

PEREMPUAN DI ANTARA MOTIVASI DAN HAMBATAN KARIR  
(STUDI KASUS MOTIVASI DAN HAMBATAN DOSEN PEREMPUAN DI  
IAIN PURWOKERTO)

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Rahmat Agung Nuswantoro  
Nomor Mahasiswa : 15311329  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
2018/2019**

Perempuan Di Antara Motivasi Dan Hambatan Karir  
(Studi Kasus Motivasi Dan Hambatan Dosen Perempuan Di IAIN Purwokerto)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Rahmat Agung Nuswantoro  
Nomor Mahasiswa : 15311329  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bawa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini, dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 18 Juni 2019



Penulis

Rahmat Agung Nuswantoro

HALAMAN PENGESAHAN

**PEREMPUAN DI ANTARA MOTIVASI DAN HAMBATAN KARIR  
(STUDI KASUS MOTIVASI DAN HAMBATAN DOSEN PEREMPUAN DI  
IAIN PURWOKERTO)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama : Rahmat Agung Nuswantoro  
Nomor Mahasiswa : 15311329  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 18 Juni 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PEREMPUAN DI ANTARA MOTIVASI DAN HAMBATAN KARIR (STUDI KASUS  
MOTIVASI DAN HAMBATAN DOSEN PEREMPUAN DI IAIN PURWOKERTO)**

Disusun Oleh : **RAHMAT AGUNG NUSWANTORO**  
Nomor Mahasiswa : **15311329**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 9 Juli 2019


Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, SE., MM.

Penguji : Faresthi Nurdiana D., SE., MM



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



  
Ika Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Munjin yang selalu memberikan pelajaran baik spiritual maupun duniawi dan Rohimana Budiati yang selalu memberi dukungan finansial kepadaku sehingga aku bisa menyelesaikan studiku.



## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Perempuan Di Antara Motivasi Dan Hambatan Karir (Studi Kasus Motivasi Dan Hambatan Dosen Perempuan Di IAIN Purwokerto). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi dosen perempuan dalam bekerja, lalu bagaimana perkembangan dosen perempuan di kampus, dan juga tantangan karir yang dihadapi dosen perempuan di kampus. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Narasumber penelitian ini adalah Tri Rachmijati, Sumiarti dan Kusmiyatun. Lokasi penelitian ini dilakukan di Purwokerto, tepatnya di Institut Agama Islam Indonesia.

Hasil penelitian adalah yang pertama bahwa motivasi dosen perempuan yaitu diantaranya; 1. Mencapai Kemandirian Finansial; 2. Mengekspresikan Diri; 3. Ingin Perempuan Maju dan 4. Menjadi Dosen Profesional. Kedua ialah hambatan yang dialami dosen perempuan di IAIN Purwokerto yaitu berasal dari internal dan eksternal. Hambatan internal merupakan hambatan yang berasal dari diri sendiri dan hambatan eksternal berasal dari lingkungan, konflik peran kerja dan kekerasan verbal.

**Kata kunci:** Pekerja Perempuan, Pengembangan SDM, Hambatan Karir, Motivasi, Dosen Perempuan

## ABSTRACT

*This study titled as Female Between Career Motivation and Obstacles (A Case Study of Motivation and Obstacles to Female Lecturers at IAIN Purwokerto). The purposes of this study are to determine the motivation of female lecturers in work, how the development of female lecturers on campus, and also the career challenges faced by female lecturers on campus. This study uses data collection methods in the form of interviews and documentation. The sources of this research are Tri Rachmijati, Sumiarti and Kusmiyatun. The location of this research was conducted in Purwokerto, precisely at the Indonesian Islamic Institute.*

*The results of the study are; first, the motivations of female lecturers include; 1. Achieve Financial Independence; 2. Expressing herself; 3. Desire to make female become advanced and 4. Become Professional Lecturers. The second is the obstacle experienced by female lecturers at IAIN Purwokerto, which comes from internal and external. Internal barriers are obstacles that originate from oneself and external barriers originate from the environment, work role conflict and verbal violence.*

**Key word:** Female Worker, HR Development, Career barrier, Motivation, Female Lecturer

## MOTTO

*“Fortis Fortuna Adiuvat”*

**John Wick**





## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

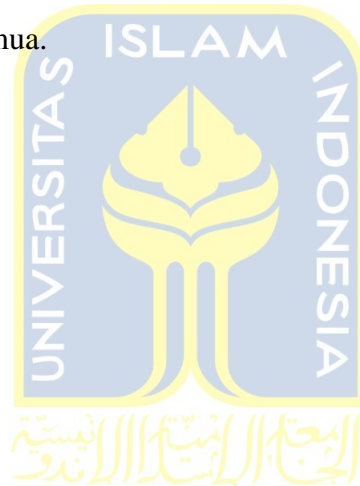
Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Judul yang penulis akan ajukan adalah “Perempuan Diantara Motivasi dan Hambatan Karir”

Dalam penyusunan dari penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa baik dan tiada hentinya meunjukkan kebesaranNya, selalu menuntun langkahku dan memberi kemudahan serta kelancaran dalam penulisan skripsi ini.
2. Diri saya sendiri, R. Agung Nuswantoro yang mampu menyelesaikan skripsi ini
3. Andriyastuti Suratman, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Nadine Cindi Karissanata yang selalu bisa menempatkan diri, menemani kemana-mana dan bisa menjadi pelarian ketika sedang suntuk, juga menjadi partner jalan-jalan explore kota.

5. Penghuni Kontrakan Baper yang selalu mengisi hari-hariku dengan kebrisikannya. Malam hidup siang mati.
6. Mba Tata yang memberi pelajaran tentang kehidupan di Jogja dan setelahnya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umumnya bagi kita semua.



Yogyakarta, 15 Maret 2018

Penulis,

R. Agung Nuswantoro

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	
Halaman Judul.....	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Abstrak.....	vi
Halaman Motto.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori.....	18
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.2 Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	22
2.2.3 Motivasi.....	23
2.2.4 Pertumbuhan dan Perkembangan Manusia.....	28
2.2.5 Karir.....	30
2.2.6 <i>Work-Family Conflict</i> .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	34
3.2 Narasumber Penelitian.....	35
3.3 Jenis Data Penelitian.....	38

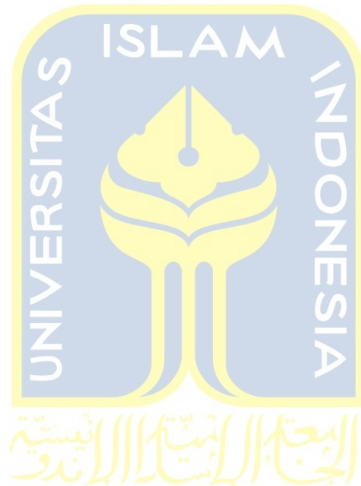
3.4 Sumber Data Penelitian.....	38
3.4.1 Instrumen Penelitian.....	38
3.4.1.1 Motivasi Mengembangkan Karir.....	38
3.4.1.2 Tantangan Karir.....	39
3.4.1.3 Perkembangan Karir.....	40
3.4.2 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5 Proses Analisis Data.....	42
3.6 Keabsahan Data.....	44
<b>BAB IV MOTIVASI PEREMPUAN DALAM BEKERJA</b>	
4.1 Motivasi Perempuan Dalam Bekerja.....	46
4.2 Efek Dari Kekuasaan.....	51
4.3 Keinginan yang Ingin Dicapai.....	55
<b>BAB V PERKEMBANGAN DOSEN PEREMPUAN</b>	
5.1 Mengembangkan Kemampuan.....	60
5.2 Bentuk Dorongan Dari Diri Sendiri Untuk Mengembangkan Karir.....	63
5.3 Bentuk Dorongan Dari Keluarga Untuk Mengembangkan Karir.....	65
<b>BAB VI HAMBATAN YANG DIALAMI DOSEN PEREMPUAN</b>	
6.1 Hambatan Diri Sendiri.....	67
6.2 Hambatan Eksternal.....	71
6.2.1 Hambatan yang Berasal Dari Lingkungan.....	71
6.2.2 Masalah Dalam Keluarga Terkait Konflik Peran Kerja dan Rumah Tangga	73
6.2.3 Masalah Dalam Pekerjaan Terkait Konflik Peran Kerja dan Rumah	76
Tangga.....	
6.2.4 Anggapan Bahwa Perempuan Hanya Bertugas Mengurus Rumah Tangga	79
6.2.5 Kekerasan Verbal.....	81
6.3 Cara Narasumber Mengatasi Hambatan-Hambatan.....	83
6.3.1 Awal Mengatasi Hambatan Meniti Karir Disamping Menjadi Ibu Rumah	83
Tangga.....	
6.3.2 Mengatur Waktu Untuk Keluarga.....	85
6.3.3 Mengatur Waktu Untuk Pekerjaan.....	87

<b>BAB VII PENUTUP</b> .....	
7.1 Kesimpulan.....	90
7.2 Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	92
<b>LAMPIRAN</b> .....	



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Pedoman Wawancara.....	96
Lampiran B Transkrip Wawancara.....	103
Lampiran C Reduksi Data.....	133
Biodata Narasumber Penelitian.....	136



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sejalan dengan perkembangan zaman dan teknologi yang semakin pesat, disadari atau tidak, peran perempuan akhir-akhir ini semakin bergeser kearah yang lebih positif dan semakin berkembang. Jika dulu perempuan kerap kali hanya diidentikan dengan kecantikan dan keindahan, sekarang tidak lagi. Mengerjakan pekerjaan rumah dan mengurus anak kini bukan lagi menjadi satu-satunya kegiatan perempuan. Peran perempuan belakangan ini semakin maju dan berkembang. Jumlah wanita karir di Indonesia kini semakin meningkat, bahkan saat ini menempati urutan ke enam terbanyak di dunia. Hal tersebut membuktikan bahwa masih banyak sekali kegiatan yang bisa dilakukan oleh perempuan di masa kini (Ayuna, 2017).

Kata emansipasi mungkin tepat digunakan untuk menggambarkan bentuk cita-cita para perempuan sekarang. Emansipasi merupakan penjelasan dari sejumlah usaha untuk mendapatkan persamaan derajat, yang terkadang dijadikan alasan untuk mendobrak dinding kodrat dan sekarang sudah tidak ada lagi perbedaan antara karir seorang laki-laki dan perempuan, seorang perempuan bisa memiliki karir dan pendidikan setinggi langit bahkan bisa menjadi tulang punggung keluarga, menghidupi anak dan suaminya (Dwiherlina, 2017).

Di Indonesia, pemerintah telah memasukkan unsur kesetaraan gender di dalam sejumlah aturan. Di antaranya seperti tertuang dalam Rencana

Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan juga Undang-Undang Nomor 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Namun, tidak memungkiri apabila tingkat ketimpangan gender di Indonesia masih terbilang tinggi. Indonesia adalah satu dari tiga negara di ASEAN dengan Indeks Ketimpangan Gender yang tinggi. Padahal telah melaksanakan berbagai program kesetaraan gender. (Andreas, 2017)

Di dalam pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwasanya setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, dan mengenai kesamaan remunerasi dan pengupahan bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan meminta semua negara untuk menjamin pelaksanaan prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya (Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951).

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut McClelland dalam Sumarwan (2004), ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu: *need for achievement* (kebutuhan akan pencapaian), *need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/afiliasi), dan *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan). Mengutip pernyataan dari penelitian milik Jha (2010), bahwa kemandirian finansial serta kekayaan adalah faktor-faktor dasar yang mendorong motif pencapaian atau *need for achievement*.



Kemandirian finansial adalah motivasi yang dimiliki oleh sebagian wanita yang bekerja di suatu perusahaan maupun instansi. Borg (2011) berpendapat bahwa dengan bekerja, perempuan menjadi lebih mandiri karena mereka lebih mampu memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan untuk meningkatkan standar hidup mereka. Selain itu, pekerjaan memungkinkan perempuan untuk mendapatkan kepercayaan diri yang membantu dalam sosialisasi dan memberi perempuan kesempatan untuk menginspirasi anak-anak mereka dan menanamkan dalam diri mereka sikap positif terhadap pekerjaan sejak usia muda. (Bezzina, dkk, 2013)

Mengutip dari Clark dan Bower (2015) bahwa bertahan hidup, kegiatan sosial, dan menopang kebutuhan anak dan keluarga merupakan beberapa contoh motivasi yang dimiliki oleh perempuan yang bekerja. Dalam bertahan hidup, mereka cenderung lebih memilih pekerjaan dengan gaji yang tinggi daripada pekerjaan yang mereka sukai namun gaji rendah. Kegiatan sosial, merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh mereka untuk berhubungan dengan dunia di luar rumah. Menopang kebutuhan anak dan keluarga merupakan motivasi yang didapat karena telah menjadi ibu dari anak-anaknya (Clark dan Bower, 2015).

Dalam kenyataannya dunia kerja ternyata mampu menciptakan hukum kebiasaan yang bahkan lebih kuat dan mengikat daripada perundangan tertulis. Beberapa kebiasaan yang diskriminatif telah berlansung lama dan mengakar di dunia kerja sehingga dipandang suatu hal yang lumrah. Bentuk-bentuk diskriminasi bagi Perempuan dalam hubungan kerja atau hubungan industrial

sangat luas sekali lingkup spektrumnya, sejak seseorang belum bekerja sampai purna kerja (Paguci, 2018).

Mengutip dari penelitian milik Hidayati dan Alteza (2018), dibalik motivasi yang mereka miliki, terdapat hambatan internal yang mana bisa berasal dari keluarga yaitu masih ada anak kecil yang harus diurus, kesehatan pasangan yang buruk, padatnya pekerjaan rumah tangga dan komunikasi yang buruk. Dampak yang ditimbulkan dari hambatan ini dapat dirasakan secara individual maupun orang lain yang berada di sekitarnya, keluarga dan kantor. Terjadinya *work family conflict* mengakibatkan beberapa hasil negatif diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga (Hidayati dan Alteza, 2018).

Hambatan eksternal bisa berupa *glass ceiling*. Menurut pengertian dari Departemen Ketenagakerjaan Amerika, *Glass Ceiling* merupakan metafora yang digunakan untuk mewakili penghalang tak terlihat yang membuat demografis tertentu (biasanya diterapkan pada minoritas). Sedangkan Kanter (1977) melihatnya sebagai cara-cara di mana struktur organisasi kerja menetapkan perempuan dalam posisi bawahan, mereka menempatkan “Glass Ceiling” terhadap peluang mereka.

Fenomena *glass ceiling* telah menjadi hambatan yang sangat sulit untuk dipecahkan oleh perempuan, karena persoalan tersebut tidak hanya berkaitan dengan kultur tetapi juga struktur. Kondisi yang demikian selalu direproduksi oleh lingkungan sosial, masyarakat, bahkan negara, sehingga

seolah-olah menjadi sebuah nilai baku dan bahkan menjadi sebuah kodrat (Partini, 2014).

