyawan ke depan"*

Berdasarkan pernyataan narasumber DA tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun tidak ada pengembangan karir yang signifikan di perusahaannya, kenaikan gaji dan pengangkatan menjadi karyawan tetap di awal tahun telah memberikan manfaat yang sangat dirasakan oleh narasumber DA sebagai generasi sandwich. Kenaikan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap memberikan rasa

aman, terutama dalam hal keberlanjutan pekerjaan. Dengan status karyawan tetap, kekhawatiran tentang pemutusan hubungan kerja berkurang, sehingga dapat lebih fokus pada pekerjaan tanpa perlu merasa cemas akan ketidakpastian masa depan. Keamanan finansial yang datang dari kenaikan gaji juga memberikan dukungan penting, dimana tanggung jawab ganda di tempat kerja dan keluarga, stabilitas pendapatan yang meningkat membantu mengurangi beban pikiran dalam mengelola kebutuhan pribadi dan keluarga. Meskipun tidak ada jenjang karir yang jelas, dukungan ini memberikan stabilitas yang sangat dibutuhkan.

Di sisi lain, dari segi peningkatan kualitas individu, diketahui juga bahwa selain jenjang karir, beberapa dari generasi sandwich mendapat dukungan perusahaan dalam bentuk pelatihan/training ataupun kegiatan pengembangan *soft skill* lainnya. Sebagaimana dinyatakan oleh narasumber RM:

> "*Kalau dari jenjang karir, ada. Contohnya itu kemarin, dia akan opening. Kalau yang lain-lain, pengembangan soft skill, juga ada. Kebetulan aku anaknya suka bikin konten, jadinya perusahaanku itu ngadain semacam bootcamp, gitu. Dan bootcamp-nya itu kita dibayar. Dibayar, dibeliin aplikasi, jadinya kita tetap happy ngejalaninnya. Itu sih dukungan-dukungan kecil dari perusahaan kayak gitu"*

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa selain jenjang karir, adanya dukungan perusahaan dalam bentuk kegiatan pengembangan *soft skill* merupakan hal yang sangat disambut positif bagi generasi sandwich, terlebih lagi apabila dalam kegiatan tersebut mereka mendapatkan insentif lebih sebagaimana dalam

konteks narasumber RM. Sejalan dengan pernyataan tersebut, narasumber TA menyatakan:

> *"Kalau dukungan dari perusahaan itu mungkin training-training itu ada cuman perusahaan itu ga melihat latar belakang dia melihat performa jadi bakalan ada untuk itu cuman ga memandang generasi sandwich"*

Merujuk pada pernyataan dari narasumber TA tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa dukungan perusahaan dalam bentuk training atau pelatihan skill merupakan hal yang dimaknai secara positif bagi generasi sandwich sebagai seorang karyawan, meskipun dukungan tersebut tidak secara spesifik ditujukan bagi generasi sandwich.

Lebih lanjut, dalam konteks sebagai pendorong, pola – pola yang diadopsi atau terapkan oleh responden dalam menjaga keseimbangan emosional dan mental dapat dikatakan cukup memiliki persamaan. Sebagai contoh narasumber CM menjelaskan:

> *"Aku pilih opsi yang itu karena at the very least aku bisa memenuhi kebutuhan dia meskipun aku tidak hadir secara fisik untuk membantu dia akan sedikit kesusahan untuk sebentar kayak 4-5 jam, tapi at least aku bisa bawa pulang kebutuhannya dia gitu. Ini constant negotiation yang terus terjadi dan secara emosional. Cara nge-handlenya ya aku harus ingat-ingat lagi gitu prioritasku adalah aku bekerja bukan untuk karir lebih tepatnya aku bekerja untuk memenuhi kebutuhan aku dan keluarga ku gitu. Kalau misalnya ada pekerjaan yang bisa ngasih lebih banyak untuk kebutuhan aku, aku gak ada masalah kalau aku harus turun jabatan gitu kasarnya dan aku bukan bekerja untuk ambisi pribadi tapi lebih untuk memenuhi kebutuhan keluarga ku itu yang aku*

ingat-ingat terus gitu, ingat purposenya, ingat tujuannya apa itu yang membantu aku. untuk yaudah mentalnya agak mau menguat lagi dan akhirnya kita, akhir-akhir aku bisa went through it gak smooth sih tapi ya lumayan lah gitu agak berdarah-berdarah juga waktu itu"

Merujuk pada pernyataan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa narasumber CM menjaga keseimbangan emosional dan mentalnya dengan selalu mengingat tujuan utamanya dalam bekerja, yaitu untuk memenuhi kebutuhan keluarga, bukan semata-mata demi ambisi pribadi. Meskipun sering menghadapi negosiasi internal terkait waktu dan perhatian yang harus diberikan kepada keluarga, sebagai generasi sandwich narasumber CM menenangkan diri engan mengingat bahwa meskipun kehadiran fisik terbatas, kontribusi finansial sangat penting bagi kesejahteraan keluarga. Pada gilirannya kesadaran ini membantu menata prioritas dan menenangkan pikiran, sehingga dapat tetap berfungsi secara optimal dalam pekerjaan dan dalam peran sebagai generasi sandwich. Dalam pandangan dan pengalaman lainnya, narasumber DA menyatakan:

"Cara menjaga emosional kalau dulu aku masih itu tahun 2021 Itu sih 2021-2022 kalau misalnya stres dari kerjaan itu aku di rumah kebawa gitu loh setelah aku berpikir lebih dewasa jadi kayak bisa lebih merem gitu loh emosinya Jadi sekarang gak pernah cuman paling diem aja"

Dapat disimpulkan bahwa sebelumnya narasumber DA sering tanpa sadar membawa stres dari pekerjaan ke rumah. Namun, seiring waktu dan melalui proses kedewasaan emosional, terjadi proses belajar untuk lebih mengendalikan emosinya dan

tidak membiarkan masalah pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Terdapat kecenderungan untuk menenangkan diri ketika menghadapi stres, sederhananya lebih memilih untuk diam dan tidak bereaksi secara emosional seperti sebelum (coping). Di samping itu, narasumber AY menunjukkan pola yang berbeda. Dengan menyatakan:

"Biasanya dibiarin sih kalau misalnya ada masalah di rumah gitu loh. Biasanya gak aku angkat"

Dapat dilihat bahwa pola strategi yang diambil oleh narasumber AY adalah dengan tidak terlalu membawa masalah rumah ke dalam pekerjaannya. Cenderung membiarkan masalah rumah tetap berada di rumah tanpa mengangkatnya ke tempat kerja. Strategi ini menunjukkan adanya upaya mencoba menjaga batas yang jelas antara kehidupan pribadi dan profesional. Akan tetapi, strategi ini juga dapat memiliki dampak negatif jika masalah rumah terus dibiarkan dan tidak diselesaikan. Meskipun menunda untuk menghadapi masalah emosional di rumah dapat memberi ketenangan sementara, hal tersebut bisa menumpuk dan berdampak pada kesejahteraan mental secara keseluruhan.