Wawancara dengan Sri Mulyani yang dilakukan oleh detikFinance dan bertepatan dengan hari Kartini, koran *online* detik menyebutkan bahwa dalam posisi yang sama, gaji yang diterima wanita lebih rendah dari pria. Wanita juga harus membuktikan terlebih dahulu sebelum diterima dalam pekerjaan yang diinginkan. Perempuan menghadapi hambatan yang jauh lebih berat. Cita-cita perempuan harus tetap setinggi mungkin tetapi siapkan mental bahwa harus menghadapi banyak tantangan yang tidak dihadapi oleh laki-laki. (Jefriando, 2017)

Gilligan (1980) dan Bardwick (1980) menyoroti fakta bahwa pengembangan karir perempuan mungkin berbeda secara alamiah dibandingkan pria. Gallos (1989) menggambarkan implikasi dari perbedaan ini untuk pengembangan karir perempuan. Kesimpulannya, jalur karir yang didisain untuk pria ternyata tidak sepenuhnya cocok untuk perempuan. Gilligan (1993) telah mempelopori studi tentang psikologi pengembangan perempuan. Dari studi ini muncul istilah ‘perbedaan’ dalam pengembangan pria dan perempuan. Perbedaan tersebut terjadi baik dalam waktu dan cara bagaimana mereka mencoba memecahkan konflik dari tugas-tugas dan peran yang harus mereka alami pada masing-masing tahap pengembangan atau sepanjang siklus hidup mereka.

Kesabaran dan waktu yang perempuan rasakan itu sudah mencapai batasnya, mereka butuh ruang untuk membuktikan diri dan mengembangkan

diri mereka sendiri (King, 2004). Tujuan mereka sebetulnya cukup sederhana, mereka ingin menjadi pribadi yang mandiri dan mendapat pengakuan dari masyarakat sekitar bahwa mereka mampu menghasilkan sesuatu dan tidak selalu bergantung pada pria.

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini, peneliti mencoba menelisik dan mencari tahu hal-hal yang dapat mendorong perempuan dalam meraih apa yang diinginkan selama ini. Peneliti akan melakukan penelitian mengenai motivasi dan hambatan yang dialami perempuan dalam bekerja.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian yang digunakan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas sehingga menjadi lebih efektif, yakni dengan batasan-batasan sebagai berikut:

- 1) Narasumber penelitian adalah perempuan yang mengalami hambatan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mereka tempati.
- 2) Narasumber penelitian adalah perempuan yang dalam mengembangkan karirnya mengalami berbagai hambatan.
- 3) Permasalahan difokuskan pada perkembangan perempuan dalam bekerja, konflik peran antara kerja dan keluarga, hambatan perempuan dalam bekerja.

## **1.3 Rumusan Masalah**

- 1) Apa motivasi perempuan dalam bekerja?

- 2) Bagaimana perkembangan perempuan dalam pekerjaannya?
- 3) Bagaimana hambatan yang dihadapi perempuan dalam bekerja?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui motivasi perempuan dalam bekerja.
- 2) Untuk mengetahui perkembangan perempuan di tempat kerja.
- 3) Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi perempuan di pekerjaannya.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi narasumber penelitian

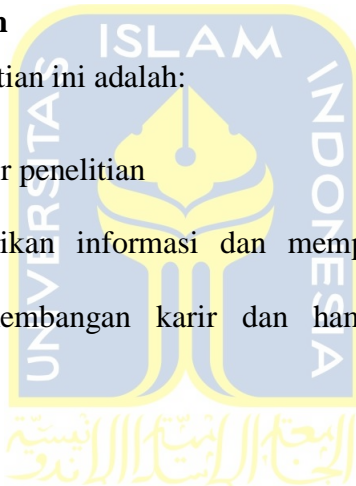
Untuk memberikan informasi dan memperluas wawasan perempuan mengenai perkembangan karir dan hambatan yang akan dihadapi perempuan.

- 2) Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis lebih memahami mengenai motivasi perempuan dalam bekerja dan perkembangannya serta hambatan Perempuan dalam menjalani pekerjaannya.

- 3) Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai hambatan perempuan dalam mengembangkan karirnya, yang terpenting adalah penelitian ini dapat menginspirasi segala pihak untuk mendukung dan melindungi



perempuan di suatu tempat kerja dan diharapkan munculnya peraturan baru maupun undang-undang yang mengatur tentang keselamatan dan keamanan Perempuan di tempat kerja.



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Bezzina, dkk (2013) yang berjudul *Understanding and Assessing the Work Motivations of Employed Women: Insights Into Increasing Female Participation Rates in the Maltese Labor Market*. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki motivasi kerja Perempuan yang dipekerjakan di pasar tenaga kerja Malta. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa motivasi mereka adalah kemandirian finansial, untuk membayar kebutuhan sehari-hari, dan pengakuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Clark dan Bower (2016) yang berjudul *Career Experiences of Women With Major Financial Barriers*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman bekerja para Perempuan yang memiliki masalah keuangan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa para Perempuan ini memiliki motivasi bekerja untuk mengatasi masalah keuangan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Shabbir, dkk (2017) yang berjudul *Gender Stereotype, Glass Ceiling And Women's Career Advancement: An Empirical Study In Service Sector Of Pakistan*. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan hambatan karir yang dialami para Perempuan di Pakistan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa stereotip gender berdampak positif pada *glass ceiling*.

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Asfour (2017) yang berjudul *Saudi*

*Women's Work Challenges And Barriers To Career Advancement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan Perempuan di Arab Saudi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa masih terbatasnya peluang meningkatkan karir di tempat kerja di Arab Saudi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitrianingrum (2017) yang berjudul *Model Pengembangan Karir Dosen Perempuan Berperan Ganda*. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh pada motivasi kerja dan konflik peran ganda terhadap pengembangan karir. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap konflik peran ganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Kawaguchi (2017) yang berjudul *Maternity harassment in Japan: Why do regular employees have higher risk than non-regular employees do?* Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik Perempuan dan tempat kerja yang terkait dengan risiko pelecehan kehamilan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa karyawan perempuan yang hamil mengalami diskriminasi dan dilecehkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Raburu (2015) yang berjudul *Motivation of Women Academics and Balancing Family & Career*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengalaman akademisi perempuan dalam kaitannya dengan faktor-faktor yang memotivasi mereka menuju akademisi dan tantangan yang dialami sambil menyeimbangkan keluarga dan karier. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi untuk mengembangkan karir berbenturan dengan tanggung jawab keluarga.



Penelitian yang dilakukan oleh Heilman dan Chen (2003) yang berjudul *Entrepreneurship As A Solution: The Allure Of Self-Employment For Women And Minorities*. Penelitian ini bertujuan untuk pengalaman yang dihadapi perempuan dalam lingkungan organisasi yang mengakibatkan frustrasi dan ketidakpuasan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Frustrasi dan tidak bahagia merupakan motivasi utama mengapa Perempuan memilih keluar dari pekerjaannya dan memilih menjadi wira-usaha.

Penelitian yang dilakukan oleh Lathabhavan dan Balasubramanian (2017) yang berjudul *Glass Ceiling And Women Employees In Asian Organizations: A Tri-Decadal Review*. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau dan menganalisis berbagai studi *glass ceiling* yang dilakukan di berbagai negara Asia selama tiga decade. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa masalah yang dihadapi oleh Perempuan untuk meningkatkan karir diantaranya peran sosial dan orang tertentu di dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arnania-Kepuladze (2010) yang berjudul *Gender Stereotypes And Gender Feature Of Job Motivation: Differences Or Similarity?* Penelitian ini bertujuan untuk meneliti ciri-ciri motivasi gender mengenai stereotip gender seperti kesempatan untuk berkembang dan peluang untuk berpenghasilan tinggi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi bekerja tidak bergantung pada jenis kelamin.

Penelitian yang dilakukan oleh Santos (2015) yang berjudul *Career Barriers Influencing Career Success*. Penelitian ini bertujuan untuk lebih memperjelas masalah hambatan karir dalam persepsi kesuksesan karier untuk

para akademisi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa gender merupakan suatu penghalang dalam kesuksesan karier.

Penelitian yang dilakukan oleh Ragins dan Winkel (2011) yang berjudul *Gender, Emotion And Power In Work Relationships*. Penelitian ini bertujuan untuk memberi pandangan baru tentang bagaimana gender dan emosi bisa menciptakan kekuasaan di dalam organisasi. Hasil dari penelitian ini yaitu melalui kesadaran, Perempuan dan pria dapat menghadapi rintangan emosional yang mengotori hubungan kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Gasser dan Shaffer (2014) yang berjudul *Career Development of Women in Academia: Traversing the Leaky Pipeline*. Penelitian ini bertujuan untuk menyampaikan perspektif baru tentang pengalaman akademisi perempuan sebelum, selama dan setelah pengangkatan fakultas mereka. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa hambatan memang ada untuk Perempuan yang ingin mengembangkan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Forster (2001) yang berjudul *A Case Study Of Women Academics' Views On Equal Opportunities, Career Prospects And Work-Family Conflicts In A UK University*. Penelitian ini bertujuan untuk melaporkan pandangan yang dimiliki akademisi perempuan tentang prospek karir mereka, peluang yang setara dan konflik yang mereka alami antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa para akademisi Perempuan ini memilih menunda karier karena tanggung jawab rumah tangga dan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Oh (2018) yang berjudul *Who Deserves To*

*Work? How Women Develop Expectations Of Child Care Support In Korea.*

Penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman mengenai hasil positif antara dukungan kerabat membantu merawat anak dengan kemampuan Perempuan karir untuk tetap melakukan pekerjaannya di tempat kerja. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa bagaimana cara nenek mengasuh cucunya memungkinkan Perempuan karir untuk tetap menjalankan karirnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Poduval bersaudara (2009) yang berjudul *Working Mothers: How Much Working, How Much Mothers, and Where Is the Womanhood?* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan waktu antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah tangga. Hasil dari penelitian ini yaitu Perempuan karir dapat menyeimbangkan waktunya dengan menyesuaikan waktu yang cukup antara kepentingan diri sendiri dan kepentingan kantor, sehingga dapat memenuhi tanggung jawab ganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Alteza (2018) yang berjudul *Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak Dan Strategi Coping.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumber dari *work family conflict* pada perempuan yang bekerja. Hasil dari penelitian ini yaitu *work family conflict* dari pekerjaan yaitu tidak mempunya mengatur waktu kerja sedangkan dari internal yaitu dihadapkan pada urusan rumah tangga ketika sudah memiliki anak.

Penelitian yang dilakukan oleh Partini (2013) yang berjudul *Glass Ceilling dan Guilty Feeling sebagai Penghambat Karir Perempuan Di Birokrasi.* Penelitian ini bertujuan untuk membahas faktor-faktor yang menyebabkan

belum terbukanya akses untuk menjadi pejabat. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan perasaan ambigu, kurang percaya diri, dan kurangnya dukungan lingkungan sosial yang disebabkan karena dominasi dari kultur dan struktur menguatkan fenomena *glass ceiling*.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Sari (2008) yang berjudul Strategi Penyeimbangan Antara Aktivitas Pekerjaan Dan Keluarga Pada Wanita Bekerja Di Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi wanita pekerja dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kegiatan rumah tangga. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden seimbang antara pekerjaan dan kegiatan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Arri (2013) yang berjudul Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan pekerjaan dapat mempengaruhi peran ibu dalam keluarga, dan permasalahan keluarga dapat mempengaruhi kinerja dosen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai keseimbangan kerja dan keluarga menurut teori border (batas) adalah dengan mengatur keterlibatan dalam kerja dan keluarga, serta adanya komunikasi dengan suami dan atasan tentang permasalahan dalam pekerjaan dan dalam keluarga.

NO	JUDUL	RESPONDEN	TEMUAN
1	<i>SAGE Open</i> Frank Bezzina, et al (2013) <i>Understanding and Assessing the</i>	400 Perempuan pekerja	Motivasi mereka adalah diantaranya: - Kemandirian Finansial

	<i>Work Motivations of Employed Women: Insights Into Increasing Female Participation Rates in the Maltese Labor Market</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Untuk membayar kebutuhan sehari-hari</li> <li>- pengakuan</li> </ul>
2	<i>The Career Development Quarterly Career</i>  Madeline E. Clark dan Jamie D. Bower (2016) <i>Experiences of Women With Major Financial Barriers</i>	10 Karyawan Perempuan	Responden memiliki motivasi untuk mengatasi masalah keuangan mereka
3	<i>City University Research Journal</i>  Hira Shabbir, et al (2017) <i>Gender Stereotype, Glass Ceiling And Women's Career Advancement: An Empirical Study In Service Sector Of Pakistan</i>	272 Karyawan Perempuan	Stereotip gender berdampak positif pada glass ceiling
4	<i>Career Development International</i>  Ahmed Al-Asfour (2017) <i>Saudi Women's Work Challenges And Barriers To Career Advancement</i>	12 wawancara mendalam dengan Perempuan Saudi	Terbatasnya peluang meningkatkan karir di tempat kerja
5	<i>EKOBIS</i>  Nurul Fitrianingrum (2017) <i>Model Pengembangan Karir Dosen Perempuan Berperan Ganda</i>	67 Dosen Unisula Semarang	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap konflik peran ganda.
6	<i>International Journal of Theory and Policy</i>  Akira Kawaguchi (2017) <i>Maternity harassment in Japan: Why do regular</i>	Perempuan hamil di perusahaan jepang	Karyawan perempuan yang hamil mengalami diskriminasi dan dilecehkan.

	<i>employees have higher risk than non-regular employees do?</i>		
7	<p><i>Journal of Educational and Social Research</i></p> <p>Dr. Pamela Adhiambo (2015) <i>Raburu Motivation of Women Academics and Balancing Family &amp; Career</i></p>	16 Dosen Perempuan di Kenya	Motivasi untuk mengembangkan karir berbenturan dengan tanggung jawab keluarga
8	<p><i>Human Resource Management Review</i></p> <p>Madeline E. Heilman dan Julie J. Chen (2003) <i>Entrepreneurship as a solution: the allure of self-employment for women and minorities</i></p>	Karyawan Perempuan yang pindah haluan ke wira-usaha	Frustrasi dan tidak bahagia merupakan motivasi utama mengapa Perempuan memilih keluar dari pekerjaannya.
9	<p><i>Asia-Pacific Journal of Business Administration</i></p> <p>Remya Lathabhavan dan Senthil Arasu Balasubramanian (2017) <i>Glass Ceiling And Women Employees In Asian Organizations: A Tri-Decadal Review</i></p>		Masalah yang dihadapi oleh Perempuan untuk meningkatkan karir diantaranya peran sosial dan orang tertentu di dalam organisasi
10	<p><i>Problems and Perspectives in Management</i></p> <p>Tamila Arnanian-Kepuladze (2010) <i>Gender Stereotypes And Gender Feature Of Job Motivation: Differences Or Similarity?</i></p>		Motivasi bekerja tidak bergantung pada jenis kelamin
11	<i>Career Development International</i>	87 karyawan Perempuan	Gender merupakan suatu penghalang dalam kesuksesan karier

	Gina Gaio Santos(2015) <i>Career Barriers Influencing Career Success</i>		
12	<i>Human Resource Management Review</i>  Belle Rose Ragins dan Doan E. Winkel(2011) <i>Gender, Emotion And Power In Work Relationships</i>	Karyawan Perempuan	Melalui kesadaran, Perempuan dan pria dapat menghadapi rintangan emosional yang mengotori hubungan kerja mereka.
13	<i>The Professional Counselor</i>  Courtney E. Gasser dan Katharine S. Shaffer (2014) <i>Career Development of Women in Academia: Traversing the Leaky Pipeline</i>		Hambatan memang ada untuk Perempuan yang ingin mengembangkan karir
14	<i>Career Development International</i>  Nick Forster (2001) <i>A Case Study Of Women Academics' Views On Equal Opportunities, Career Prospects And Work-Family Conflicts In A UK University</i>		Para akademisi Perempuan ini memilih menunda karir karena tanggung jawab rumah tangga dan keluarga.
15	<i>Gender &amp; Society</i>  Eunsil Oh (2018) <i>Who deserves to Work? how Women develop expectations of Child Care support in korea</i>	100 Ibu Korea	Hasil positif antara dukungan pengasuhan dengan kelanjutan karir Perempuan di tempat kerja.
16	<i>Some Issues in Women's studies, and Other Essays</i>  Jayita P. and Murali P. (2009) <i>Working Mothers: How Much Working, How Much Mothers, and Where Is the Womanhood?</i>		Perempuan karir mampu memenuhi tanggung jawab ganda sebagai Perempuan karir dan ibu.

17	<p><i>Researchgate</i></p> <p>Lina Nur Hidayati and Muniya Alteza (2018) <i>Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak Dan Strategi Coping</i></p>		Permasalahan <i>Work family conflict</i> berasal dari pekerjaan dan keluarga.
18	<p><i>Jurnal Komunitas</i></p> <p>Partini (2013) <i>Glass Ceiling dan Guilty Feeling sebagai Penghambat Karir Perempuan Di Birokrasi</i></p>		Perasaan ambigu, kurang percaya diri, dan kurangnya dukungan lingkungan sosial yang disebabkan karena dominasi dari kultur dan struktur.
19	<p><i>Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen</i></p> <p>Puspitawati, Herien dan Edianna Putri Mayang Sari (2008) <i>Strategi Penyeimbangan Antara Aktivitas Pekerjaan Dan Keluarga Pada Wanita Bekerja Di Bogor</i></p>		Sebagian besar responden seimbang antara pekerjaan dan kegiatan keluarga.
20	<p><i>Buletin Psikologi</i></p> <p>Handayani, Arri (2013) <i>Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border</i></p>		Mengatur keterlibatan dalam kerja dan keluarga, serta adanya komunikasi dengan suami dan atasan tentang permasalahan dalam pekerjaan dan dalam keluarga.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan membutuhkan manajemen untuk membantu perusahaan memuaskan kebutuhan para anggotanya. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-



sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2006). Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling vital dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menurut Almasdi dalam Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) adalah kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Maka dari itu kita membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang diharapkan mampu memaksimalkan perkembangan diri seseorang.

Memperkuat internal perusahaan agar dapat merespon lingkungan eksternal perusahaan adalah suatu hal yang harus dilakukan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. (Hasibuan, 2006)

#### 1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan.

## 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

## 3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

#### 10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengelola manusia termasuk memelihara motivasi bekerja. Sama halnya dengan para pengusaha. Ia harus mampu mempertahankan motivasinya di dunia kewirausahaan agar usahanya mampu bertahan bahkan berkembang dengan baik.

### 2.2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah bagian penting bagi perusahaan dikarenakan ide untuk inovasi, kualitas dan peningkatan berkelanjutan, serta masukan penting lainnya yang diperlukan untuk bersaing dalam dunia bisnis modern yang sangat kompetitif, datang dari orang-orang bukan dari mesin.

Menurut Grindley (1991) mengatakan bahwa keahlian dasar merupakan salah satu aset penting dari sebuah perusahaan, sulit bagi pesaing untuk menirunya. Ketrampilan menjadi ketinggalan jaman dan perlu ditambah terus-menerus. Dalam jangka panjang apa yang paling penting mungkin bukanlah keterampilan khusus, tetapi kemampuan untuk terus belajar sesuatu yang baru.

Mengutip pernyataan dari Direktur Pengaturan *British Chrome and Steel* pada tahun 1998, “Tidak ada sumber keunggulan kompetitif lainnya! Orang lain dapat meniru investasi, teknologi, dan skala kita. Tapi mereka tidak bisa meniru kualitas orang kita ...” (Brown *et al.*, 2000).

Pernyataan lain yang dinyatakan oleh mantan CEO General Electric, Jack Welch, pada saat melakukan *interview* dengan *Fortune*,

“Kita menghabiskan banyak waktu pada manusianya ... pada hari saat kita mengacau tentang persoalan manusia, perusahaan ini hancur”  
(*Fortune*, 1999)

Menyimpulkan dari beberapa pernyataan dan buku mengenai pengembangan sumber daya manusia, bahwasanya pengembangan manusia di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting dikarenakan manusia ini merupakan aset penting bagi perusahaan, manusia-manusia inilah yang tidak bisa ditiru oleh para pesaing dan akan menciptakan keunggulan kompetitif.

### **2.2.3 Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif yang artinya kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu atau aktivitas yang muncul dari dirinya sendiri dan melakukan penyesuaian agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Lalu dari motif menjadi kata benda yaitu motivasi, yang berarti kemampuan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan tidak mengabaikan kemampuan untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi. (Bagia, 2015).

Menurut Mitchel (1982) dalam Winardi (2011) motivasi merupakan proses- proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunteer) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robbins et al (1999) dalam Winardi (2011) motivasi adalah kesediaan

untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Pada dasarnya teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu teori isi dan teori proses. Teori-teori yang termasuk dalam teori isi, yaitu Abraham H. Maslow dengan teori Hierarki, teori dua faktor Herzberg, teori kebutuhan Mc Clelland, dan teori ERG Alderfer. Sedangkan teori-teori yang termasuk dalam teori proses, yaitu teori Ekspektansi Victor H. Vroom dan teori Keadilan dari Adam.

### **1. Teori Isi**

Menurut Bagia (2015), teori isi pada dasarnya lebih berfokus pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan individu bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Ivancevich et al (2007) teori isi berfokus pada faktor-faktor di dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Berikut penjelasan dari teori-teori yang termasuk dalam teori isi:

#### **a) Hierarki Kebutuhan Maslow**

Menurut Ivancevich et al (2007) inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan

sebagai berikut:

- 1) Fisiologis (*physiological*). Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan tingkat paling dasar yang meliputi kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian dan bebas dari rasa sakit yang harus dipenuhi oleh seseorang.
- 2) Keamanan dan keselamatan (*safety and security*). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- 3) Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love*). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- 4) Harga diri (*self-esteem*). Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- 5) Aktualisasi diri (*self-actualization*). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Menurut Ivancevich et al (2007) teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada pemuasan kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi. Beberapa hal pokok dalam pemikiran Maslow penting kita ketahui untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan.

- a) Kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti

memberikan motivasi. Sebagai contoh, ketika seseorang menganggap dirinya telah mendapatkan imbalan yang cukup karena telah memberikan kontribusi terhadap organisasi, uang kehilangan kekuatannya dalam memberikan motivasi.

b) Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik, dan stress. Dari perspektif manajerial, kebutuhan yang tidak terpenuhi akan berbahaya karena kebutuhan ini mungkin menyebabkan hasil kinerja yang tidak diinginkan.

c) Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan, sebagai akibatnya, akan terus berusaha bergerak ke atas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan. Asumsi ini mungkin benar untuk beberapa karyawan, tapi tidak benar untuk lainnya.

#### **b) Teori Dua Faktor Herzberg**

Menurut Ivancevic, *et al.* (2007) Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut yaitu: motivator dan higiene. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik, yaitu:

1. Adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut



tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah faktor higiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari “tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-faktor tersebut di antaranya:

- a. Gaji.
- b. Keamanan pekerjaan.
- c. Kondisi kerja.
- d. Status.
- e. Prosedur perusahaan.
- f. Kualitas pengawasan teknis.
- g. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.

2. Serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan, ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut satisfier atau motivator dan beberapa di antaranya adalah:

- a. Pencapaian.
- b. Pengakuan.
- c. Tanggung jawab.
- d. Kemajuan.
- e. Pekerjaan itu sendiri.

f. Kemungkinan untuk tumbuh.

Menurut Herzberg dalam Sihombing (2013) terdapat dua faktor dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.

#### **2.2.4 Pertumbuhan dan Perkembangan Manusia**

Mengutip pemikiran Sigmund Freud di dalam mengembangkan manusia, pada dasarnya manusia berkembang melalui keinginan terpendam dan struktur kepribadian mereka. Kita memiliki semua jenis keinginan yang mungkin ada, namun tidak semuanya dapat kita raih. Namun ada suatu keinginan yang sebetulnya dapat kita raih atau capai, namun kita membiarkan diri kita tidak bisa mencapainya, hal inilah yang menyebabkan kita memiliki keinginan terpendam dan membuat kita memiliki suatu tekad untuk tumbuh dan berkembang.

Hal lainnya yang dijabarkan oleh Freud yaitu mengenai struktur kepribadian mereka, seseorang tumbuh sebagai pribadi yang berbeda dan terpisah sebagai hasil dari egonya melakukan tindakan penyeimbangan uniknya sendiri. Setiap ego individu mengembangkan strategi untuk

mengelola tekanan yang berada di atas kepala mereka dan menemukan cara untuk menyelesaikan dilema mereka sendiri.

“Ego mewakili apa yang dapat disebut akal sehat, yang mengandung gairah” (Freud, 1961), berdasarkan penuturan dan pemikiran Freud, disimpulkan bahwa keinginan terpendam dan ego manusia itu merupakan hal penting dalam meningkatkan mutu manusia itu sendiri.

### **Teori Kebutuhan Mc Clelland (1961)**

Dikutip dalam Sumarwan (2004) David McClelland menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan dasar yang memotivasi seseorang individu untuk berperilaku, yaitu: kebutuhan untuk sukses, kebutuhan untuk afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

- a. Kebutuhan sukses (*need for achievement*) adalah keinginan manusia untuk mencapai prestasi, reputasi dan karier yang baik. Seorang yang memiliki kebutuhan sukses akan bekerja keras, tekun dan tabah untuk mencapai cita-cita yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) adalah keinginan untuk membina hubungan dengan sesamanya, mencari teman yang bisa menerimanya, ingin dimiliki oleh orang di lingkungannya dan ingin memiliki orang yang bisa menerimanya.

Kebutuhan kekuasaan (*need for power*) adalah keinginan seseorang agar dapat mengontrol lingkungannya, termasuk orang yang ada di sekelilingnya. Tujuannya adalah agar ia bisa mempengaruhi, mengarahkan dan mengatur orang lain

### 2.2.5 Karir

Menurut Gibson *et al* (1995) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses dimana organisasi memperbaharui dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang merupakan batas dimana rangkaian dari sikap karir dan perilaku dapat memuaskan seorang individu.

Menurut Greenhaus (1987) yang dikutip oleh Irianto (2001) terdapat dua pendekatan untuk memahami makna karir, yaitu: pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*property*) dan/atau dari *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal seperti jalur karir di dalam fungsi marketing, yaitu menjadi *sales representative*, manajer produk, manajer marketing distrik, manajer marketing regional, dan wakil presiden divisional marketing dengan berbagai macam tugas dan fungsi pada setiap jabatan. Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu properti atau kualitas individual dan bukan *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada setiap individu/pegawai. Berdasarkan kedua pendekatan tersebut definisi karir adalah sebagai pola pengalaman

berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu atau pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *objective events*. Salah satu contoh untuk menjelaskannya melalui serangkaian posisi jabatan/pekerjaan, tugas atau kegiatan pekerjaan, dan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan (*work related decisions*). Menurut Mathis dan Jackson (2002), karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya.

#### 2.2.6 *Work-Family Conflict*

Netmeyer, Mc Murrian & Boles (1996) mengemukakan terdapat pertentangan tanggung jawab peran dari pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan konflik. Work family conflict memiliki hubungan dengan dampak yang negatif terhadap pekerjaan dalam hal kepuasan kerja, burnout kerja, dan turnover (Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001; Howard, Donfrio, & Boles, 2004) yang juga berhubungan dengan distress kerja, kehidupan, dan kepuasan pernikahan (Kinnunen & Mauno 1998).

Work family conflict dapat terlihat dari gejala psikologis seperti gelisah, cemas, merasa bersalah, dan frustrasi (Burke & Greenglass, 1986). Kahn (1964) mendefensikan inter-role conflict sebagai tekanan yang terjadi akibat dua peran atau lebih menyebabkan seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Biddle & Thomas (1996), semakin banyak peran yang dimiliki seseorang maka semakin siap pula ia dalam menghadapi masalah kehidupan sosialnya.

Meyer & Rowan (1977) menyatakan work family conflict terjadi ketika seseorang harus memenuhi dua tuntutan peran yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Menurut Sudibyo (1993), work family conflict terjadi ketika dua atau lebih peran memiliki harapan yang berbeda dan tidak harmonis satu dan yang lainnya. Konflik ini juga dapat timbul karena adanya harapan yang tidak pasti. Defenisi work family conflict yang dijelaskan diatas sudah digunakan oleh banyak peneliti mengenai work family conflict (Gutek, Searle & Klepa, 1991; Frone 1992; Huang, Neal & Perrin, 2004).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa work family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu yang memiliki dua peran atau lebih yang menyebabkan ketidakseimbangan pada kedua peran sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan, tuntutan dari masing-masing peran.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis Work-Family Conflict, yaitu:

1. Time Based Conflict, Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk memenuhi kebutuhan tuntutan peran sebagai pekerja dan tuntutan peran dalam berumah tangga.
2. Strain Based Conflict, Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain.

3. Behavior Based Conflict, Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian yaitu pekerjaan atau keluarga. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang perempuan karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan sarana untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang dianggap sebagai masalah sosial atau manusia. Proses penelitian melibatkan pertanyaan dan prosedur yang muncul. data biasanya dikumpulkan dalam setting peserta. analisis data secara induktif membangun dari khususnya ke tema umum, dan peneliti membuat interpretasi tentang makna data. Mereka yang terlibat dalam bentuk penyelidikan ini mendukung cara untuk melihat penelitian yang menghargai gaya induktif, fokus pada makna individu. dan pentingnya menghadirkan kompleksitas suatu situasi (Creswell, 2007).

Jenis penelitian yang dilakukan ialah studi kasus. Creswell (2015) menjelaskan bahwa penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau berbagai sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (misalnya pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dan dokumen dan berbagai laporan), dan melaporkan deskripsi kasus dan tema kasus.



### 3.2 Narasumber Penelitian

Narasumber penelitian adalah orang yang memberikan informasi yang kita butuhkan, dan kita dapat memberikan tanggapan atau respon kepada narasumber. Oleh karena itu, penulis memilih narasumber sebagai salah satu sumber yang akurat dan dapat dipercaya untuk penelitian ini. Narasumber yang peneliti pilih adalah para dosen perempuan yang memiliki berbagai motivasi dan memiliki hambatan dalam menjalani pekerjaannya, baik dari internal maupun eksternal.

Pemilihan narasumber penelitian didasarkan berdasarkan beberapa pertimbangan berikut ini:

1. Saat ini aktif maupun sudah *resign* dari pekerjaan tetapnya, penulis memilih Perempuan yang memiliki karir tetap karena pengalaman yang dialami Perempuan yang memiliki pekerjaan *full time* berbeda dengan yang bekerja paruh waktu.
2. Memiliki masalah atau hambatan dalam menjalankan maupun mengembangkan karirnya.

Berdasarkan kriteria diatas, maka narasumber penelitian yang telah dipilih dikelompokkan dalam dua kelompok, kelompok pertama sebagai narasumber utama dan kelompok kedua adalah narasumber pendukung untuk menguatkan data yang telah diterima dari narasumber utama.

Narasumber utama penelitiannya yaitu sebagai berikut:

a) Tri Rachmijati

Tri Rachmijati adalah dosen perempuan yang saat ini berdomisili di Purwokerto, Jawa Tengah. Narasumber merupakan dosen perempuan merangkap Ketua Program Studi di IAIN Purwokerto.