Lebih dalam, mengenai dampak positif dari keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, narasumber DND menyatakan:

"Belum ada sih Belum kelihatan Belum Belum ada. Soalnya belum selesai Maksudnya kan kalau Intinya belum selesai Ngebiayainnya gitu loh Belum kelihatan masih jauh gitu"

Dapat dipahami bahwa meskipun dampak positif dari keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga belum sepenuhnya terlihat, pada konteks narasumber DND

tetap dirasakan manfaat dari upaya tersebut. Dampak positif yang paling nyata adalah keberlanjutan dalam pekerjaan yang mencerminkan stabilitas dan kontribusi finansial yang konsisten untuk keluarga. Meskipun tujuan jangka panjang belum tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa proses mencapai keseimbangan tersebut membutuhkan waktu dan komitmen, serta efek positifnya mungkin akan terlihat dalam jangka panjang ketika tanggung jawab keluarga terpenuhi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan narasumber CM berikut:

"Kalau misalnya aku bisa bagi waktunya bagus dampaknya Nggak banyak pikiran juga bisa santai enjoy"

Mengacu pada pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga memberikan dampak positif secara langsung terhadap kesejahteraan. Dengan membagi waktu yang tepat, generasi sandwich bisa menghindari stres yang berlebihan, merasa lebih santai, dan menikmati hidup tanpa beban pikiran yang berat. Dalam konteks ini, keseimbangan yang tercapai menciptakan suasana kerja yang lebih tenang dan relasi yang lebih baik dengan keluarga, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Kemudian, pandangan lainnya terkait dampak positif pada konteks ini adalah pernyataan yang diberikan narasumber I:

"Dampak positif bisa dibilang iya, pertama kita di kerjaan punya relasi, ya kan terus juga perbulan juga dari kerja itu perbulan itu kita digaji gitu, dan dari gaji itu kan kita bisa ngebahagiain adik-adik gitu kan terus bisa ya nambah-

nambah buat orang tua gitu sih, atau mungkin nabung-nabung untuk pendidikan itu sih positifnya"

Pada pernyataan narasumber I dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga memberikan dampak positif dalam bentuk dukungan finansial bagi keluarga. Dengan adanya penghasilan tetap dapat memberikan kebahagiaan kepada keluarga serta menabung untuk pendidikan di masa depan. Hal ini menandakan bahwa keseimbangan yang dicapai bukan hanya berkontribusi pada kestabilan finansial tetapi juga memperkuat hubungan keluarga dan memberikan rasa pencapaian pribadi yang lebih dalam.

Tabel 4.1.2 Ringkasan Hasil Faktor Penghambat dan Pendorong Perkembangan Karir Generasi Sandwich

Faktor Penghambat dan Pendorong Perkembangan Karir Generasi Sandwich
Faktor Penghambat
Generasi sandwich sering menunda aspirasi karir atau pendidikan lanjut karena kebutuhan mendesak keluarga.
Stres akibat tuntutan ganda keluarga dan pekerjaan menjadi hambatan internal, termasuk kesulitan memisahkan masalah rumah dan kerja.
Faktor Pendorong
Rekan kerja mendukung dengan mendorong mengikuti sertifikasi/pengembangan skill dan berbagi info lowongan.
Sesama generasi sandwich saling mendukung secara emosional dan membantu fokus kerja.

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

4.2 Pembahasan

4.2.1 Status Generasi Sandwich Terhadap Perkembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, generasi sandwich adalah kelompok individu yang memiliki tanggung jawab finansial dan emosional ganda, baik terhadap generasi diatasnya (orang tua) maupun generasi di bawahnya (anak atau adik-adik). Mereka berperan sebagai penopang ekonomi bagi kedua generasi tersebut, yang seringkali membawa dampak signifikan terhadap perkembangan karir mereka. Menurut penelitian Annisa, Siti & Muhammad (2024) Generasi sandwich merupakan kelompok individu yang terjepit antara dua tanggung jawab yaitu generasi atas (orang tua) dan generasi bawah (adik). Beban ini memaksa generasi sandwich untuk membuat keputusan sulit antara memenuhi kebutuhan keluarga atau mengejar aspirasi karir mereka, yang pada akhirnya mengarah pada konflik peran serta tekanan psikologis yang tinggi. Menurut Woda & Pontoan (2024) perempuan single parent dalam generasi sandwich menghadapi tekanan ganda dalam mengurus anak-anak dan merawat orang tua lanjut usia, yang dapat meningkatkan stres, kecemasan, dan risiko depresi, sehingga memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka.

Berdasarkan hasil analisis, peneliti mengidentifikasi dampak negatif dan positif status generasi sandwich terhadap perkembangan karir individu. Dampak negatif pada generasi sandwich yaitu memiliki beban karena membiayai kehidupan sendiri sekaligus keluarga dan menunda perkembangan karir karena memprioritaskan tanggung jawab keluarga. Menurut penelitian Roots (2021), tanggung jawab ganda ini

seringkali memicu stres finansial yang signifikan, yang berdampak pada kesehatan mental serta kemampuan generasi sandwich untuk merencanakan masa depan mereka. Hal ini membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk menggali lebih dalam bagaimana faktor eskternal seperti kebijakan pemerintah atau budaya kerja yang fleksibel dapat mendukung generasi sandwich dalam mengelola tanggung jawab mereka.

Kesadaran individu dalam generasi sandwich terhadap peran mereka menunjukkan pemahaman bahwa sebagian besar penghasilan mereka diarahkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Mereka menyadari bahwa tanggung jawab ini tidak hanya mencakup peran finansial tetapi juga dukungan emosional dan sosial, yang pada akhirnya mengurangi ruang bagi pengembangan diri dan karir jangka panjang. Seperti yang dikatakan dalam penelitian Sudarji, Panggabean, dan Marta (2022), generasi sandwich menghadapi stres yang signifikan akibat tuntutan peran multigenerasi, terutama bagi perempuan bekerja yang mana tuntutan tersebut sering memicu konflik emosional dan kognitif seperti rasa bersalah, kehilangan konsentrasi, dan overthinking, sehingga memengaruhi kemampuan mereka untuk menyeimbangkan peran pribadi dan keluarga.

Selain itu penelitian Khalil dan Santoso (2022) menunjukkan bahwa konflik peran yang dialami generasi sandwich dapat menyebabkan penurunan keberfungsian sosial terkait dengan pekerjaan mereka seperti penurunan motivasi kerja, tidak bersemangat dan telat masuk ke kantor. Hal ini menempatkan mereka dalam situasi sulit, karena harus memilih antara melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan

peluang karir atau mempertahankan stabilitas finansial keluarga. Pada akhirnya, banyak generasi sandwich yang mengartikan kesuksesan bukan hanya dalam bentuk pencapaian jabatan, tetapi juga dari kemampuan untuk menyeimbangkan peran dan memenuhi kebutuhan keluarga.

Sebuah fenomena yang didukung oleh teori pemilihan karir Holland (1997), dari perspektif harapan karir, meskipun generasi sandwich memiliki aspirasi untuk mencapai kesuksesan dan jenjang karir yang lebih baik, banyak dari mereka menunda ambisi pribadi ini untuk memprioritaskan kesejahteraan keluarga. Keterbatasan waktu dan energi membuat mereka lebih fokus pada stabilitas finansial jangka pendek daripada pertumbuhan karir yang didasarkan pada passion atau orientasi pribadi. Mereka seringkali memilih pekerjaan yang lebih stabil daripada yang sesuai dengan minat. Berdasarkan wawancara dengan narasumber, keputusan karir mereka cenderung dipengaruhi oleh kebutuhan untuk mengelola tanggung jawab keluarga, yang seringkali membuat perkembangan karir berjalan lambat atau terbatas.

Dalam hal orientasi karir, generasi sandwich menunjukkan preferensi yang beragam tergantung pada tujuan pribadi dan keluarga. Beberapa individu tetap berfokus pada pekerjaan yang ada tanpa target karir jangka panjang, sementara yang lain memiliki rencana ambisius namun tetap menyesuaikan dengan keterbatasan yang ada. Ada pula yang melihat karir sebagai sarana untuk membangun usaha sendiri di masa depan. Meskipun setiap narasumber memiliki orientasi yang berbeda, kesamaan terlihat pada bagaimana mereka harus menyesuaikan ambisi pribadi dengan tanggung jawab keluarga yang besar. Menurut Khalil & Santoso (2022), orientasi karir generasi

sandwich dipengaruhi oleh konflik peran, dimana prioritas keluarga seringkali mengalahkan ambisi pribadi.

Perbedaan pengalaman antara generasi sandwich dan non-sandwich juga terlihat dalam cara mereka mengelola keuangan dan karir. Menurut penelitian Kusumaningrum (2019) tekanan pengasuhan terhadap anak dan orang tua lanjut usia secara bersamaan menyebabkan kelelahan fisik, stres, dan pembatasan waktu. Beban ini berdampak signifikan pada kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau mengejar perkembangan karir. Temuan ini memperkuat argumen bahwa generasi sandwich memiliki keterbatasan dalam mengelola keuangan dan karir dibandingkan generasi non-sandwich yang lebih bebas menentukan prioritasnya.

Generasi sandwich lebih berhati-hati dalam pengeluaran dan memiliki prioritas pada kebutuhan keluarga, sedangkan generasi non-sandwich memiliki kebebasan lebih besar untuk memenuhi keinginan pribadi. Tanggung jawab finansial yang besar membuat generasi sandwich lebih fokus pada stabilitas daripada perkembangan karir yang cepat, yang sejalan dengan temuan Wihana, Ariatna, Wulandari, & Sidiq (2024) tentang kebutuhan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Meski demikian, beberapa individu generasi sandwich tidak merasa terbebani oleh peran mereka, memandang rezeki sebagai bagian dari tanggung jawab bersama. Ini menunjukkan variasi pandangan dalam menghadapi tanggung jawab keluarga dan karir di kalangan generasi sandwich. Sejalan dengan temuan Pratita, Jamaluddin, dan Nurokhmah (2022) menyatakan bahwa generasi sandwich memiliki beban tanggunan keluarga yang lebih besar, sehingga mereka menghadapi kewajiban finansial yang

lebih tinggi dan memiliki lebih sedikit waktu luang dibandingkan generasi non-sandwich.

Dampak positif status generasi sandwich terhadap perkembangan karir generasi sandwich yaitu motivasi kerja yang tinggi. Tanggung jawab ganda ini seringkali membuat individu merasa perlu mempertahankan kestabilan finansial. Linando, Hartono, & Setiawati (2018) menemukan bahwa keluarga dapat menjadi sumber motivasi kerja seorang individu. Dalam konteks generasi sandwich, keluarga menjadi faktor pendorong individu untuk bekerja lebih giat dan mengembangkan keterampilan profesional,

Motivasi ini berfungsi sebagai pendorong untuk bekerja lebih giat dan mengembangkan keterampilan profesional, karena adanya dorongan untuk mencapai keamanan ekonomi dan memenuhi peran ganda mereka dengan lebih baik. Menurut penelitian Timmers & Gielens (2022) individu dalam generasi sandwich menunjukkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan kerja yang tidak memiliki tanggung jawab yang sama karena adanya tanggung jawab finansial tambahan yang perlu mereka penuhi. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab ganda pada generasi sandwich tidak hanya memberi tekanan, tetapi juga menginspirasi mereka untuk lebih berkomitmen dan berorientasi pada pencapaian dalam pekerjaan.

4.2.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Perkembangan Karir

Berdasarkan keseluruhan hasil temuan penelitian, diketahui bahwa hambatan yang dihadapi generasi sandwich dalam mencapai tujuan karir mencerminkan

kompleksitas yang mendalam, dimana faktor eksternal seperti tanggung jawab finansial dan internal seperti konflik emosional saling berinteraksi. Baik aspek finansial maupun emosional seringkali menjadi prioritas utama bagi individu dalam kelompok ini, mengakibatkan pengorbanan ambisi pribadi dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Luvena (2023) menyatakan bahwa work family conflict memengaruhi perkembangan karir karyawan perempuan, hal tersebut terjadi karena mereka seringkali menunda mengikuti pelatihan atau seminar akibat tanggung jawab mengurus anak, sehingga tidak dapat sepenuhnya menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja secara bersamaan. Konflik peran ini dapat memunculkan tekanan mental dan fisik yang tinggi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja. Sebagian dari generasi sandwich juga menganggap hambatan ini sebagai motivasi untuk berprestasi lebih tinggi, namun, tetap saja, mereka menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab pribadi dan karir (Greenhaus & Beutell, 1985).

Secara umum, dualitas peran yang dijalani oleh generasi sandwich seringkali menyebabkan aspek-aspek karir mereka dikorbankan demi memenuhi tanggung jawab keluarga. Prioritas terhadap keluarga kerap membuat mereka menunda atau bahkan mengesampingkan ambisi karir pribadi. Dalam konteks *Work-Family Conflict*, teori ini menyatakan bahwa konflik antara peran kerja dan keluarga terjadi ketika tuntutan kedua peran ini saling tidak kompatibel, sehingga memenuhi tuntutan satu peran dapat menghambat pemenuhan peran lainnya (Kossek & Ozeki, 1998). Di sisi lain, beberapa individu dari kelompok ini memilih mengorbankan waktu dan interaksi dengan

keluarga demi mencapai karir yang lebih tinggi dan berpotensi memberikan pendapatan yang cukup untuk menopang kebutuhan keluarga.

Selanjutnya, faktor internal seperti stres dan pengelolaan waktu juga memiliki dampak besar pada kinerja dan kepuasan kerja generasi sandwich. Penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup, dimana individu yang merasa tertekan oleh konflik peran ini cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka (Kossek & Ozeki, 1998). Beberapa individu melihat hambatan ini sebagai dorongan untuk meningkatkan prestasi mereka. Dalam kaitannya dengan penelitian terdahulu, Wihana, Ariatna, Wulandari, & Sidiq (2024) menemukan bahwa pegawai di sektor birokrasi yang tergolong generasi sandwich seringkali merasa terjebak dalam pekerjaan yang stabil namun kurang memuaskan karena tuntutan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.

Konflik peran ini juga menciptakan tantangan dalam menavigasi antara kebutuhan keluarga dan ambisi karir mereka, yang seringkali membutuhkan keputusan sulit dan kompromi. Penelitian Khalil & Santoso (2022) menegaskan bahwa konflik peran tidak hanya membatasi perkembangan karir generasi sandwich, tetapi juga mengurangi kepuasan dalam kehidupan profesional mereka. Meskipun begitu, beberapa generasi sandwich telah mengembangkan strategi *coping* yang bervariasi, yang bergantung pada dukungan dari keluarga, kondisi pekerjaan, dan nilai-nilai pribadi mereka (Lazarus & Folkman, 1984). Generasi sandwich menghadapi tekanan besar dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang sering kali memengaruhi mental mereka. dengan memanfaatkan dukungan sosial di

lingkungan keluarga maupun kerja, generasi sandwich dapat mengurangi konflik peran ini. Pemanfaatkan strategi manajemen waktu dan prioritas yang jelas juga menjadi penting untuk menjaga performa dan tanggung jawab keluarga tetap seimbang.

Dari sisi dampak positif, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga membawa manfaat bagi sebagian individu dalam generasi ini. Hal tersebut selaras dengan temuan Hidayat & Linando (2024). Mereka merasa stabilitas finansial yang mereka capai mampu memberikan dukungan keluarga, terutama dalam kebutuhan pendidikan dan keperluan sehari-hari. Selain itu, keterampilan manajemen waktu yang baik mampu mengurangi stres, menjaga kesehatan mental, serta memberi ruang bagi individu untuk menikmati hidup dengan lebih tenang. Meskipun dampak positif ini mungkin tidak terlihat dalam jangka pendek, stabilitas ini memberikan manfaat jangka panjang dalam kehidupan generasi sandwich (Clark, 2000).

Lebih lanjut, mayoritas individu dalam generasi ini memilih untuk tidak membuka kondisi pribadi mereka kepada atasan, sehingga atasan seringkali tidak mengetahui tantangan yang dihadapi oleh karyawan mereka. Kekhawatiran bahwa membuka permasalahan pribadi akan mempengaruhi persepsi atasan terhadap kemampuan profesional menjadi alasan mengapa banyak dari mereka memilih untuk menangani masalah ini secara mandiri. Kurangnya dukungan dari atasan menunjukkan bahwa beban sebagai generasi sandwich dianggap sebagai tanggung jawab pribadi. Teori Social Exchange menjelaskan bahwa hubungan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi timbal balik dan rasa saling menghormati (Blau, 2017; Davlembayeva & Alamanos, 2023). Kurangnya komunikasi tentang tantangan pribadi

dapat menghambat dukungan dari atasan, sehingga tanggung jawab ini harus ditanggung sendiri. Dengan demikian dukungan dari atasan seringkali berfokus pada peningkatan kinerja tanpa memperhitungkan kondisi pribadi karyawan.