Alasan penulis memilih narasumber tersebut dikarenakan narasumber yang berprofesi sebagai dosen yang merangkap sebagai Ketua Program Studi yang terkadang mendapat hambatan dari internal dan eksternal yang menghambat kegiatan sehari-hari narasumber di instansi tersebut. Hambatan internal narasumber berasal dari *work-family conflict* dan hambatan eksternal berasal dari lingkungan kerja yang mana narasumber sering mendapat kekerasan verbal.

Penulis memilih narasumber pendukung berdasarkan intensitas dan kedekatan narasumber utama dalam bersosialisasi di kampus. Penulis memilih dua sahabat narasumber utama, yang terdiri dari satu laki-laki dan satu perempuan, Munjin dan Munji

b) Sumiarti

Sumiarti merupakan dosen perempuan yang saat ini berdomisili di Purwokerto, Jawa Tengah. Narasumber merupakan dosen perempuan merangkap sebagai Ketua Program Studi di IAIN Purwokerto.

Alasan penulis memilih narasumber tersebut dikarenakan narasumber merupakan dosen perempuan sekaligus Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam di IAIN Purwokerto. Narasumber mengalami berbagai

hambatan dalam menjalani karirnya saat ini, yang mana hambatan tersebut sebagian besar berasal dari internal, seperti *work-family conflict* dan sebagian kecil hambatan berasal dari eksternal yang berupa kekerasan verbal, seperti *Body Shaming* yang dikarenakan narasumber memiliki bentuk tubuh yang besar.

Penulis memilih narasumber pendukung berdasarkan intensitas dan kedekatan narasumber utama dalam bersosialisasi di kampus. Penulis memilih dua sahabat narasumber utama, yang terdiri dari satu laki-laki dan satu perempuan,

c) Kusmiyatun

Kusmiyatun adalah dosen perempuan yang saat ini berdomisili di Purwokerto, Jawa Tengah. Narasumber merupakan dosen perempuan merangkap Ketua Akademik di IAIN Purwokerto.

Alasan penulis memilih narasumber tersebut dikarenakan narasumber yang berprofesi sebagai dosen yang merangkap sebagai Ketua Akademik yang terkadang mendapat hambatan dari internal dan eksternal yang menghambat kegiatan sehari-hari narasumber di instansi tersebut. Hambatan internal narasumber berasal dari *work-family conflict* dan hambatan eksternal berasal dari lingkungan kerja yang mana narasumber sering mendapat kekerasan verbal.

Penulis memilih narasumber pendukung berdasarkan intensitas dan kedekatan narasumber utama dalam bersosialisasi di kampus. Penulis

memilih dua sahabat narasumber utama, yang terdiri dari satu laki-laki dan satu perempuan.

### **3.3 Jenis Data Penelitian**

Berdasarkan sumber, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. (Suryana, 2010):

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini hanya menggunakan wawancara dan observasi.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku laporan, jurnal, dan lain-lain.

### **3.4 Sumber Data Penelitian**

#### **3.4.1 Instrumen Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengumpulkan informasi melalui proses wawancara. Adapun instrumen yang digunakan berupa pertanyaan yang terstruktur.

##### **3.4.1.1 Motivasi Mengembangkan Karir**

Alasan wanita berkarir selain untuk membantu beban ekonomi suami (bagi yang sudah menikah) adalah untuk kepuasan diri dan aktualisasi diri. Beberapa permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Motivasi awal bekerja
2. Hal yang ingin dicapai dengan menjadi mengembangkan karir
3. Alasan membuat keputusan untuk mengembangkan karir
4. Motivasi di awal mengapa ingin mengembangkan karir
5. Hal lain yang menginspirasi dalam pengembangan karir
6. Peranan pribadi dalam mengambil keputusan untuk mengembangkan karir
7. Peranan faktor ekonomi dalam pengambilan keputusan untuk mengembangkan karir
8. Peranan keluarga dalam pengambilan keputusan untuk mengembangkan karir

#### **3.4.1.2 Tantangan Karir**

Beberapa tantangan karir yang dialami oleh beberapa wanita yang sudah berkeluarga maupun yang belum di suatu perusahaan yaitu diskriminasi oleh ketidakadilan gender yang kerap terjadi dimana wanita menjadi minoritas dalam suatu organisasi, beberapa hal yang akan menjadi topik permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- 1) Masalah yang muncul dalam keluarga
- 2) Masalah yang muncul dari pekerjaan
- 3) Masalah yang muncul dari lingkungan sekitar
- 4) Cara mengatur waktu untuk keluarga (bagi yang sudah)

- 5) Cara mengatur waktu untuk bekerja
- 6) Pandangan tentang anggapan bahwa perempuan tidak bisa memimpin di tempat kerja
- 7) Pandangan tentang tugas perempuan adalah mengurus rumah tangga
- 8) Masalah tentang kekerasan fisik dan mental perempuan di tempat kerja
- 9) Pandangan tentang adanya anggapan bahwa perempuan akan kehilangan sifat perempuannya jika sukses dalam karir
- 10) Ketakutan akan ditolak lingkungan karena kehilangan sifat perempuan karena sukses dalam karir
- 11) Ketakutan akan tidak disenangi oleh rekan kerja karena sukses dalam karir

#### **3.4.1.3 Perkembangan Karir Perempuan**

Alasan wanita mengembangkan kompetensi yaitu selain untuk meningkatkan karir mereka sendiri adalah untuk kepuasan diri dan aktualisasi diri. Beberapa permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi awal bekerja
- 2) Hal yang membuat wanita ingin mengembangkan karirnya
- 3) Hal yang ingin dicapai setelah mengembangkan karirnya
- 4) Alasan memutuskan untuk mengembangkan karir
- 5) Motivasi di awal mengapa ingin mengembangkan karir

- 6) Peranan pribadi dalam mengambil keputusan
- 7) Peranan faktor ekonomi dalam pengambilan keputusan
- 8) Peranan keluarga dalam pengambilan keputusan

### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

#### **1) Wawancara**

Wawancara menurut Denzig dan Robert Kahn suatu pola khusus dari sebuah interaksi yang dimulai secara lisan untuk suatu tujuan tertentu dan difokuskan pada daerah konten yang spesifik dengan suatu proses eliminasi dari bahan-bahan yang tidak ada hubungannya secara berkelanjutan, serta rekaman pembicaraan atau tatap muka suatu percakapan, di mana seseorang mendapat informasi dari orang lain.

Dilihat dari subyek dan obyek maka metode wawancara yang saya lakukan adalah wawancara individu dengan individu, yaitu wawancara dilakukan antara seseorang dengan lainnya. (Bungin, 2007).

#### **2) Dokumentasi**

Creswell (2009) mengatakan bahwa dokumen ini bisa berupa dokumen publik (seperti koran, makalah, laporan kantor) ataupun dokumen privat (seperti buku harian, diary, surat, e-mail). Dalam penelitian ini dokumentasi berupa foto-foto dari narasumber penelitian.

### 3.5 Proses Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan sesudah di lapangan.

#### 1) Analisis Data Sebelum di Lapangan

Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun hal ini bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama di lapangan (Miles dan Huberman (1984).

#### 2) Analisis Data di Lapangan

Miles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Aktivitas dalam analisis data yaitu:

#### a) Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak maka perlu dicatat secara rinci dan teliti. Semakin lama peneliti di lapangan maka data yang diperoleh pun semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data



berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

Dalam penelitian ini reduksi data merangkum dari hasil wawancara pada narasumber utama dan narasumber pendukung mengenai motivasi, manfaat dan hambatan dalam mengembangkan karir.

b) Penyajian Data

Penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian tersebut, maka data terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan sehingga semakin mudah dipahami.

c) Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan demikian, kesimpulan di dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah pada penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan berdasarkan rumusan masalah mengenai motivasi, manfaat dan hambatan wanita yang mengembangkan karir.

### 3.6 Keabsahan Data

### 3.6.1 Uji Kredibilitas

Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu:

#### 1.Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak maka perlu dicatat secara rinci dan teliti. Semakin lama peneliti di lapangan maka data yang diperoleh pun semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

#### 2.Penyajian Data

Penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian tersebut, maka data terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan sehingga semakin mudah dipahami.

#### 3.Konklusi

Ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan demikian, kesimpulan di dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang

dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah pada penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

### **3.6.2 Uji Transferability**

Menurut Moleong (2005) uji keteralihan (transferability) berbeda dengan validitas eksternal dari nonkualitatif. Konsep validitas itu menyatakan bahwa generalisasi suatu penemuan dapat berlaku atau diterapkan pada semua konteks dalam populasi yang sama atas dasar penemuan yang diperoleh pada sampel yang secara representatif mewakili populasi itu.

Menurut Moleong (2005) keteralihan (transferability) sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggungjawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Untuk keperluan itu peneliti harus melakukan penelitian kecil untuk memastikan usaha memverifikasi tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti membuat laporan secara rinci, dan jelas mengenai motivasi, manfaat dan hambatan wanita yang mengembangkan karirnya.

## **BAB IV**

### **MOTIVASI PEREMPUAN DALAM BEKERJA**

Seorang penggiat alam di saat melihat sebuah gunung akan merasa bahwa gunung yang ia lihat itu tidaklah begitu tinggi, gunung itu di anggap sebuah sesuatu yang harus ditaklukan dan muncul keinginan dan semangat untuk menaklukkannya, semangat dan keinginan tersebut menjadi sebuah motivasi untuk menaklukan gunung tersebut.

Perempuan yang memiliki keinginan dan semangat akan suatu hal, entah itu berupa keinginan untuk mandiri atau semangat untuk membuktikan diri. Keinginan dan semangat tersebut akan dirubah oleh mereka menjadi motivasi untuk mencapai apa yang ia inginkan, seperti Sumiarti, Tri Rachmijati dan Kusmiyatun yang memiliki motivasi berbeda-beda untuk mencapai apa yang diinginkan.

Dalam bab ini akan dibahas tentang gambaran motivasi dari tiga narasumber utama perempuan yang berkarir sebagai dosen. Dalam pembahasan ini, teori motivasi digunakan untuk mendukung hasil temuan motivasi dari masing-masing narasumber. Motivasi oleh masing-masing narasumber berbeda-beda, motivasi yang ditemukan hampir serupa dengan teori motivasi kebutuhan dasar Maslow.

#### **4.1 Motivasi Perempuan dalam Bekerja**

Semua manusia mempunyai keinginan, entah tersirat maupun tersurat. Demi memenuhi keinginan tersebut, maka manusia membutuhkan motivasi untuk mendapatkan keinginan tersebut. Dalam penelitian ini, bagi Sumiarti, Tri Rachmijati dan Kusmiyatun memiliki motivasi yang berbeda-beda.

“Yang pertama waktu itu membayangkan jadi IRT itu apa tidak bosan ya, ingin itu 24 jam itu harus terisi semua, saya tidak ingin *ngerumpi*, semisal *ngerumpi* pagi-pagi sama tetangga, saya tidak suka *hahaha*, waktu itu juga saya tidak mau masuk PKK karena dulu pemikiran saya kalau PKK itu hanya *gossip* saja *haha*. Saya waktu itu ingin sibuk, terus mau punya uang sendiri. Terus juga ingin menyampaikan ilmu, supaya ilmu saya tidak hilang makanya saya mau mengajar saja, nanti kalau saya *ngerumpi* terus ya ilmu saya hilang *hahaha*. Dari orang tua, dua-duanya pendidik, bapak saya pernah bilang ke anak-anaknya “*kok ga ada penerus aku ya*” sebetulnya saya ingin, tapi waktu itu saya masih malu untuk berbicara di depan orang banyak. Akhirnya saya coba dulu mengajar TPQ, lama kelamaan saya nyaman, terus keinget kata-kata bapak yg tadi itu, terus muncul keinginan untuk membahagiakan orang tua”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh Tri Rachmijati, dapat diambil kesimpulan bahwa Tri Rachmijati memiliki beberapa motivasi, diantaranya yaitu; ingin sibuk 24 jam penuh, kemandirian finansial, menyampaikan ilmu dan membahagiakan orang tua.

“Setau saya itu, beliau pertama punya motivasi bekerja karena ibadah.”  
(Munji, 28-04-2019, 10.00)

Munji yang saat ini menjabat sebagai Kepala Sub Bagian, yang mana juga merupakan sahabat terdekat dari Tri Rachmijati. Menurut penuturannya, Tri Rachmijati memiliki motivasi untuk mengajar karena ibadah.

“Saya kurang tahu mas motivasinya apa, karena saya kurang dekat dengan istri jadi saya kurang tahu”, (Mohamad Afroni, 21-05-2019, 14.00)

Narasumber pendukung sekaligus suami dari Tri Rachmijati, Mohamad Afroni menyatakan bahwa dirinya kurang mengetahui motivasi istrinya dikarenakan hubungan mereka yang renggang.

“Setiap orang ingin mengekspresikan diri ya, artinya ingin menyampaikan sesuatu yang kita punya. Saya percaya Allah menciptakan manusia pasti ada bakat, *passion* atau potensi. Saya merasa *passion* saya ada di bidang ini, saya juga ingin bekerja itu berarti cara saya untuk mengekspresikan *passion* saya, selanjutnya ketika mulai mengajar ternyata mengajar itu “*gue*

banget” *hahaha*, saya itu merasa mengajar itu merupakan panggilan jiwa saya, dengan mengajar itu saya bisa menyampaikan apa yang saya pikirkan.”, (Sumiarti, 18-04-2019, 10.00)

Sumiarti mengungkapkan bahwa ada keinginan untuk mengekspresikan jati dirinya, yang mana itu merupakan motivasi awal untuk mulai menjadi dosen. Dengan menjadi dosen, Sumiarti dapat mengekspresikan apa yang ada di dalam pikirannya dan dapat bertukar pikiran dan ide dengan siswa yang ia ajar.

“Tahu mas, dia sejak awal pertama menikah sudah izin untuk bekerja karena itu *passionnya* kata dia. Jadi ya itu mungkin *mas* motivasinya”, (Haryanto, 20-05-2019, 10.00)

Narasumber pendukung pertama sekaligus suami dari Sumiarti, Haryanto menyatakan bahwa dirinya mengetahui motivasi awal istrinya menjadi dosen dikarenakan istrinya sudah meminta izin pada dirinya sesaat sebelum menikah.

“Motivasi utamanya adalah mencerdakan kehidupan bangsa, meski tidak menutup kemungkinan adanya motivasi instrumental, yakni mencari penghidupan”, (Munjin, 28-04-2019, 10.00)

Munjin, narasumber pendukung sekaligus sahabat Sumiarti menyatakan hal yang serupa dengan pernyataan Sumiarti mengenai *passion* untuk mengajar dikarenakan tujuannya yaitu ingin mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun Munjin berpendapat bahwa tidak menutup kemungkinan ada motivasi instrumental, yaitu mencari penghidupan.

“Saya ingin mengabdikan ilmu yang saya dapat kepada IAIN”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Dalam jawaban singkat yang diberikan oleh Kusmiyatun, ia mengungkapkan bahwa motivasinya menjadi dosen dikarenakan ia ingin mengabdikan ilmu yang ia punya kepada instansi yang sekarang ini menjadi tempat kerjanya.