Di samping itu, Dukungan perusahaan terhadap generasi sandwich juga bervariasi dalam bentuk fasilitas, bonus, atau kebijakan terkait jenjang karir. Beberapa perusahaan menyediakan fasilitas seperti laptop, handphone, alat tulis kantor, dan paket internet, yang membantu karyawan bekerja lebih efisien tanpa harus mengeluarkan biaya operasional. Bonus yang diberikan memberikan dukungan finansial yang penting, yang membantu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan keluarga. Sejalan dengan temuan Nurvitasari, Kristina & Dianawati (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan secara simultan dan parsial. Walaupun dukungan ini tidak secara khusus ditargetkan untuk generasi sandwich, manfaatnya sangat terasa dalam membantu mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Struktur pengembangan karir di perusahaan juga memberikan motivasi bagi pekerja untuk mencapai tujuan jangka panjang serta menciptakan stabilitas dalam karir mereka. Dalam beberapa kasus, kenaikan gaji atau pengangkatan menjadi karyawan tetap memberikan keamanan finansial, yang membantu generasi sandwich mengelola tanggung jawab ganda mereka. Dalam penelitian Difa & Furyanah (2022) menyatakan bahwa bonus yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat memberikan

dampak positif terhadap perkembangan karir generasi sandwich. Seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel atau pelatihan khusus bagi manajer untuk Memahami kondisi karyawan, akan membantu menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas sekaligus kesejahteraan mental.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh The SMERU Research Institute (2020), dukungan dalam bentuk kolaborasi profesional ini mendorong peningkatan kompetensi individu dengan cara yang lebih fleksibel dan berbasis komunitas. Di sisi lain, dukungan dari rekan kerja juga cenderung lebih holistik, termasuk memberikan dorongan untuk pengembangan profesional melalui sertifikasi, berbagi informasi peluang karir, dan peningkatan keterampilan.

Di sisi lain, dalam menjaga keseimbangan emosional, generasi sandwich menunjukkan kematangan emosional yang tinggi, dimana mereka belajar untuk tidak membawa stres pekerjaan ke rumah serta lebih memilih untuk menenangkan diri ketika menghadapi masalah (Lazarus & Folkman, 1984). Strategi coping ini membantu mereka mengatasi stres lebih baik, yang pada gilirannya menjaga kesejahteraan psikologis mereka.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Secara keseluruhan, dari hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa status sebagai generasi sandwich memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan karir individu. Generasi sandwich, yang bertanggung jawab atas kebutuhan orang tua sekaligus anak-anak mereka, menghadapi tantangan yang unik dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Kondisi ini seringkali menyebabkan mereka harus menunda atau mengesampingkan ambisi karir untuk memenuhi kebutuhan finansial dan emosional keluarga. Selain itu, generasi ini sering merasa terjebak di antara dua prioritas utama, sehingga fokus pada pengembangan karir seringkali menjadi terbatas.

Selanjutnya, faktor penghambat karir bagi generasi sandwich terletak pada beban ganda yang mereka pikul. Stres yang muncul akibat kebutuhan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja. Tantangan ini diperparah dengan kurangnya dukungan dari atasan, yang seringkali tidak mengetahui status generasi sandwich yang dihadapi oleh karyawan mereka. Hal ini terjadi karena para individu ini cenderung enggan membuka diri mengenai kondisi personal mereka, khawatir bahwa atasan akan menilai mereka berdasarkan masalah pribadi dan bukan berdasarkan kinerja profesional mereka.

Akibatnya, mereka harus mengatasi beban tanggung jawab tersebut sendiri tanpa adanya bantuan atau pemahaman dari pihak perusahaan.

Lebih jauh, meskipun terdapat banyak faktor penghambat, penelitian ini juga menemukan bahwa beberapa individu dalam generasi sandwich mampu menggunakan kondisi tersebut sebagai motivasi untuk berkembang. Faktor pendorong yang membantu mereka mengatasi hambatan ini termasuk dukungan dari rekan kerja, yang seringkali memiliki pengalaman serupa. Dukungan sosial dari rekan kerja membantu mereka dalam membangun semangat kerja dan fokus, meskipun menghadapi tantangan personal yang berat. Beberapa narasumber juga menyoroti pentingnya memisahkan masalah rumah dari pekerjaan sebagai cara untuk menjaga kinerja dan kesehatan mental.

Dari perspektif emosional, generasi sandwich menunjukkan perkembangan dalam kematangan emosional, terutama dalam hal mengelola stres. Mereka belajar untuk tidak membawa masalah pekerjaan ke rumah dan sebaliknya, menjaga agar konflik keluarga tidak mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Selain itu, mereka menemukan cara untuk menjaga kesehatan mental dengan menetapkan prioritas yang jelas, baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Strategi ini membantu mereka dalam menjaga keseimbangan hidup dan mencegah kelelahan fisik maupun emosional.

Dengan kata lain, dalam konteks penelitian ini, meskipun generasi sandwich dihadapkan pada tantangan yang kompleks dalam mengelola karir dan tanggung jawab keluarga, terdapat strategi dan faktor pendorong yang memungkinkan mereka untuk tetap berkembang secara profesional. Dukungan dari rekan kerja, dukungan perusahaan

(secara sistematik), kemampuan untuk menjaga keseimbangan emosional, serta motivasi untuk memenuhi kebutuhan keluarga menjadi elemen penting yang membantu generasi ini untuk tetap bertahan dan berkembang dalam karir mereka. Tantangan yang mereka hadapi menjadi bagian dari proses yang terus berkembang dalam menemukan keseimbangan antara kehidupan profesional dan tanggung jawab keluarga.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, peneliti merekomendasikan hal – hal sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya dapat untuk memperluas cakupan penelitian dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perkembangan karir generasi sandwich, seperti perbedaan budaya, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan. Analisa mendalam tentang bagaimana dukungan dari pemerintah, seperti kebijakan *work-life balance* atau insentif untuk pekerja dengan tanggungan ganda, dapat membantu memahami lebih jauh kebutuhan generasi ini. Penelitian kualitatif yang lebih mendalam dengan jumlah responden yang lebih besar juga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai pengalaman emosional dan psikologis yang dihadapi oleh generasi sandwich.

Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengkaji peran teknologi dan digitalisasi dalam membantu generasi sandwich menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Penggunaan alat-alat digital untuk manajemen waktu, komunikasi, serta akses ke dukungan psikologis online dapat menjadi topik yang relevan. Dengan berkembangnya pola kerja fleksibel seperti *remote working*, penelitian tentang bagaimana kebijakan ini mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga pada generasi sandwich akan memberikan kontribusi penting.

2. Bagi Generasi Sandwich

Generasi sandwich disarankan untuk lebih terbuka dalam mencari bantuan, baik dari keluarga, teman, maupun lingkungan kerja. Keterbukaan ini bisa menciptakan kesadaran lebih luas mengenai tantangan yang dihadapi, sehingga dukungan yang diberikan juga akan lebih relevan. Memanfaatkan dukungan sosial dan profesional untuk menjaga keseimbangan emosional dan mental sangat penting, serta menyadari bahwa berbagi tanggung jawab bukanlah tanda kelemahan, tetapi cara yang efektif untuk mengelola stres.

Penting bagi generasi sandwich untuk mengembangkan strategi manajemen waktu yang efektif dan menetapkan prioritas yang jelas antara karir dan keluarga. Mengikuti pelatihan manajemen stres atau workshop tentang *work-life balance* juga dapat membantu dalam menjaga kesehatan mental. Mengingat tanggung jawab yang besar, generasi sandwich juga

sebaiknya lebih proaktif dalam mencari peluang fleksibilitas kerja atau pengaturan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan.

3. Bagi Pihak Bisnis/Perusahaan

Perusahaan perlu lebih responsif terhadap tantangan yang dihadapi oleh karyawan generasi sandwich dengan menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu langkah yang dapat dipertimbangkan adalah dengan menyediakan program mentoring atau konseling yang khusus ditujukan untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga.

Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau kebijakan kerja jarak jauh bagi karyawan yang perlu mengelola tanggung jawab rumah tangga sekaligus pekerjaan. Di samping itu, mendorong budaya komunikasi terbuka di lingkungan kerja juga dapat menjadi poin penting, sehingga karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan kebutuhan mereka tanpa takut dihakimi atau dinilai tidak profesional.

Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengadakan pelatihan bagi para manajer untuk lebih peka terhadap kondisi karyawan yang menjadi generasi sandwich, serta memberikan pelatihan manajemen waktu dan dukungan kesejahteraan mental. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan karir dan keluarga, perusahaan tidak

hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga loyalitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Abrason, T. A. (2015). Older Adults: The "Panini Sandwich" Generation. *Clinical Gerontologist*, *38*(4), 251–267. https://doi.org/10.1080/07317115.2015.1032466

Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Hafizd Satria, M.A., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta terhadap Kinerja Karyawan (tinjauan literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6). https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6

Anadrini, I. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Gowa. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951-952.*

Annisa, N., Siti. N., Muhammad. R. (2024). Pemaknaan Generasi Sandwich Dalam Perspektif Generasi Z (Studi Fenomenologi Pada Generasi Z di Kabupaten Kuningan). https://doi.org/10.47233/jkomdis.v4i3.2175

Astra Life. (2022). Dukung Literasi Keuangan bagi Generasi Sandwich, Astra Life Gelar #BetterSandwichGen Masterclass. *Astra Life* https://www.astralife.co.id/corporate-news/dukung-literasi-keuangan-bagi-generasi-sandwich-astra-life-gelar-bettersandwichgen-masterclass/.

Ayudiarini, N. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1). https://www.academia.edu/3319593/Pengaruh_Iklim_Organisasi_Dan_Pengembangan_Karir_Terhadap_Kepuasan_Kerja

Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). Human Resource Management: An Experiental Approach (12th ed.). *McGraw-Hill*.

Blau, P. (2017). Exchange and Power in Social Life (2nd ed.). *Routledge.*

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3(2)*, 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Burke. R. J., Calvano. L. M. (2017). The Sandwich Generation: Caring for Oneself and Others at Home and at Work. https://doi.org/10.4337/9781785364969.00007)

Chisholm, J.F. (1999). The Sandwich Generation. *Journal of Social Distress and Homelessness*, 8(3), 177-191. https://doi.org/10.1023/A:1021368826791

Clark, S. (2000). Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Corey, M. S. & Corey, G. (2006). Groups: Process and Practice (7th ed.). *Thompson Higher Education*

Creswell, J.W. (1998). Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among five traditions. *Sage Publications*.

Davlembayeva, D., Alamanos, E. (2023). Social Exchange Theory: A review. In S. Papagiannidis (Ed.). *TheoryHub book*. https://open.ncl.ac.uk / ISBN:9781739604400

Difa, Y.I., Furyanah, A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. Management Insight: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 70-84. https://doi.org/10.33369/insight.17.1.70-84

Greenhaus, Callanan, Godshalk. (2010). Career Management. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=XchJNXEue3oC&oi=fnd&pg=PR1&dq=greenhaus+callanan+dan+godshalk+2010&ots=4kramG74S2&sig=l4XHXS4Tbol1WtOq1fgyuNkuCAc&redir_esc=y#v=onepage&q=greenhaus%20callanan%20dan%20godshalk%202010&f=false

Greenhaus, J.H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.'

Harahap, N. (2020). Penelitian Kualitatif. *Wal ashri Publishing*.

Hidayat, R. M. D., & Linando, J. A., (2024). The Influence of Work-life Balance & Healthy Lifestyle on Mental Health through Focus on Work in Gen Z Employees. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen, 3(1),* 174-188. https://journal.uii.ac.id/selma/article/view/36638

Holland, J. L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (3rd ed.). *Psychological Assesment Resource.*

Irawati, Megawati B, Rezky N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sektretariat Daerah.

Jakpat. (2020). How Indonesia Sandwich Generation Deal with The Economic Shock of Covid-19. *Jakpat*. https://www.jakpat.net

Juwitaningrum, I. (2013). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK. *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 132. https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v2i2.2580

Khalil, R. A., & Santoso, M. B. (2022). Generasi Sandwich: Konflik Peran dalam Mencapai Keberfungsian Sosial. *Share: Social Work Jurnal, 12*(1), 123–135.

Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–Family Conflict, Policies, and The Job–Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior–Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139–149. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139

Kusumaningrum, F. A. (2019). Generasi Sandwich: Beban Pengasuhan dan Dukungan Sosial pada Wanita Bekerja. https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss2.art3

Latifah, W.N., & Hendriani, W. (2024). Dinamika Resiliensi Perempuan Sandwich Generation Yang Menjadi Caregiver Dalam Keluarga Multigenerasi. *Universitas Airlangga Repository*. https://repository.unair.ac.id/132966/

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. *Springer Publishing Company*.

Linando, J. A, & Mayrhofer, W. (2024). In Search of Reriligius Individuals Career Success Pattern: "To be rich but not only for me." *Asian Journal of Business Ethics*. https://doi.org/10.1007/s13520-023-00188-z

Linando, J. A., Hartono, A., & Setiawati, T. (2018). Leadership in Small and Medium Enterprises in Unique Snack Industries (Case Studies in Yogyakarta). *International Journal of Small & Medium Enterprises and Business Sutainability, 3(3).* https://www.usakti-cisbucs.com/index.php/archives/volume-03/no-03-nov-2018/116-leadership-in-small-and-medium-enterprises-in-unique-snack-industries-case-studies-in-yogyakarta

Linando, J.A. (2021). Manajemen Kinerja: Konsep Praktis & Perspektif Islam. *UPP STIM YKPN*. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/37902

Luvena, R.A. (2023). Dampak Work Family Conflict pada Perkembangan Karir Karyawan Perempuan. *Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie*. http://eprints.kwikkiangie.ac.id/id/eprint/5081

Marniati, Prof. Adjunct. Dr., SE., M.kes. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. 104-105.

Miller, D. A. (1981). The Sandwich Generation: Adult Children of the Aging. Washington, DC: National Association of Social Workers.

Muspawi, Mohamad. (2017) Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol.17, no.1. https://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v17i1.108

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 400–410. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400

Nurazizah, M., Asrori, Y., & Yuline. (2018). Hubungan Tipe Kepribadian dengan Pilihan Karir Peserta Didik Kelas XI MAN 1 Pontianak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, 7(5)*. https://doi.org/10.26418/jppk.v7i5.25686

Nurvitasari, F. Kristina S, Dianawati S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Selecta Baru. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 10(2). https://doi.org/10.21067/jrmm.v10i2.7947

Pratita, F. R., Jamalludin, J., & Nurokhmah, P. (2022). Perbandingan Tingkat Kebahagiaan antara Generasi Sandwich dan Non-Generasi Sandwich. *Jurnal Litbang Sukowati 6(1)*. https://doi.org/10.32630/sukowati.v6i1.254

Rachman, E., Savitri, S. (2009). Anda Bisa Menciptakan Masa Depan Anda Sutradaranya. Jakarta: *Gramedia pustaka utama*.

Roots, C. R. (2021). The sandwich generation. *Routledge*.

Samudra, R. R., Wisana, I. D. G. K. (2016). Female Labor Force Participation of Sandwich Generation in Indonesia. *The Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL) Southeast Asia*. https://www.researchgate.net/publication/315683538

Sari, A. K., Yusuf, A. M., Iswari, M., & Afdal, A, A. (2021). Analisis teori karir Krumboltz: Literature review. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1). https://doi.org/10.23887/jjbk.v12i1.33429

Sari, D. P., Candra, Y. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Self-Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. *1*(3). http://dx.doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.102

Soetjipto, B.W., Handoko, T. H., Ancok, D., Dharma S., Peniawati, K., Pradiansyah, A., & Adi, W. A. P. S. (2002). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: *Amara Books*.

Sudarji, S., Panggabean, H., & Marta, R. F. (2022). Challenges of the Sandwich Generation: Stress and Coping Strategy of the Multigenerational Care. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *7*(3), 262–274. https://doi.org/10.23917/indigenous.v7i1.19433

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-24). *Alfabeta*

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-25). *Alfabeta*

Super, D.E. (1975). The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development. *Harper & Row*

The SMERU Research Institute. (2020). Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Empat Decade Terakhir di Indonesia: Satu Langkah Maju, dua Langkah Mundur. Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Empat Dekade Terakhir di Indonesia: Satu Langkah Maju, Dua Langkah Mundur | The SMERU Research Institute

Timmers, M., & Gielens, T. (2022). Family Supportive Supervisors Behaviour for the Sandwich Generation: Considerations for Training Practice. In Working Women in the Sandwich Generation: Theories, Tools and Recommendations for Supporting Women's Working Lives (pp. 71-81). *Emerald Publishing Limited*. http://dx.doi.org/10.1108/978-1-80262-501-120221005

Wihana, D., Ariatna, Y., Wulandari, S. L., & Sidiq, F. F. (2024). The Problem of the "Sandwich Generation" in the Depok City Government Bureaucracy. *De Pamong: International Journal of Government and Civil Society, 1*(1), 45–60.