“Yang saya tahu, dia itu memiliki motivasi untuk mengembangkan ilmu, jadi dia bisa menyampaikan ilmu yang dipunya dan juga dapat mengembangkan ilmu dengan cara bersosialiasi dengan orang lain. Seperti pepatah ‘Di atas Langit Masih Ada Langit’ seperti itu” (Amin Hidayat, 18-04-2019, 13.00)

Amin Hidayat merupakan suami dari Kusmiyatun, beliau mengungkapkan kalau istrinya memiliki motivasi untuk mengembangkan diri dengan menjadi dosen agar supaya bisa menyampaikan ilmu yang Kusmiyatun punya dan bermanfaat bagi sekitar.

“Kalau menurut pandangan saya, beliau itu memiliki motivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin dengan cara yang benar”, (Luthfia, 15-04-2019, 14.00)

Luthfia, yang mana merupakan staff dari Kusmiyatun dan juga sudah dianggap anak sendiri olehnya memberikan pandangan bahwa bekerja dengan sebaik mungkin dengan cara yang benar merupakan motivasi Kusmiyatun.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan perbedaan motivasi diantara ketiga narasumber utama. Tri Rachmijati sebagai narasumber pertama memiliki motivasi untuk mencapai kemandirian finansial, apa yang diungkapkan beliau selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bezzina, dkk (2013) yang bertujuan untuk menyelidiki motivasi kerja perempuan yang dipekerjakan di pasar tenaga kerja Malta. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa motivasi mereka adalah untuk mencapai kemandirian finansial.

Sumiarti yang merupakan narasumber utama kedua mengungkapkan bahwa motivasinya adalah untuk mengekspresikan diri atau bisa disebut ingin mengaktualisasikan dirinya bahwa bukan hanya laki-laki saja yang mampu sukses dalam pekerjaan. Pernyataan yang diberikan oleh Sumiarti selaras

dengan penelitian yang dilakukan oleh Kepuladze (2010) yang bertujuan untuk meneliti ciri-ciri motivasi gender mengenai stereotip gender, seperti kesempatan untuk berkembang dan peluang untuk berpenghasilan tinggi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi bekerja tidak bergantung pada jenis kelamin.

Kusmiyatun yang merupakan narasumber ketiga mengungkapkan bahwa motivasinya yaitu ingin mengabdikan ilmu yang dimilikinya kepada instansinya saat ini. Pernyataan yang diungkapkan beliau selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Poduval bersaudara (2009) yang bertujuan untuk mengetahui perbandingan waktu antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah tangga. Hasil dari penelitian ini yaitu perempuan karir dapat menyeimbangkan waktunya dengan menyesuaikan waktu yang cukup antara kepentingan diri sendiri dan kepentingan kantor, sehingga dapat memenuhi tanggung jawab ganda.

Data Hasil Wawancara Narasumber Utama Tentang Motivasi

Motivasi	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Faktor Ekonomi	X	X	✓
Mengekspresikan Diri	X	✓	✓
Kemandirian Finansial	✓	✓	✓

#### 4.2 Efek Dari Kekuasaan

Sebuah kekuasaan menjadi penting bagi manusia untuk menghadapi segala permasalahan. Dalam dunia karir pun membutuhkan suatu kekuasaan untuk menghadapi segala hal.



“Tidak terlalu, dalam hal tertentu terkadang sifat keras. Tapi saya takut juga jadi pemimpin, teringat kata nabi “setiap pemimpin nanti akan diminta pertanggung jawabannya” ngeri juga hahaha. Saya pake power saya ya ketika saya menghadapi orang yang sifatnya keras, jadi ya saya pake kuasa saya untuk menegur atau memberi peringatan ke orang tersebut”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Wawancara yang dilakukan dengan Tri Rachmijati menghasilkan sebuah pernyataan mengenai arti kekuasaan atau *power* terhadap beliau. Tri Rachmijati menggambarkan bahwa ketika dirinya diberi amanah untuk memimpin, dirinya mendapatkan rasa takut karena menurut penuturannya memimpin merupakan hal yang menakutkan karena nanti akan dimintai pertanggung-jawaban dihadapan Tuhan YME. Meskipun dibaluti rasa takut akan tanggung jawab, Tri Rachmijati sudah diberikan amanah untuk memimpin dan diberi kelebihan berupa kuasa. Beliau menggunakan kekuasaan atau *power* nya untuk menegur dan memberi peringatan kepada bawahannya yang sulit diatur.

“Saya selalu memberikan wanti-wanti pada istri saya apabila mendapat amanah untuk memimpin, untuk selalu ingat nantinya akan dihisab”. (Mohamad Afroni, 21-05-2019, 14.00)

Narasumber pendukung pertama sekaligus suami Tri Rachmijati, Mohamad Afroni mengungkapkan bahwa dirinya selalu memberikan wejangan pada istrinya ketika diberi amanah untuk memimpin agar selalu ingat sesuatu yang akan dipertanggung jawabkan nantinya.

“Saya akui perempuan sering terbawa emosi *gitu* kan, beliau juga lemah lembut jadi ada kalanya waktu harus tegas *malah* tidak bisa”, (Munji, 28-04-2019, 10.00)

Pernyataan yang diberikan oleh Munji yang berlaku sebagai narasumber pendukung sekaligus sahabat Tri Rachmijati menunjukkan bahwa terkadang

Tri Rachmijati tidak bisa menggunakan kekuasaannya dengan tegas dikarenakan mudah terbawa emosi dan sifatnya yang lemah lembut.

“*Power* itu saya sering gunakan untuk mahasiswa yang keterlaluannya sifatnya, seperti masuk kelas sering telat jadi ya terserah saya mau apakan mahasiswanya, *mas* juga tahu gimana kan hahaha. Untuk bawahan saya terkadang saya gunakan *power* saya sebagai ketua disini untuk mempertegas mereka apabila ada yang melenceng”, (Sumiarti, 18-04-2019, 10.00)

Sumiarti mengungkapkan bahwasanya kekuasaan atau otoritas yang dimilikinya itu ia gunakan untuk menertibkan mahasiswa yang kelakuannya melenceng, dikarenakan ada beberapa mahasiswa yang terkadang berlaku se-enaknya sendiri maka Sumiarti membutuhkan kekuasaan tersebut.

“Saya rasa dia ini orangnya cukup bertanggung-jawab ketika memiliki kekuasaan yang dimilikinya, jadi dia mampu menjadi orang yang bertanggung jawab”, (Haryanto, 20-05-2019, 10.00)

Narasumber pendukung pertama sekaligus suami Sumiarti, Haryanto mengungkapkan bahwa istrinya memiliki tanggung jawab yang luar biasa ketika memiliki kekuasaan, jadi Sumiarti mampu memakai kekuasaannya dengan benar.

“Sumiarti merupakan orang yang bertanggung jawab, jadi saya kira dia mampu mengelola kekuasaan yang dimilikinya”, (Munjin, 28-04-2019, 10.00)

Pernyataan yang diberikan oleh Munjin sebagai narasumber pendukung sekaligus sahabat Sumiarti menunjukkan bahwasanya Sumiarti mampu bertanggung jawab atas kekuasaan yang dimilikinya.

“Jelas itu, saya mengartikan kekuasaan atau *power* sebagai *skill* atau keahlian”, (Kusmiyatun, 15-04-2018, 10.30)

Pernyataan yang diberikan oleh Kusmiyatun menunjukkan bahwa beliau merubah apa yang dianggap sebagai kekuasaan atau *power* menjadi sesuatu yang sangat berguna, yaitu kinerja kerja dan menambah keahlian.

“Beliau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan juga berkomitmen”,  
(Amin Hidayat, 18-04-2019, 13.00)

Pernyataan Kusmiyatun sebelumnya didukung oleh suaminya yang mana berpendapat bahwa Kusmiyatun bekerja dengan tanggung jawab dan berkomitmen, yang berarti Kusmiyatun berhasil mengkonversikan kekuasaan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja bekerjanya di pandangan Amin Hidayat.

“Setahu saya *sih* mas, beliau ini selalu bekerja sesuai porsinya” (Luthfia, 15-04-2019, 14.00)

Luthfia sebagai narasumber pendukung sekaligus staff yang sudah dianggap seperti anak sendiri mengungkapkan hal yang serupa dengan Amin Hidayat, bahwasanya Kusmiyatun mampu mengubah kuasa yang dimilikinya menjadi sesuatu yang bisa bermanfaat di dalam kinerja pekerjaannya.

Melalui pernyataan yang diberikan oleh Tri Rachmijati mengenai ketakutan akan pertanggung jawaban yang akan diminta ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Raihan yang bertujuan untuk mengetahui lebih jauh mengenai kepemimpinan di dalam masyarakat, perlu diketahui tentang konsep dasar kepemimpinan, khususnya dalam masyarakat Islam yang meliputi: pentingnya pemimpin, berbagai sebab munculnya kepemimpinan, fungsi-fungsi pemimpin, bentuk-bentuk kepemimpinan serta karakteristik pemimpin ideal dalam masyarakat Islam. Hasil dari penelitian tersebut

menyebutkan bahwa seorang pemimpin masyarakat harus mampu menempatkan diri sebagai pengemban risalah kebenaran dengan memberikan uswatun hasanah (suri teladan yang baik) terhadap masyarakat yang dipimpinya

Melalui pernyataannya mengenai kekuasaan, Sumiarti mampu mengubah emosinya ketika ada mahasiswa ataupun staffnya yang berperilaku melenceng. Sumiarti memilih untuk menggunakan kuasanya agar tercipta suasana yang kondisional dan tidak mengganggu kegiatan lain ataupun mengganggu hubungan ia ke mahasiswa atau ke staffnya. Pernyataan yang diberikan Sumiarti selaras dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Ragins dan Winkel (2011) yang bertujuan untuk memberi pandangan baru tentang bagaimana emosi bisa menciptakan kekuasaan di dalam organisasi. Hasil dari penelitian ini yaitu melalui kesadaran, perempuan dapat menghadapi rintangan emosional yang mengotori hubungan kerjanya.

Data Hasil Wawancara Narasumber Utama Terkait Efek Dari Kekuasaan

Efek Dari Kekuasaan	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Takut Menjadi Pemimpin	✓	X	X
Menjadikan Wewenang	X	✓	X
Mengartikan Sebagai Skill/Keahlian	X	X	✓

### 4.3 Keinginan Yang Ingin Dicapai

Semua kegiatan yang dilakukan oleh manusia pastinya akan memberikan manfaat bagi manusianya, pun juga pada para dosen perempuan ini yang mendapatkan suatu pembelajaran atau hal setelah menjalani karirnya.

*“Saya itu ingin liat para perempuan itu maju, jadi saya suka senang kalau saya buka pertanyaan terus yang menjawab dari mahasiswi hahaha, ketika si mahasiswi maju itu saya memperhatikan segala aspeknya seperti cara berjalan, bersikap dan lain sebagainya. Saya berkeinginan perempuan itu tidak cuma jadi konco wingking”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)*

Berbicara mengenai keinginan Tri Rachmijati yang ingin dicapai, beliau tidak lepas membicarakan mengenai keikut-sertaan perempuan yang sudah berkeluarga di dalam keluarganya. Istilah “Konco Wingking” yang memiliki artian “Kanca” yang berarti teman dan “Wingking” yang berarti belakang. Ungkapan itu menggambarkan kehidupan perempuan Jawa yang tidak bisa dipisahkan dari urusan “belakang”, belakang yang dimaksud itu dapur, kasur, dan sumur (Tyas, 2018). Sebagai perempuan yang memiliki karir sebagai dosen dan sudah berkeluarga, Tri Rachmijati ternyata mampu membuktikan kata-katanya yang mana perempuan juga bisa mengemban status sebagai istri dan memiliki peran di kehidupan pribadinya dengan berkarir.

*“Setahu saya, istri saya ini ingin para perempuan-perempuan itu maju makanya dia masuk dunia pendidikan yang bertujuan untuk memajukan perempuan juga”, (Mohamad Afroni, 21-05-2019, 14.00)*

Narasumber pendukung pertama sekaligus suami Tri Rachmijati, Mohamad Afroni mengungkapkan bahwa Tri Rachmijati ingin perempuan maju dan itu dibuktikan dengan istrinya yang masuk dunia pendidikan yang bertujuan untuk memajukan perempuan.

*“Menurut pandangan saya itu kemajuan FTIK dan leadership juga”, (Munji, 28-04-2019, 10.00)*

Munji, sahabat dekat Tri Rachmijati mengungkapkan apa yang ia tahu mengenai keinginan yang ingin dicapai oleh sahabatnya itu. Munji menyebutkan bahwa Tri Rachmijati memiliki keinginan untuk memajukan fakultas yang kini dikelolanya. Tidak memungkiri pula ketika mengatur suatu fakultas juga diiringi dengan sikap kepemimpinan yang baik, oleh karenanya Munji berpendapat bahwa sikap kepemimpinan atau leadership yang baik merupakan suatu keinginan yang ingin dicapai oleh Tri Rachmijati.

“Saya ingin menjadi dosen yang baik dan juga untuk menjadi dosen yang update dan gak kuno soal keilmuan, tau hal-hal yang baru. Yang utama itu saya ingin mencapai julukan “Dosen Profesional”, karena saya rasa sekarang saya belum profesional”, (Sumiarti, 18-04-2019, 10.00)

Menjadi dosen bukanlah hal yang mudah, bukan serta merta menyampaikan apa yang ada di buku perpustakaan, bukan pula hanya memberikan tugas rumah bagi mahasiswanya. Saat ini dosen juga dituntut untuk mengetahui perkembangan zaman, sehingga mampu menyampaikan perubahan-perubahan yang terjadi baik di skala nasional maupun global (Belmawa, 2018). Sumiarti, dosen yang sudah cukup bisa dibilang senior itu memiliki keinginan agar bisa up to date atau mengetahui apa yang terjadi saat ini. Melalui ungkapannya Sumiarti ingin mencapai pada fase dimana beliau mendapat pengakuan dengan menjadi “Dosen Profesional”, langkah yang dilakukannya untuk mencapai keinginan itu yaitu dengan menjadi dosen yang mengikuti zaman dan tidak ketinggalan informasi.

“Untuk saat ini, yang paling ingin dicapai itu menjadi professor”, (Haryanto, 20-05-2019, 10.00)

Narasumber pendukung sekaligus suami dari Sumiarti, Haryanto mengungkapkan keinginan istrinya yang ingin menjadi professor.

“Capaian yang ingin diraih adalah sebagai pendidik profesional dengan jabatan akademik guru besar”, (Munjin, 28-04-2019, 10.00)

Apa yang disampaikan oleh Munjin selaku narasumber pendukung Sumiarti nampaknya memiliki kesamaan dengan apa yang dinyatakan oleh Sumiarti tentang hal yang ingin dicapai, yaitu menjadi pendidik profesional dengan jabatan akademik guru besar.

“Saya selalu menerapkan ke diri saya sendiri dan staff saya harus profesional, jadi saya ingin mencapai profesionalitas”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Menurut Merriam-Webster Dictionary, profesional “dicirikan oleh atau sesuai dengan standar teknis atau etika profesi”. Dosen profesional adalah dosen yang taat pada etika profesi, memiliki integritas yang tinggi, jujur, melakukan sesuatu dengan benar, dan melakukan hanya hal yang benar. Sebagai insan ilmiah, dosen bisa saja melakukan kesalahan tetapi ia tidak boleh berbohong (Saragih, 2015). Kusmiyatun merupakan dosen yang berkeinginan untuk mencapai standart yang dibuatnya agar bisa disebut sebagai dosen professional, langkah pertama yang ia lakukan yaitu menegaskan kepada para staffnya untuk mengikuti standart yang diterapkannya.