Williams, C. (2004). The sandwich generation. *Perspectives on Labour and Income*, *16*(4), 7–15.

Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2002). Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir. *Gramedia*

Woda, R., & Pontoan, M. D. A. (2024). Fenomena Kondisi Psikologis Perempuan Single Parent dalam Generasi Sandwich. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(4), 1261-1270. https://doi.org/10.38035/rjj.v6i4.915

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. ANALISIS TEMATIK

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
HAN	sebenernya tuh kesuksesan karir menurut aku ketika kita bisa bekerja sesuai passion, sesuai dengan kesukaan kita. Jadi kerja ngeluhnya tu jarang. Terus juga keluarga mendukung itu sih kalau menurut aku. Iya kalau misalkan didukung sama keluarga terus sama perusahaan juga mendukung kita lingkungan juga enak. Kenapa aku bisa mendefinisikan seperti itu ya karena aku capek kerja di lingkungan yang toxic tuh akutu pengen sukses karir juga karena lingkungan yang enak gitu. Bukan karena aku nyenggol orang lain kaya begitu	Definisi Kesuksesan Karir	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	Ada, mereka juga sama jadi mereka juga nyoba aku pindah. Terus juga ada yang nyuruh aku buat ambil sertifikasi gitu. Kadang juga mereka share info loker, aku juga share info loker ke sesama staff juga	Dukungan Rekan	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich
LL	generasi sandwich itu generasi dimana seseorang itu harus membiayai kehidupannya sendiri serta keluarganya	Pemahaman Generasi Sandwich	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	Ya, ada. Mungkin kayak dari segi pemikiran kalau misalnya	Perbedaan Pengalaman Karir	Status Generasi Sandwich

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	generasi sandwich kan dia tanggung jawabnya lebih besar gitu ya, lebih karena ada keluarga yang harus dinafkahin kayak gitu. Jadi tanggung jawab pekerjaannya juga mungkin lebih tinggi gitu dibanding yang mungkin yang biasanya serba enak kan agak beda mungkin kalau kata aku sih gitu		terhadap Perkembangan Karir Individu
ISY	.... generasi sandwich itu adalah seorang anak yang harus bekerja untuk membiayai adik adiknya dan orang tuanya	Pemahaman Generasi Sandwich	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	untuk orientasi karir saya tidak begitu mempengaruhi dalam mencapai tujuan karir saya. Mungkin usaha saya seperti yang saya bilang tadi saya harus kerja tanpa cuti supaya nantinya ketika saya sudah pulang di Indonesia saya bisa bangun toko	Orientasi Karir	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	iya, faktor faktor tersebut memiliki khusus kepada saya sebagai generasi sandwich dalam konteks karir saya karena seperti yang sudah saya katakan tadi bahwasanya menjadi TKI bukan kemauan saya tapi karena ada tekanan waktu yaitu seperti orangtua saya semakin menua sedangkan adik adik saya masih kecil terus tanggung jawab kepada keluarga saya juga yang membuat saya harus mengesampingkan dulu keinginan karir saya untuk membiayai keluarga serta adik	Hambatan Khusus	Faktor Penghambat Karir Generasi Sandwich

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	adik saya sampai mungkin adik saya bisa membiyai diri mereka sendiri dan bisa ngasih ke orang tua saya juga		
RM	.... generasi sandwich itu adalah generasi yang dia itu harus melanjutkan tanggung jawab, ya. Bukan beban ya, ini ya. Melanjutkan tanggung jawab untuk kehidupan keluarganya. Bisa, dia itu bisa ngebantu, ngebantu untuk perekonomian ataupun kebutuhan-kebutuhan lain di keluarga, baik untuk orang tuanya, saudaranya, ataupun beberapa bagian keluarga yang lain, kayak begitu	Pemahaman Generasi Sandwich	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	Kalau dari hambatan khususnya, enggak ya. Karena menurut aku, untuk mencapai posisi karir yang lebih baik, sebenarnya dengan keadaan yang kayak gini malah jadi motivasi. Harusnya aku nggak boleh stuck di sini aja. Aku harus lebih baik, aku harus ngasih kedua orangtuaku jual lebih banyak, itu jadi salah satu semangat ya. Kalau mau hambat, enggak beda konsep lagi. Kalau misalnya memang aku harus lebih jauh lagi dari orangtua, itu mungkin jadi salah satu hambatan. Tapi untuk saat ini belum terjadi dan semoga nggak terjadi	Hambatan Khusus	Faktor Penghambat Karir Generasi Sandwich
	Kalau dari jenjang karir, ada. Contohnya itu kemarin, dia akan opening. Kalau yang lain-lain, pengembangan *soft skill*, juga	Dukungan Perusahaan	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	ada. Kebetulan aku anaknya suka bikin konten, jadinya perusahaanku itu ngadain semacam bootcamp, gitu. Dan bootcamp-nya itu kita dibayar. Dibayar, dibeliin aplikasi, jadinya kita tetap happy ngejalaninnya. Itu sih dukungan-dukungan kecil dari perusahaan kayak gitu		
ND	Generasi sandwich menurut aku dia yang menanggung tanggung jawab buat diri dia sendiri, generasi diatasnya dan juga generasi dibawahnya. Makanya ada istilah sandwich karena dia seperti sandwich berada ditengah tengah	Pemahaman Generasi Sandwich	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	saya itu merasa jadi generasi sandwich ketika ibu saya kerja tapi penghasilannya tidak mencukupi sedangkan saya masih memiliki adik. Nah dari situ saya bekerja buat ibu saya dan buat adik saya yang masih sekolah	Kesadaran Sebagai Generasi Sandwich	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	Orientasi karir atau target karir mungkin ada di situ sekarang. Aku ingin jadi seorang project manager kedepannya. Tetapi hal tersebut pastinya butuh proses yang sangat panjang karena aku sendiri nggak ingin menetap di satu tempat yang aku sekarang. Karena nantinya pasti apabila bekerja itu ada titik jenuh atau ada titik bahwa aku harus upgrade, aku stuck di sini dan harus upgrade di Rina. Dari situ	Orientasi Karir	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	sendiri, aku punya keinginan atau cita-cita nantinya bekerja di company yang lebih besar lagi. Dengan posisi yang mungkin lebih baik lagi kedepannya		
	Mungkin enggak ya, karena aku sendiri juga enggak menceritakan hal ini di tempat kerja. Jadi, dari atasan sandwich mungkin enggak tahu tentang hal itu, karena mereka mempengaruhi kerjakan aku, mempengaruhi skill aku, aku butuh atau apa, ya walaupun emang aku butuh sih. Tapi ya, mereka mempengaruhi aku karena memang skill aku, dan aku juga enggak mau untuk ngobrolin tentang hal itu, karena aku enggak mau nantinya mereka itu melihat aku bukan dari skill aku, tapi malah dari cerita yang aku ceritakan	Dukungan Atasan	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich
	Mungkin ada dukungan dari fasilitas, atau dukungan yang lainnya? Kalau dukungan dari kantor sendiri, secara langsung itu tidak ada, tapi mungkin ada beberapa pattern TNC bahwa di tempat aku bekerja sekarang, itu terdapat jenjang karir yang nantinya itu jadi salah satu goals atau salah satu plan	Dukungan Perusahaan	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich
L	.... kondisi aku mungkin saat ini masih membantu generasi di atas aku, yaitu orang tua. Seperti dari kebutuhan, terus bantu hutang-hutangnya, membayar hutang-hutangnya dia. Dimana hutang ini juga aku kurang tahu	Kesadaran Sebagai Generasi Sandwich	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	mungkin karena akibat menghidupi dulu orang tuanya juga atau saat itu anaknya sekolah, misalnya aku dan adik aku sekolah, seperti itu. Jadi gaya hidup atau keuangan yang kurang teratur berakibat sampai kondisi generasi aku		
	Perbedaan Karir	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu	ditempat kerja kebetulan rata-rata nasibnya kaya gitu juga sih, aku ga lihat perbedaan itu
	Paling dari bonus aja sih, terus aku dapat sebenarnya fasilitas tuh kayak laptop, handphone ya. Jadi, dan semua ATK-ATK itu aku nggak harus pikirin.... oh iya, terbantu banget. Bantu banget pasti ya. Termasuk paket internet juga di-provide kan. Jadi ya, sangat-sangat lumayan. Sangat-sangat tidak ada pikiran harus ngurangi gaji untuk kerjaan gitu	Dukungan Perusahaan	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich
TA	.... ngerasanya iya, gitu. Dari definisi yang aku bilang tadi itu jadi salah satu orang yang membantu ekonomi keluarga, gitu. Karena aku tuh anak pertama, ya, punya adik tiga orang. Dan satu udah kuliah dia. Yang satu lagi mau masuk kuliah. Yang satu lagi mau masuk SMA kan. Nah, terus sebelumnya juga selama aku kuliah dulu, orang tua tuh sempat pinjam sana-sini lah, gitu, untuk	Kesadaran Sebagai Generasi Sandwich	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	membiayai aku kuliah. Dan pinjamannya itu masih belum selesai, hanya sehutang, ya. Nah, jadi aku sekarang itu bekerja untuk diri sendiri, ya, kan. Menghidupi diri sendiri di sini. Aku ngerantau, ya, dari Sumatera. Menghidupi diri sendiri di sini, kemudian bantu ekonomi keluarga, bantu lunasin hutang sebelumnya, sama bantu menyokong adik-adik aku juga. Jadi, aku merasa menjadi generasi sandwich karena, ya, betul		
	.... tapi dulunya itu setelah aku lulus kuliah aku itu ditawari S2 di Taiwan, ya siswa full cover, gitu kan. Nah, dengan pertimbangan sebagai generasi sandwich itu tadi, maksudnya ekonomi di rumah lagi butuh-butuhnya, gitu. Kalau aku S2, berarti aku kan tidak produktif ya, alias tidak menghasilkan. Aku hanya menyelesaikan studi atau melanjutkan studi, jadi tidak bisa menghasilkan duit yang bisa dikirim ke keluarga, gitu. Pun bisa menghasilkan duit, paling itu kepake untuk biaya hidup di sana, atau apa namanya, bertahan hidup di sana deh, di Taiwan waktu itu....	Hambatan Khusus	Faktor Penghambat Karir Generasi Sandwich
	kalau dukungan dari perusahaan itu mungkin training-training itu ada cuman perusahaan itu ga melihat latar belakang dia melihat performa jadi bakalan	Dukungan Perusahaan	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	ada untuk itu cuman ga memandang generasi sandwich		
	kalau dari atasan kayaknya engga sih kayaknya atasanku gatau deh aku gen sandwich jadi ya sama aja perlakuan atasan dengan karyawan yang lainnya	Dukungan Atasan	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich
	kalau dukungan dari mereka ada sih ya mereka tu ada salah satu rekan kerja yang sandwich gen jadi sering misuh-misuh bersama jadi hectinya ga berasa karena pikirannya ga kebagi jadi bisa fokus kerja jadi ya dia mempengaruhi untuk fokus kerja dimana dari fokus kerja nanti next timenya bisa jadi pengembangan karir ya gitu	Dukungan Rekan	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich
MLK	kalau untuk saat ini kayaknya belum ya karena menjalani kerjaan yang saat ini dan tekuni freelance arsitektur yang sekarang	Orientasi Karir	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	kalau untuk karir sendiri tidak ada. Saya juga punya prinsip direzeki saya ada rezeki orang lain juga jadi selama ini ga ngerasa beda sama temen temen yang non sandwich	Perbedaan Pengalaman Karir	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	kalau saya sendiri mungkin karena saya ngerasa udah jadi tanggung jawab saya kalau bukan saya siapa lagi jadi kalau mengorbankan ke keluarga tidak terlalu relate tapi karena saya merasa udah menjadi tanggung jawab saya	Mengorbankan Karir/Keluarga	Faktor Penghambat Karir Generasi Sandwich
I	kalau dibilang punya harapan atau enggak pasti punya dari segi	Harapan Karir	Status Generasi Sandwich

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	faktor keluarga saya pasti saya sebagai anak pertama pasti punya harapan untuk kedepan untuk ke jenjang karir. cuman ya lebih ke nanti dulu kita pikirkan itu nanti dulu. Lebih fokus ke kerja kerja kerja. Kalau harapan mah banyak pengen beli inilah pengen beli itulah, kerja ini kerja itu pasti banyak harapan jenjang karir yang lebih bagus cuman kaya nanti dulu walaupun ada jalannya tapi nanti dulu selesain satu-satu dulu. Kalau yang satu udah *better* nih buat ditinggal kita ambil option yang ini		terhadap Perkembangan Karir Individu
	Lebih ke keluarga sih sebenarnya. Yang pertama kan pasti bagi-bagi waktu ya, kalau juga buat diri sendiri, udah fokus sama keluarga, membagi waktu untuk diri sendiri. Jadi sebenarnya kalau untuk orang yang gak bisa fokus sama satu hal, pasti bakalan susah, pasti bakalan ada yang mengorbankan. Tapi itu sebenarnya balik lagi ke diri masing-masing sih. Ada yang mungkin bisa nge-cover dirinya juga dan keluarga, ada yang enggak. Tapi kalau untuk saya, saya lebih mengutamakan keluarga saya daripada diri saya sendiri	Mengorbankan Karir/Keluarga	Faktor Penghambat Karir Generasi Sandwich
	Dampak positif bisa dibilang iya, pertama kita di kerjaan punya relasi, ya kan terus juga perbulan juga dari kerja itu perbulan itu kita digaji gitu, dan dari gaji itu	Dampak Positif	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	kan kita bisa ngebahagiain adik-adik gitu kan terus bisa ya nambah-nambah buat orang tua gitu sih, atau mungkin nabung-nabung untuk pendidikan itu sih positifnya		
AY	kalau untuk masa depan karir jujur aku sampai sana ya enggak kepikiran sampai sana. Cuma mikir semoga nanti bisa dapat *better* offer. Terus apa namanya ya bisa dapat, bukan bisa hidup dengan lebih baik lagi. Terus kalau untuk rencana khusus ada sih aku sebenarnya pengen lanjut sekolah. Pengen lanjut sekolah buat perkembangan karir juga kan lumayan tuh kalau misalnya ganti dari D3 ke S1, S1 ke S2 itu kan ada perubahan dari gaji gitu kan. Jadi bisa naik gitu walaupun harus ya agak panjang lah prosesnya tapi kan ya lumayan gitu, aku dapat ilmu terus di kantor juga gajinya bisa naik itu sih. Mungkin dari segi Pendidikan itu termasuk bisa mempercepat karir yak arena kaya tadi yang aku bilang kalua ganti dari D3 ke S1 gaji kita bisa naik nah dengan gaji yang naik juga aku bisa membiayai orang tuaku lebih dari yang sekarang dan pastinya bisa punya tabungan lebih	Harapan Karir	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	Kalau sejauh ini yang aku lihat itu, dia ngorbanin karir demi keluarga sih ya. Jadi kayak ya bener-bener banyak yang harus	Mengorbankan Karir/Keluarga	Faktor Penghambat Karir Generasi Sandwich