“Kalau saya melihatnya, beliau itu sangat ingin menjadi dosen yang professional”, (Amin Hidayat, 18-04-2019, 13.00)

Pernyataan yang diberikan oleh Amin Hidayat selaku suami dari Kusmiyatun ternyata sama persis dengan apa yang diungkapkan oleh Kusmiyatun sebelumnya, yaitu keinginan untuk menjadi dosen yang professional.

“Yang ingin dicapai itu sukses di dua sisi, maksudnya selain sebagai ibu rumah tangga juga berprestasi di lingkup pekerjaan”, (Luthfia, 15-04-2019, 14.00)

Pernyataan yang diberikan oleh Luthfia mendukung pernyataan yang diungkapkan oleh Kusmiyatun sebelumnya terkait dengan profesionalitas. Menurut pandangan Luthfia, Kusmiyatun ingin mencapai sukses di dua sisi kehidupannya. Saat berada di lingkup pekerjaan Kusmiyatun mampu menjalankan perannya secara professional dan sukses, begitupula saat berperan sebagai ibu rumah tangga.

Pernyataan dari Tri Rachmijati tentang bagaimana perasaan senangnya ketika ada mahasiswi yang berani menjawab pertanyaan dan keinginan Tri Rachmijati agar perempuan tidak hanya menjadi konco wingkin. Beliau berusaha mengubah streatip di masyarakat dan pernyataan beliau selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Partini (2013) yang menyatakan bahwa kurangnya dukungan lingkungan sosial yang disebabkan karena dominasi dari kultur dan struktur.

Sumiarti, narasumber utama kedua menyatakan bahwa keinginannya yaitu untuk menjadi dosen yang professional, mempelajari hal-hal baru dan tidak ketinggalan zaman. Pernyataan yang diberikan oleh beliau tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Forster (2001) yang bertujuan untuk melaporkan pandangan yang dimiliki akademisi perempuan tentang prospek karir mereka, peluang yang setara dan konflik yang mereka alami antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hasil dari penelitian ini

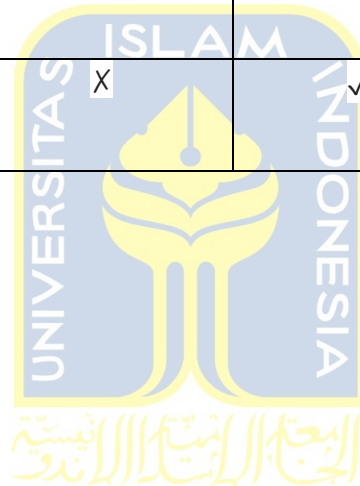


menyimpulkan bahwa para akademisi perempuan ini memilih menunda karier karena tanggung jawab rumah tangga dan keluarga.

Hal yang sama juga diberikan oleh narasumber utama ketiga, Kusmiyatun menyatakan keinginannya untuk mencapai profesionalitasnya dimulai dengan mengatur para staffnya agar mencapai standar profesionalitas yang ia terapkan.

Data Hasil Wawancara Narasumber Utama Terkait Hal Yang Ingin Dicapai

Hal Yang Ingin Dicapai	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Ingin Perempuan Maju	✓	X	X
Menjadi Dosen Profesional	X	✓	✓



## **BAB V**

### **PERKEMBANGAN DOSEN PEREMPUAN**

Perkembangan dalam diri manusia merupakan suatu hal yang alami, melalui perkembangan manusia dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Mengembangkan suatu keahlian atau suatu hal yang menjadi keseharian dapat membuat diri menjadi lebih baik. Pada penelitian kali ini, penulis meneliti mengenai hal-hal apa yang dapat meningkatkan perkembangan dosen perempuan. Perkembangan pada dosen perempuan dibutuhkan agar supaya mereka dapat bertahan dalam lingkungannya dan meraih apa yang diinginkan.

#### **5.1 Mengembangkan Kemampuan**

Setiap manusia memiliki caranya sendiri agar dapat mengembangkan apa yang dimilikinya, sehingga melalui cara setiap individu tersebut dapat tercapai apa yang diinginkan.

“Kalau sekarang dalam posisi yang jelas, saya sedang berupaya menekuni Manajemen SDM, karena saya rasa butuh banget hal ini. Saya merasa sulit mengenai Manajemen SDM, sulit mengatur bawahan saya, ada yang ngeyelan, bebal, sampe cengeng hahaha. Begitu pula MSDM mengenai mahasiswa, gimana mengatur emosi mahasiswa. Kaya waktu itu saya pernah memutuskan mahasiswa di DO, nah disitu saya bergejolak, bagaimana mengelola emosi mahasiswa tersebut”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Sama seperti penulis yang sedang menyelesaikan studi manajemen sumber daya manusia, Tri Rachmijati pun sedang menekuni manajemen sumber daya manusia. Tri Rachmijati bertujuan untuk mengembangkan diri dan karirnya dalam bidang sumber daya manusia agar mampu mengelola baik bawahan atau

mahasiswa yang akan dihadapinya karena tak jarang pula melibatkan emosional.

“Kalau saya itu ya mendukung saja, asalkan itu bisa memberikan manfaat bagi dirinya dan sekitarnya”, (Mohamad Afroni, 21-05-2019, 14.00)

Narasumber pendukung sekaligus suami Tri Rachmijati, Mohamad Afroni menyatakan dukungannya pada istri asalkan hal yang dipelajari itu memberikan manfaat bagi diri sendiri dan sekitar.

“Kalau menurut saya, kita jadi bisa bertukar pendapat, terus saling memotivasi untuk saling maju”, (Munji, 28-04-2019, 10.00)

Munji, narasumber pendukung Tri Rachmijati menyatakan bahwa ia sebagai sahabat dekat dapat saling memotivasi untuk mengembangkan kemampuan atau karir maupun saling bertukar pendapat.

“Saya lagi mengumpulkan niat menjadi profesor, mempersiapkan ke arah sana”, (Sumiarti, 18-04-2019, 10.00)

Sebagai dosen yang sudah menempuh pendidikan magister, Sumiarti lalu sedang mempersiapkan segala hal yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuannya dan kompetisinya.

“Karena saya sudah mendukung istri saya dalam bekerja, jadi saya harus juga mendukung ketika istri saya mau mengembangkan diri”, (Haryanto, 20-05-2019, 10.00)

Narasumber pendukung sekaligus suami Sumiarti, Haryanto mengungkapkan bahwasanya akan selalu mendukung ketika istrinya memiliki kemauan untuk mengembangkan diri.

“Teman sejawat mempunyai peran yang sangat setrategis dalam meraih karir dosen. Disamping sebagai teman diskusi saya juga sebaga *reviewer* sejawat dalam kenaikan jabatan dosen”, (Munjin, 02-05-2019, 11.00)

Narasumber pendukung kedua Sumiarti sekaligus sahabatnya di instansi, Munjin menyatakan bahwasanya teman sejawat di kampus itu dapat menjadi tempat diskusi dan mendukung dosen untuk mengembangkan karirnya.

“Suami saya selalu menekankan “jangan malu bertanya baik pada senior maupun junior”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Untuk mengembangkan kemampuan dirinya, Kusmiyatun menekankan pada dirinya untuk tidak malu bertanya pada senior maupun junior ketika dirinya mendapat kesulitan.

“Sangat mendukung, karena pekerjaan tersebut sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya, dan saya sebagai suami selalu memberikan memberikan motivasi dan dukungan untuk terus mengembangkan karirnya” (Amin Hidayat, 18-04-2019)

Apa yang disampaikan oleh Kusmiyatun sebelumnya tidak terlepas dari saran dari suaminya sendiri. Amin Hidayat, suami dan sekaligus narasumber pendukung Kusmiyatun menyatakan bahwa dirinya mendukung istrinya untuk mengembangkan karir maupun diri, pemberian motivasi adalah hal yang dilakukan Amin Hidayat untuk mendukung Kusmiyatun.

“Lumayan besar karena bisa dijadikan tempat sharing, jadi lebih tau apa yang dikeluhkan jadi bisa cepat dicari solusinya”, (Luthfia, 15-04-2019, 14.00)

Luthfia sebagai narasumber pendukung Kusmiyatun sekaligus sebagai teman terdekat menyatakan bahwa teman memiliki peranan dalam mengembangkan kemampuan. Luthfia berpendapat bahwasanya teman itu bisa dijadikan tempat berbagi cerita, lalu bisa mengetahui hal lebih cepat dan membantu menyelesaikan sesuatu lebih cepat.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan bahwa pernyataan dari ketiga narasumber tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Raburu (2015) yang bertujuan untuk meneliti pengalaman akademisi perempuan dalam kaitannya dengan faktor-faktor yang memotivasi mereka menuju akademisi dan tantangan yang dialami sambil menyeimbangkan keluarga dan karier. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi untuk mengembangkan karir berbenturan dengan tanggung jawab keluarga.

Data Hasil Wawancara Narasumber Utama Terkait Mengembangkan Kemampuan

Mengembangkan Kemampuan	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Mempelajari SDM	✓	X	X
Menempuh Pendidikan Selanjutnya	X	✓	X
Bertanya Untuk Mengembangkan Diri	X	X	✓

## 5.2 Bentuk Dorongan Dari Diri Sendiri Untuk Mengembangkan Diri/Karir

Penyu, makhluk hidup yang sedari awal muncul ke dunia sudah sendiri. Keluar dari telur, memecah cangkang telur dan berusaha sampai di bibir pantai dilakukannya dengan sendiri. Dorongan dari diri sendiri lah yang akhirnya bisa mengantarkan penyu ke bibir pantai. Apa yang dilakukan oleh penyu tersebut bisa menginspirasi manusia untuk mendorong dirinya untuk mengembangkan kemampuannya agar bisa bertahan dan mencapai tujuan hidupnya.

“Saya menjalin networking seluas-luasnya. Saya senang koordnansi atau *sharing* dengan fakultas lain, ada maksud dari kegiatan saya itu tadi. Menjaga amanah dari pimpinan, itu bagi saya kalau bisa menjaga amanah terus menerus merupakan perkembangan karir saya” (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Mencari hal-hal baru ataupun saling berbagi antar fakultas merupakan teknik yang dilakukan oleh Tri Rachmijati untuk mengetahui apa yang terjadi di fakultas lain dan mungkin ada hal baru yang dapat diterapkan di fakultasnya. Tri Rachmijati mengungkapkan bahwa menjaga amanah dari pemimpin merupakan tantangan dan dapat dijadikan batu loncatan untuk mengembangkan karirnya.

“Saya lagi mengumpulkan niat menjadi profesor, mempersiapkan ke arah sana” (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

Apa yang dilakukan oleh Sumiarti merupakan hal yang lumrah dikalangan dosen-dosen. Mengambil kuliah lagi untuk mengembangkan diri atau karir merupakan jalan yang dipilih oleh Sumiarti yang saat ini sedang mempersiapkan studi professor.

“Kalau saya belajar dari senior-senior dan jangan malu bertanya apalagi dipekerjaan yang baru, walaupun mereka ada dibawah saya, saya tidak malu untuk bertanya apabila saya ada kesusahan” (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Seperti pepatah yang mengatakan bahwa “malu bertanya susah dijalan”, Kusmiyatun menerapkan apa yang ada di pepatah itu ke dalam kehidupannya. Kusmiyatun menyatakan bahwa dirinya tidak malu bertanya pada senior bahkan juniornya ketika dirinya mengalami kesusahan. Hal yang dilakukan Kusmiyatun tersebut bertujuan untuk mengembangkan dirinya ketika ada pekerjaan baru yang tidak dimengerti.

Penulis menarik kesimpulan berdasarkan pernyataan yang diberikan ketiga narasumber bahwa pernyataan yang diberikan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianingrum (2017) yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh pada motivasi kerja dan konflik peran ganda terhadap pengembangan karir. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap konflik peran ganda.

Data Hasil Wawancara Narasumber Terkait Bentuk Dorongan Dari Diri Sendiri Untuk Mengembangkan Diri/Karir

Bentuk Dorongan Dari Diri Sendiri	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Menjalin Networking Seluas-luasnya	✓	X	✓
Mempersiapkan Diri ke Pendidikan Profesor	X	✓	X

### 5.3 Bentuk Dorongan Dari Keluarga Untuk Mengembangkan Diri/Karir

Manusia tercipta berpasang-pasangan, manusia juga merupakan makhluk sosial dimana saling membutuhkan satu sama lain. Keluarga merupakan bentuk lain dari suatu kelompok sosial yang mana terdiri dari suami dan istri. Keluarga bukan hanya soal cinta namun ada hal-hal lain seperti saling mendukung dan memotivasi ketika ada kesusahan maupun ketika mau mengembangkan diri.

“Kalau untuk pengembangan karir itu yang saya butuhkan hanya motivasi dan semangat itu sudah cukup, jadi ya saya sering mendapat itu dari suami saya hahaha” (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Narasumber utama pertama, Tri Rachmijati dalam hal dorongan untuk mengembangkan diri atau karirnya hanya membutuhkan motivasi dan semangat yang terutama berasal dari suami sendiri.

“Suami selalu memberikan kebebasan saya untuk mengembangkan karir maupun pendidikan saya” (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

Selaras dengan apa yang disebutkan oleh narasumber utama pertama, Tri Rachmijati, Sumiarti juga menyampaikan bahwa suaminya selalu memberikan kebebasan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan.

“Suami saya selalu menekankan “jangan malu bertanya baik pada senior maupun junior” (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Serupa namun tidak sama, pernyataan yang diberikan Kusmiyatun mengenai dorongan dari keluarga untuk mengembangkan diri atau karir. Kusmiyatun mendapatkan dorongan untuk jangan malu bertanya baik pada senior maupun juniornya.

“Saya sebagai suami selalu memberikan memberikan motivasi dan dukungan untuk terus mengembangkan karirnya”, (Amin Hidayat, 18-04-2019)

Amin Hidayat selaku narasumber pendukung sekaligus suami Kusmiyatun menyatakan bahwa ia selalu memberikan motivasi dan dukungan untuk terus mengembangkan karirnya.

Berdasarkan hasil wawancara, baik Tri Rachmijati, Sumiarti maupun Kusmiyatun memiliki caranya sendiri-sendiri dalam mengembangkan diri atau karir mereka. Bentuk dorongan untuk mengembangkan diri atau karir juga bermacam-macam bergantung berasal dari sahabat di kantor atau dari keluarga. Apa yang diungkapkan oleh narasumber utama yang kemudian



dilengkapi dengan pernyataan narasumber pendukung nampaknya berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raburu (2015) yang bertujuan untuk meneliti pengalaman akademisi perempuan dalam kaitannya dengan faktor-faktor yang memotivasi mereka menuju akademisi dan tantangan yang dialami sambil menyeimbangkan keluarga dan karier. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi untuk mengembangkan karir berbenturan dengan tanggung jawab keluarga.

Data Hasil Wawancara Narasumber Terkait Bentuk Dorongan Dari Keluarga Untuk Mengembangkan Diri/Karir

Bentuk Dorongan Dari Keluarga	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Motivasi dan Semangat	✓	X	✓
Kebebasan Berkarir	X	✓	X

## BAB VI

### HAMBATAN YANG DIALAMI DOSEN PEREMPUAN

Sesuatu yang menghalangi proses atau bisa disebut hambatan merupakan sesuatu yang pasti akan dihadapi. Sebuah hambatan akan datang dari lingkungan sekitar maupun dari diri sendiri, para dosen perempuan dalam penelitian kali ini pun mengalami hambatan-hambatan yang mereka hadapi. Terdapat beberapa hambatan yang mereka rasakan, dan diantaranya akan dijabarkan pada sub-bab bab ini.

#### 6.1 Hambatan dari Diri Sendiri

Hambatan bisa datang dari lingkungan maupun diri sendiri, maka dari itu kita perlu melatih diri agar bisa mengatasi hambatan-hambatan yang ada.

“Saya tidak maksimal melayani suami, jadi ada beberapa hal yang dilakukan ART untuk memenuhi kebutuhan suami, contohnya ya masak. intensitas hubungan dengan tetangga juga kurang, hubungan dengan suami juga kadang terganggu, kadang ya ada pertengkaran kecil gara-gara saya *ga konsen*, ya kalo kata anak-anak sekarang ya *badmood* hahaha”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Melalui pernyataan narasumber pertama utama, Tri Rachmijati mengungkapkan bahwa ada hambatan yang berasal dari diri sendiri dan mengakibatkan beberapa hal jadi terganggu. Contohnya, Tri Rachmijati jadi tidak maksimal dalam melayani suami, bergantungnya pada ART dan munculnya pertengkaran-pertengkaran kecil.

“Kalau dari pandangan saya, beliau ini terkadang suka terbawa emosinya sendiri”, (Munji, 28-04-2019, 10.00)

Namun berbeda halnya dengan apa yang diungkapkan oleh narasumber pendukung sekaligus sahabat Tri Rachmijati, Munji menyatakan bahwa hambatan dari diri Tri Rachmaji yang sering mengganggu ialah emosi yang ada di dalam diri Tri Rachmijati.

“Kerepotan sebagai ibu, apalagi saya mempunyai anak empat, disamping rumah saya jauh dari tempat kerja. Kadang ya saya sampai membawa anak yang paling kecil ke tempat kerja, jadi *agak* mengganggu”, (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

Pernyataan yang diberikan oleh narasumber utama kedua, Sumiarti menyampaikan kerepotannya sebagai ibu, letak rumah yang jauh dari tempat kerja dan tidak jarang pula ia harus membawa anaknya ke kantor ketika ART tidak masuk kerja.

“Hambatan yang sering dialami adalah ketika dosen perempuan harus menghadapi protes dari mahasisiwa, dia terkesan lebih emosional dibanding dosen laki-laki”, (Munjin, 02-05-2019, 11.00)

Melalui pernyataan yang diberikan oleh Munjin, narasumber pendukung sekaligus sahabat Sumiarti berpendapat bahwa Sumiarti ketika menghadapi para mahasiswanya terkesan lebih emosional.

“Ya memang sangat berat jadi harus membedakan kedudukan antara karir dan ibu rumah tangga, jadi ya saya mengalami itu istilahnya itu adanya pergantian karakter yang susah”. (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Berbeda dengan narasumber utama sebelumnya, Kusmiyatun mengalami kesulitan dalam perubahan karakter dari seorang pekerja di kantor menjadi seorang ibu. Jadi, terkadang sifat yang ada di kantor terbawa sampai rumah.

“Saya kurang tahu itu terkait dengan hambatan itu, kalau saya lihat tidak ada ya”, (Amin Hidayat, 18-04-2019)

Namun ternyata, narasumber pendukung sekaligus suami dari Kusmiyatun tidak mengetahui adanya hambatan internal yang dirasakan pada diri Kusmiyatun.

“Menurut saya, salah satunya waktu karena beliau berangkat pagi pulang sore terkadang kalau ada kepentingan dirumah waktu siang, jadi beliau akhirnya meninggalkan pekerjaan di kantor”, (Luthfia, 15-04-2019, 14.00)

Apa yang dikatakan oleh narasumber pendukung kedua sekaligus sahabat Kusmiyatun ternyata menggambarkan apa yang sebelumnya dinyatakan oleh Kusmiyatun. Luthfia menyatakan bahwasanya Kusmiyatun sering meninggalkan pekerjaan kantor di saat siang hari untuk pulang ke rumah, ini membuktikan bahwa Kusmiyatun masih mengalami kesulitan perubahan karakter antara pekerjaan dan ibu.

Jadi, apa yang dialami oleh Tri Rachmijati adalah beliau lebih mengandalkan jasa ART untuk memenuhi kebutuhannya dan menjaga agar pekerjaannya berjalan lancar. Munculnya pertengkaran dengan suami yang bermula dari emosional yang terkadang meledak dari Tri Rachmijati. Pernyataan yang diberikan oleh Tri Rachmijati sepertinya selaras dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Oh (2018) yang bertujuan untuk memperluas pemahaman mengenai hasil positif antara dukungan kerabat membantu merawat anak dengan kemampuan perempuan karir untuk tetap melakukan pekerjaannya di tempat kerja. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa bagaimana cara kerabat dekat mengasuh anaknya memungkinkan perempuan karir untuk tetap menjalankan karirnya.

Hal yang mengganggu adalah ketika seseorang harus mengerjakan dua pekerjaan berat di satu tempat, apa yang dialami oleh Sumiarti yang terkadang membawa anaknya ke tempat kerja mengakibatkan terganggunya pekerjaan dan menurunkan performa dia saat bekerja.

Perubahan karakter ketika saat bekerja dan saat di rumah memang dibutuhkan bagi seseorang agar bisa menempatkan dirinya di tempat yang sesuai. Apa yang dialami oleh Kusmiyatun adalah kesulitan untuk mengubah karakter saat bekerja dan saat di rumah menjadikan karakter yang ada di kantor terkadang terbawa sampai rumah begitupun sebaliknya. Pernyataan yang diberikan oleh Kusmiyatun sepertinya selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Forster (2001) yang bertujuan untuk melaporkan pandangan yang dimiliki akademisi perempuan tentang prospek karir mereka, peluang yang setara dan konflik yang mereka alami antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa para akademisi perempuan ini memilih menunda karier atau pekerjaan di kantor karena tanggung jawab rumah tangga dan keluarga.

Data Hasil Wawancara Terkait Hambatan Dari Diri Sendiri

Hambatan Dari Diri Sendiri	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Konsentrasi Sering Terganggu	✓	✗	✗
Kerepotan Karena jadi Ibu	✗	✓	✓

## 6.2 Hambatan Eksternal

### 6.2.1 Hambatan yang Berasal Dari Lingkungan

Kehidupan manusia tidaklah terlalu jauh-jauh dari tetangga, apalagi di Indonesia yang kultur atau budaya rukun tetangga masih kental. Namun, di dalam perkembangannya, ada hal yang membuat lingkungan sedikit demi sedikit berubah cara pandang terhadap seseorang, terlebih ketika seseorang itu merupakan seorang yang terpendang. Dalam sub-bab ini akan membahas mengenai hambatan yang berasal dari lingkungan sekitar narasumber.

“Tetangga terlalu menghormati posisi saya disini, tetangga saya jadi sungkan ketika mau ngobrol sama saya, takut salah bicara, ya itu karena faktor pendidikan mereka, kebanyakan dari mereka kan tidak lulus sekolah terus kerjanya ngerumpi terus haha. Kadang ya saya dijauhi oleh tetangga saya karena kesenjangan itu, contohnya ya ketika kerja bakti, dulu pernah tidak diajak karena takut mengganggu saya”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Tri Rachmijati mengungkapkan bahwasanya kegiatan sosialnya di masyarakat terganggu karena pandangan masyarakat sekitar terhadap dirinya. Cara pandang masyarakat yang terlalu menghormati pekerjaan narasumber sebagai dosen mengakibatkan minimnya intensitas bersosialisasi dengan lingkungan sekitar yang dibuktikan dengan pernah tidak diajaknya Tri Rachmijati untuk bekerja bakti.

“Ya terkadang mendapat desas-desus ada beberapa yang *gossipin* saya ketika saya pulang malem begitu”, (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

Berbeda dengan apa yang dialami oleh narasumber utama sebelumnya, Sumiarti sebagai narasumber utama kedua mengungkapkan bahwa ia

terkadang mendapat beberapa cerita miring ketika dirinya pulang larut setelah bekerja.

“Terus terang mas, kebanyakan soal masalah ekonomi, kadang kena sindir *gitu*, intinya ya banyak tetangga yang iri”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Kesuksesan seseorang memanglah terkadang diikuti oleh pandangan-pandangan miring dari sekitar, seperti yang dialami oleh Kusmiyatun yang mendapatkan sindiran terkait kondisi ekonomi dan memunculkan sifat iri di lingkungan terhadap Kusmiyatun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Tri Rachmijati, Sumiarti dan Kusmiyatun mengenai hambatan yang ada di lingkungannya, penulis dapat mengambil pelajaran bahwa omongan miring tetangga tentang perempuan yang bekerja dan sukses memiliki pengaruh yang cukup untuk menghambat proses seseorang. Apa yang dialami oleh ketiga narasumber utama tersebut nampaknya selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Santos (2015) yang bertujuan untuk lebih memperjelas masalah hambatan karir dalam persepsi kesuksesan karir untuk para akademisi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa gender merupakan suatu penghalang dalam kesuksesan karir.

Data Hasil Wawancara Terkait Hambatan yang Berasal Dari Lingkungan

Hambatan Dari Lingkungan	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Menjadi Bahan Omongan	✓	✓	✓

## 6.2.2 Masalah dalam Keluarga Terkait Konflik Peran Kerja dan Rumah Tangga

Terkadang, masalah yang muncul di dalam keluarga berasal dari konflik yang terjadi antara peran di pekerjaan dan peran di rumah. Berikut merupakan pemaparan hasil wawancara mengenai masalah di dalam keluarga kaitannya dengan konflik peran kerja dan keluarga.

“Yang paling jelas ya manajemen waktu saya yg buruk, imbasnya keharmonisan. Kadang suami ya pernah mengingatkan untuk istirahat, tapi saya kadang tidak menghiraukan, terus nanti di pagi hari jadi tidak ada komunikasi sama suami, itu yang paling sering *sih*” (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Pernyataan yang diberikan oleh narasumber utama pertama, Tri Rachmijati mengungkapkan bahwa konflik yang terjadi diantara perannya sebagai ibu di rumah dan perannya sebagai tenaga pengajar menghasilkan pola waktu yang Tri Rachmijati sendiri belum bisa atur.

“Menurut saya, masalah bagi keluarga yaitu kekurangan waktu. Tidak jarang juga istri saya pulanginya telat, jadi waktu untuk keluarga kurang”, (Mohamad Afroni, 20-05-2019, 10.00)

Pernyataan yang diberikan oleh Mohamad Afroni sebagai narasumber pendukung sekaligus suami Tri Rachmijati, menerangkan bahwasanya waktu adalah masalah yang muncul terkait konflik peran kerja dan keluarga.

“Pembagian waktu yang kacau. Kadang beliau punya acara di pesantrennya dan tabrakan dengan jadwal yang ada disini”, (Munji, 28-04-2019, 10.00)



Pernyataan yang diberikan oleh narasumber pendukung pertama Tri Rachmijati, Munji selaras dengan apa yang disampaikan sebelumnya terkait dengan pembagian waktu yang buruk.

“Pasti waktu mas, kadang juga saya sering pulang malam, saya sering merasa bersalah pada anak-anak, saya *ngerasa* kekurangan waktu untuk anak-anak. Karena jadi dosen juga harus siap dengan konsekuensi seperti itu. Saya sering pulang malem terus anak-anak protes *gitu*”, (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

Narasumber utama kedua, Sumiarti menyatakan hal yang serupa dengan apa yang disampaikan oleh narasumber sebelumnya. Pembagian waktu merupakan hal yang masih sulit untuk dilakukan, namun Sumiarti menyatakan dirinya siap akan konsekuensi tersebut.

“Ya paling tentang waktu bersama keluarga mas, kadang kurang aja gitu waktu bersama-sama”, (Haryanto, 21-05-2019, 14.00)

Haryanto, suami sekaligus narasumber pendukung Sumiarti nampaknya mengamini apa yang diungkapkan oleh Sumiarti sebelumnya, yaitu masalah waktu bersama keluarga yang muncul terkait konflik peran kerja dan keluarga.

“Dosen perempuan yang berstatus menikah, sama saja. Punya anak dan suami tidak menjadi penghalang bagi dosen perempuan untuk berprestasi”, (Munjin, 02-05-2019, 11.00)

Munjin selaku narasumber pendukung sekaligus sahabat Sumiarti nampaknya berpendapat lain dengan apa yang disampaikan Sumiarti. Munjin menyatakan bahwa tidak ada perbedaan antara dosen perempuan yang sudah berkeluarga ataupun tidak dan memiliki suami dan anak bukanlah suatu alasan untuk menjadi berprestasi.

“Wah paling banyak itu ya terkait waktu mas, kadang saya pulang telat terus sampai rumah *diem-dieman* semua”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Kusmiyatun, narasumber utama ketiga menyampaikan hal yang serupa dengan dua narasumber utama sebelumnya. Pembagian waktu yang kurang baik memunculkan konflik di dalam keluarga, imbasnya yaitu saling cuek terjadi di dalam keluarga.

“Menurut saya, salah satunya waktu, karena beliau berangkat pagi pulang sore lalu di rumah melanjutkan pekerjaan, jadi ya merasa waktu untuk keluarga kurang”, (Luthfia, 15-04-2019, 14.00)

Narasumber pendukung yang sekaligus sahabat Kusmiyatun, Luthfia menyatakan bahwa pengaturan waktu yang belum maksimal menyebabkan Kusmiyatun merasa kekurangan waktu untuk keluarga.

“Hambatannya masalah waktu, karena waktu untuk keluarga berkurang”, (Amin Hidayat, 18-04-2019)

Suami sekaligus narasumber pendukung Kusmiyatun, Amin Hidayat menyatakan bahwa waktu yang berkurang untuk keluarga dikarenakan pengaturan waktu yang kurang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, penulis menyimpulkan bahwa pernyataan yang diberikan oleh ketiga narasumber berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Forster (2001) yang bertujuan untuk melaporkan pandangan yang dimiliki akademisi perempuan tentang prospek karir mereka, peluang yang setara dan konflik yang mereka alami antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa para akademisi perempuan ini memilih menunda karier karena tanggung jawab rumah

tangga dan keluarga. Berbeda dengan hasil penelitian yang mana para perempuan memilih menunda karir mereka, ketiga narasumber ini tetap melanjutkan karirnya disamping masalah manajemen waktu mereka yang buruk.

Data Hasil Wawancara Terkait Masalah dalam Keluarga Terkait Konflik Peran Kerja dan Rumah Tangga

Masalah dalam Keluarga Terkait Konflik Peran Kerja dan Rumah Tangga	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Manajemen Waktu yang Jelek	✓	✓	✓

### 6.2.3 Masalah dalam Pekerjaan Terkait Konflik Peran Kerja dan Keluarga

Permasalahan rumah tangga terkadang secara tidak sengaja terbawa sampai ke meja kerja, pada sub-bab ini penulis akan menjabarkan hasil wawancara terkait dengan masalah yang muncul dalam pekerjaan terkait konflik peran kerja dan keluarga.

“Masalah yang terjadi karena kurang fokus, ketika ada masalah dirumah terus tidak sengaja terbawa ke kantor”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Narasumber utama pertama, Tri Rachmijati mengungkapkan bahwa ada masalah di rumah yang terbawa ke kantor dan mengakibatkan berkurangnya fokus pada pekerjaan.