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	di rem, banyak hal yang harus di rem, harus ditahan gitu kayak ntar aja, ntar aja, ntar aja. Tapi akhirnya nanti uang yang udah dia kumpulin kepake buat hal lain, kepake buat hal lain gitu. Akhirnya tujuan yang dia mau hal yang dia mau gak akan pernah tercapai kalau gak dia maksa itu		
	Biasanya dibiarin sih kalau misalnya ada masalah di rumah gitu loh. Biasanya gak aku angkat	Menjaga Keseimbangan Emosional Dan Mental	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich
SE	harapan karirnya tu bisa dapat kerjaan yang kerjaan dengan jenjang karir yang lebih bagus sih, karena kan tempat aku yang sekarang kan aku tu pengen kerja di perusahaan yang depatemennya itu banyak orang karena ditempat aku yang sekarang itu kebetulan untuk departemen aku sendiri jadi kadang aku bertanya tu ke departemen lain kalau lagi nanya masalah yang aku hadapi ataupun kepada atasan aku langsung. Atasan aku itu sebenernya bukan kepala departemen aku tapi direktur jadi kurang banyak teman untuk bertukar pikiran jadi seandainya ada perkembangan karir lagi ke beda perusahaan pengennya tu aku dapat perusahaan yang didepartemen itu tu orangnya banyak jadi aku ada temen tukar pikiran lebih banyak lagi	Harapan Karir	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	kalau aku karir sukses itu ketika tabungan lebih banyak daripada pengeluaran menurut aku sih ya. Misalnya gaji kamu 10 juta nih tapi pengeluaran kamu masih 7 juta dan kamu Cuma bisa nabung 3 juta aku karirnya belum sukses seperti itu. Tapi seadandainya gaji aku 10 juta terus pengeluaran aku 7 juta pengeluaran aku Cuma 3 juta berarti karir aku udah sukses karena karir aku tu bisa menghidupi aku dengan sangat baik seperti itu aku mendefinisikan seperti itu karena aku terbiasa itung itungan duit ya	Definisi Kesuksesan Karir	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	Mungkin karir demi keluarga. Kalau saya merasa sebaliknya ya, karena saya sandwich generation, jadi saya mengorbankan keluarga saya demi karir, karena saya harus mengedepankan karir dulu, karena ada keluarga yang harus dibiayain, gitu ya. Jadi ya, dengan karir lebih tinggi, jadi saya akan biasa membiayai keluarga, tapi konsekuensinya saya jarang ketemu keluarga, kayak gitu	Mengorbankan Karir/Keluarga	Faktor Penghambat Karir Generasi Sandwich
	gak ada dukungan sih	Dukungan Atasan	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich
CM	.... karena dari 2018 aku bekerja Mungkin sekitar 70% dari gajiku selalu aku keluarkan untuk kebutuhan di generasiku yang sebelumnya Baik itu untuk makanan, kebutuhan yang primer	Kesadaran Sebagai Generasi Sandwich	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	sekunder yang mungkin kayak rokok segala macam, rokok apa segala macam itu aku yang penuhi....		
	Oke definisi sukses karir karena prioritas dan tujuan aku adalah untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan juga aku sendiri. Selama itu bisa terpenuhi dan masih punya spare misalnya nih gajinya sekian sekian juta sekian puluh juta itu sudah bisa mencakup kebutuhan keluarga maupun diri sendiri plus masih ada sisa buat jalan-jalan buat liburan plus masih ada sisa buat misalnya beli hp baru misalnya atau enggak beli buat kebutuhan hobi lah misalnya kalau itu semua sudah terpenuhi menurut aku itu adalah orang yang sudah sukses. Menurut aku gitu karena berarti dia pekerjaannya dia sudah melakukan hal yang sangat-sangat baik dalam karirnya sampai dia bisa memenuhi ketiga hal tadi dengan baik itu menurut aku tingkat kesuksesan yang ingin aku capai	Definisi Kesuksesan Karir	Status Generasi Sandwich terhadap Perkembangan Karir Individu
	Hambatan khusus untuk meraih tujuan karir atau mencapai tujuan karir itu lebih ke waktu Karena ada waktu yang aku harus Aku tidak bisa bilang hambatan sebenarnya sih karena setelah aku pikir-pikir cara kerja masing-masing orang di kantor itu ya tergantung mereka masing-masing kalau memang kerjanya	Hambatan Khusus	Faktor Penghambat Karir Generasi Sandwich

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	males-malesan otomatis mereka butuh waktu lebih di luar kantor untuk mengerjakan pekerjaannya		
	aku pilih opsi yang itu karena at the very least aku bisa menuhi kebutuhan dia meskipun aku tidak hadir secara fisik untuk membantu dia akan sedikit kesusahan untuk sebentar kayak 4-5 jam, tapi at least aku bisa bawa pulang kebutuhannya dia gitu. Ini constant negotiation yang terus terjadi dan secara emosional. Cara nge-handlenya ya aku harus ingat-ingat lagi gitu prioritasku adalah aku bekerja bukan untuk karir lebih tepatnya aku bekerja untuk memenuhi kebutuhan aku dan keluarga ku gitu. Kalau misalnya ada pekerjaan yang bisa ngasih lebih banyak untuk kebutuhan aku, aku gak ada masalah kalau aku harus turun jabatan gitu kasarnya dan aku bukan bekerja untuk ambisi pribadi tapi lebih untuk memenuhi kebutuhan keluarga ku itu yang aku ingat-ingat terus gitu, ingat purposenya, ingat tujuannya apa itu yang membantu aku. untuk yaudah mentalnya agak mau menguat lagi dan akhirnya kita, akhir-akhir aku bisa went through it gak smooth sih tapi ya lumayan lah gitu agak berdarah-berdarah juga waktu itu	Menjaga Keseimbangan Emosional Dan Mental	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	Kalau misalnya aku bisa bagi waktunya bagus dampaknya Nggak banyak pikiran juga bisa santai enjoy	Dampak Positif	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich
DA	Kalau menurutku seperti aku sendiri sebagai generasi sandwich pastinya gak menghambat ya misalnya kita kan misalnya aku sekarang kerja di perusahaan yang tidak terlalu besar. Aku pengen jadi lebih besar lagi itu sebenarnya gak menghambat sih cuman kayak kita tuh bingung gitu loh kalau misalnya kita mau ke perusahaan yang lebih besar itu otomatis kan harus ada seleksi-seleksi yang lumayan lama ya. Sedangkan kita tuh tetap harus bekerja di perusahaan yang lama jadi gak bisa resign dulu gitu loh harus selalu bekerja itu sih untuk menghambatnya. Untuk mencapai karir yang lebih tinggi kayaknya gak sih cuman ya itu kita harus selalu bekerja gitu loh biar keluarga kita tuh gak isinya tetap bisa makan gitu	Hambatan Khusus	Faktor Penghambat Karir Generasi Sandwich
	Cara menjaga emosional kalau dulu aku masih itu tahun 2021 Itu sih 2021-2022 kalau misalnya stres dari kerjaan itu aku di rumah kebawa gitu loh setelah aku berpikir lebih dewasa jadi kayak bisa lebih merem gitu loh emosinya Jadi sekarang gak pernah Cuman paling diem aja	Menjaga Keseimbangan Emosional Dan Mental	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
	Kalau junjang karir gak ada cuman kemarin awal tahun itu naik gaji sama dijadikan karyawan tetap.... Ngebantu sih soalnya kita jadi gak khawatir mau dipecat gitu kan karyawan ke depan	Dukungan Perusahaan	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich
DND	Kalo hambatan yang kayak secara Kelihatan itu kayaknya gak ya Cuman kayak hambatannya tuh perang sama diri sendiri gitu gak sih Kayak dirumah nih stress ngelibatin ini Ternyata pressure di kantor juga lagi lebih-lebih banget Jadi tuh hambatannya tuh buat diri sendiri gitu loh Terus kayak manage waktunya gimana Terus kayak harusnya gimana biar soal rumah gak dibawa ke kerjaan Soal kerjaan gak dibawa ke rumah gitu	Hambatan Khusus	Faktor Penghambat Karir Generasi Sandwich
	Belum ada sih Belum kelihatan Belum Belum ada. Soalnya belum selesai Maksudnya kan kalau Intinya belum selesai Ngebiayainnya gitu loh Belum kelihatan Masih jauh gitu Tapi kan itu udah termasuk dampak positif Kak Ya kan Kak udah sejauh ini Udah kerja Udah termasuk lama kan	Dampak Positif	Faktor Pendorong Karir Generasi Sandwich