“Beliau terkadang mengalami yang namanya hilang fokus, ketika saya tanya kenapa, beliau jawab sedang ada masalah di rumah. Jadi ya saya pikir itu masalah yang sering muncul”, (Munji, 28-04-2019, 10.00)

Hal yang serupa disampaikan oleh narasumber pendukung Kusmiyatun, Munji mengungkapkan bahwa hilangnya fokus pada pekerjaan terkadang disebabkan oleh masalah di rumah yang terbawa sampai meja kerja.

“Kadang karena ART saya tidak masuk, dengan terpaksa saya membawa anak yang paling kecil ke kantor, jadi kadang terhambat pekerjaan saya”, (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

Pekerjaan yang kaitannya mengurus anak sebaiknya diselesaikan di rumah, namun beda hal dengan apa yang terjadi dengan Sumiarti ketika asisten rumah tangganya tidak masuk, maka ia akan membawa anaknya ke kantor dan akhirnya menghambat pekerjaannya.

“Secara prinsip sebenarnya tidak ada hambatan, sepanjang dia mampu membagi waktu dengan baik”, (Munjin, 02-05-2019, 11.00)

Munjin sepertinya tipe sahabat yang tidak memanjakan sahabatnya, melalui pernyataannya Munjin seakan menegaskan bahwa ketika Sumiarti mampu membagi waktu dengan baik maka tidak ada hambatan.

“Paling banyak soal komunikasi, kadang kalau ada sesuatu yang penting dengan suami, *eh* saya *gak* nanggapi karena lagi sibuk, terus tiba-tiba dapat sms banyak dari suami, ya dari situ jadi terganggu pekerjaan saya karena cemas”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Kusmiyatun, narasumber utama ketiga menyampaikan bahwa masalah yang sering muncul di pekerjaannya yaitu terkait komunikasi dengan suami yang terkadang kurang lancar, alhasil rasa cemas yang dikarenakan itu membuat kurangnya fokus pada pekerjaan.

“Selama ini tidak ada hambatan”, (Amin Hidayat, 18-04-2019)

Berbeda dengan apa yang dinyatakan oleh istrinya, Amin Hidayat selaku narasumber pendukung sekaligus suami dari Kusmiyatun menyatakan bahwa selama ini tidak ada hambatan terkait dengan pekerjaan yang bermula dari konflik peran kerja dan keluarga.

“Mungkin, sering ada kegiatan dirumah sampai malem akhirnya yang terjadi dikantor *capek* karena membagi waktu *sana-sini*”, (Luthfia, 15-04-2019, 14.00)

Pernyataan berbeda pun disampaikan oleh narasumber pendukung kedua, Luthfia yang sudah menganggap Kusmiyatun sebagai ibu sendiri berpendapat bahwa masalah yang muncul di kantor adalah rasa capai yang menghampiri dikarenakan Kusmiyatun sering ada kegiatan sampai malam di rumah.

Berdasarkan hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa pernyataan yang diberikan oleh Tri Rachmijati, Sumiarti dan Kusmiyatun selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Alteza (2018) yang bertujuan untuk mengetahui sumber dari work family conflict pada perempuan yang bekerja. Hasil dari penelitian ini yaitu work family conflict dari pekerjaan yaitu tidak mempunya mengatur waktu kerja sedangkan dari internal yaitu dihadapkan pada urusan rumah tangga ketika sudah memiliki anak.

Data Hasil Wawancara Terkait Masalah dalam Pekerjaan Terkait Konflik Peran Kerja dan Keluarga

Masalah dalam Pekerjaan Terkait Konflik	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun

Peran Kerja dan Keluarga			
Masalah Rumah yang Terbawa Sampai Kantor	✓	✓	X
Komunikasi	X	X	✓

#### 6.2.4 Anggapan Bahwa Perempuan Hanya Bertugas Mengurus Rumah Tangga

Perempuan memang sudah mendapatkan haknya untuk berkecimpung aktif baik dalam pendidikan maupun pekerjaan. Bahkan tidak sedikit profesi yang dijalankan perempuan secara gemilang (Syamsiah, 2014). Pada bagian ini, penulis akan menjabarkan hasil wawancara dengan narasumber terkait anggapan bahwa perempuan hanya bertugas mengurus rumah tangga.

“Saya akan selalu meluruskan, ketika ada anggapan seperti itu, saya sering mendengar anggapan itu ya dari PKK, paling sering ya tentang memasak, *terus* saya buktikan ketika ada lomba memasak, saya selalu juara satu hahaha”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019)

Narasumber utama pertama, Tri Rachmijati nampaknya menepis tanggapan bahwa perempuan hanya bertugas mengurus rumah tangga. Tri Rachmijati sering mendapatkan anggapan bahwa dirinya tidak bisa melakukan pekerjaan rumah dikarenakan dirinya yang merupakan tenaga pendidik dan jarang di rumah.

“Kemampuan perempuan itu berbeda-beda, kalau saya hanya menjadi ibu rumah tangga itu belum cukup, saya merasa ada bagian

hidup saya yang belum tercapai, *terus* saya jadi murung *deh* kalau cuma jadi ibu rumah tangga hahaha”, (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

Narasumber utama kedua, Sumiarti menyatakan bahwa kemampuan perempuan itu berbeda-beda namun Sumiarti menganggap menjadi ibu rumah tangga saja tidaklah cukup baginya. Sumiarti memiliki bagian dari hidupnya yang belum tercapai, maka ia tidak setuju dengan anggapan bahwa perempuan hanya bertugas mengurus rumah tangga.

“*Gak* bisa, contohnya saya sendiri bisa. Saya *gak* setuju kalau perempuan itu cuma jadi teman rumah atau apa itu bahasa jawanya, saya lupa hahaha”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Narasumber utama ketiga, Kusmiyatun langsung menolak anggapan bahwa perempuan hanya bertugas mengurus rumah tangga. Kusmiyatun membuktikan bahwa dirinya pun bisa menjalani dua peran sekaligus.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga narasumber, penulis menarik kesimpulan bahwa pernyataan yang diberikan oleh ketiga narasumber memiliki kesamaan fokus dengan Penelitian yang dilakukan oleh Shabbir, dkk (2017) yang bertujuan untuk menemukan hambatan karir yang dialami para Perempuan di Pakistan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa stereotip gender berdampak positif pada glass ceiling. Oleh karena stereotip yang dapat menghalangi ketiga narasumber, maka ketiga narasumber memilih untuk tidak setuju dengan anggapan bahwa perempuan hanya bertugas mengurus rumah tangga, dibuktikan dengan kemampuan ketiga narasumber untuk menjadi perempuan karir dan ibu rumah tangga.

Data Hasil Wawancara Terkait Anggapan Bahwa Perempuan Hanya Bertugas Mengurus Rumah Tangga

Anggapan Bahwa Perempuan Hanya Bertugas Mengurus Rumah Tangga	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Setuju	X	X	X
Tidak Setuju	✓	✓	✓

### 6.2.5 Kekerasan Verbal

Kekerasan verbal dapat berbentuk perkataan sarkasme dari atasan atau bahkan teman sendiri. Kata seperti hewan, alat kelamin, persetubuhan, dan lainnya mungkin akan dijumpai (Samiaji, 2014). Dalam sub-bab ini penulis akan menjabarkan hasil wawancara terkait dengan kekerasan verbal yang dialami oleh narasumber.

“Saya pernah menangis dua kali pertama oleh dosen dan kedua oleh mahasiswa, yang dari dosen itu disakiti secara kodrat, ya saya gabisa *nyebut* siapa yang melakukan itu hahaha. Pernah saya dibentak mahasiswa sampai memukul meja saya, dikata-katain saya, menghina saya, udah *gajelas* mas apa yang diucapkan sama mahasiswa itu, saya menangis ketika mahasiswa itu keluar dari ruangan saya”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Narasumber utama pertama, Tri Rachmijati mengungkapkan bahwa dirinya pernah mengalami kekerasan verbal yang di dapat dari rekan sesama dosen dan dari mahasiswanya. Namun, Tri Rachmijati enggan memberikan nama terkait siapa yang melayangkan kekerasan verbal



terhadapnya. Dampak yang di dapat dari hal tersebut ialah rasa trauma yang ia miliki sampai saat ini.

“Ya kadang aja orang sering ngatain saya “*gendat-gendut*” *trus* kadang juga *diplesetin* nama saya dari Sumi jadi Sumo dikarenakan badan saya yang kebetulan *plus-size*, kalau sekarang ya bisa disebut *body-shaming* ya mas, saya suka sakit hati dan jadi tidak percaya diri”, (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

*Body shaming* atau mengomentari kekurangan dari fisik orang lain memang tanpa sadar sering kita lakukan. Dari mulai basa-basi, bercanda kelewatan atau bahkan demi mencairkan suasana. Padahal, sebenarnya kebiasaan buruk ini tidak baik dilakukan terus-terusan (Wima, 2018). Sumiarti mengungkapkan pengalamannya ketika ia mengalami body shaming dan menyebabkan munculnya sakit hati pada rekan kerja dan berkurangnya rasa percaya diri.

“Pernah mas, beberapa kali, tapi saya lupa karena selalu mengalihkan itu semua untuk menjadi motivasi, rasa sakit hati saya simpan dan kadang saya ceritakan ke suami, ya semacam *curhat gitu* mas”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Berbeda dengan dua narasumber sebelumnya yang belum mampu merubah hambatan menjadi motivasi. Kusmiyatun mengungkapkan bahwa dirinya juga terkadang mendapatkan kekerasan verbal yang menyebabkan sakit hati lalu di saat waktu senggang Kusmiyatun menceritakan apa yang dialami kepada suaminya. Manusia memang membutuhkan seseorang untuk menampung beban yang tidak bisa ia ampu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, penulis menarik kesimpulan pernyataan yang diberikan oleh ketiga narasumber memiliki

fokus yang mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh Lathabhavan dan Balasubramanian (2017) yang bertujuan untuk meninjau dan menganalisis berbagai studi glass ceiling yang dilakukan di berbagai negara Asia selama tiga decade. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa masalah yang dihadapi oleh perempuan untuk meningkatkan karir diantaranya peran sosial dan orang tertentu di dalam organisasi. Namun bukan terkait dengan glass ceiling maupun peningkatan karir melainkan terkait dengan orang tertentu di dalam organisasi yang dapat menghambat proses ketiga narasumber tersebut.

Data Hasil Wawancara Terkait Kekerasan Verbal

Kekerasan Verbal	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Dicela oleh Mahasiswa atau Rekan Kerja	✓	X	✓
Body Shaming	X	✓	X

### 6.3 Cara Narasumber Mengatasi Hambatan-Hambatannya

#### 6.3.1 Awal Mengatasi Hambatan Meniti Karir Disamping Menjadi Ibu Rumah Tangga

Dari segala hambatan pasti ada suatu cara untuk mengatasinya, pada sub-bab ini penulis akan menjabarkan pernyataan yang diberikan oleh narasumber terkait dengan awal mereka mengatasi hambatan dalam meniti karir disamping menjadi rumah tangga.

“Kalau cara saya menanganinya itu ketika saya benar-benar *free*, contohnya ya ketika hari sabtu saya melayani keluarga sekali, membuktikan jadi ibu rumah tangga di saat *free*, seperti memasak suami, karena saya *kan* suka masak akhirnya ya membuktikan ke suami kalo saya pintar masak hahaha. Kadang juga ya piknik bersama keluarga”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Narasumber utama pertama, Tri Rachmijati mengungkapkan bahwa caranya dalam menangani hambatan terkait meniti karir disamping menjadi ibu rumah tangga yaitu dengan menyediakan waktu di akhir pekan. Tri Rachmijati menyisihkan waktu pada keluarganya untuk membuktikan bahwa ia juga termasuk ibu rumah tangga yang baik.

“Untuk mengatasi, jarak rumah ya hanya bisa ditangisi hahaha, untuk masalah rumah tangga *gitu* akhirnya saya mempunyai ART sampai dua orang untuk memenuhi kebutuhan rumah, entah itu untuk suami maupun anak”, (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

Hambatan yang dialami selain meniti karir disamping menjadi ibu rumah tangga adalah jarak rumah yang jauh, kata Sumiarti. Narasumber utama kedua ini memiliki caranya sendiri untuk mengatasi hambatannya, yaitu dengan memperkejakan asisten rumah tangga yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan rumah, anak dan suami.

“Semisal saya sedang mengalami hambatan itu, orang rumah *kan* jadi protes, ya akhirnya saya mengajak keluarga untuk keluar jalan-jalan”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Pernyataan yang diberikan oleh narasumber utama ketiga, Kusmiyatun nampaknya memiliki kesamaan dengan apa yang diungkapkan oleh Tri Rachmijati. Namun, apa yang dilakukan oleh Kusmiyatun tidak tentu harus dilakukan saat akhir pekan, di saat Kusmiyatun menyadari bahwa

suasana rumah jadi cuek maka ia memutuskan untuk mengajak keluarganya untuk makan bersama di restoran.

Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh narasumber, penulis menyimpulkan bahwa pernyataan narasumber selaras dengan Penelitian yang dilakukan oleh Arri (2013) yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan pekerjaan dapat mempengaruhi peran ibu dalam keluarga, dan permasalahan keluarga dapat mempengaruhi kinerja dosen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa upaya yang dapat dilakukan dengan mengatur keterlibatan dalam kerja dan keluarga, serta adanya komunikasi dengan suami dan atasan tentang permasalahan dalam pekerjaan dan dalam keluarga.

Data Hasil Wawancara Terkait Awal Mengatasi Hambatan Meniti Karir Disamping Menjadi Ibu Rumah Tangga

Awal Mengatasi Hambatan Meniti Karir Disamping Menjadi Ibu Rumah Tangga	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Keluar Bersama Keluarga di saat Ada Masalah	✓	✗	✓
Memperkejakan ART	✗	✓	✗

### 6.3.2 Mengatur Waktu untuk Keluarga

Menjalani dua peran dalam kehidupan, satu sebagai pekerja pendidik dan satu sebagai ibu rumah tangga maka dibutuhkan manajemen waktu agar semua bisa berjalan beriringan. Pada bagian ini penulis akan

menjabarkan hasil wawancara dengan narasumber dalam kegiatannya mengatur waktu untuk keluarga.

“Biasanya saya membuat *time schedule* setiap harinya dan setiap sabtu kosong diharuskan mengayomi keluarga, apa saja yang bisa saya lakukan supaya keluarga senang”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Narasumber utama pertama, Tri Rachmijati mengungkapkan bahwa caranya dalam mengatur waktu untuk keluarga yaitu dengan membuat *time schedule* agar supaya di pagi hari ia tidak lupa menyiapkan sarapan, lalu pada akhir pekan ia selalu mengkosongkan hari sabtu dari segala pekerjaan agar bisa bersama dengan keluarga.

“Saya selalu menyempatkan ketika *weekend* harus bersama keluarga, kadang ya saya ajak keluarga nonton film atau makan bareng *gitu*”, (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

Nampaknya, apa yang dilakukan oleh Sumiarti dalam mengatur waktu selaras dengan apa yang dilakukan oleh Tri Rachmijati. Sumiarti menggunakan waktu akhir pekannya untuk dihabiskan bersama keluarga entah untuk menonton film atau makan bersama.

“Kalo libur saya khususkan untuk anak dan suami. Walaupun cuma sedikit, ya contohnya kita sekeluarga pergi makan *bareng*. Itu sebuah keharusan, *gak* ada pengecualian haha”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Narasumber utama ketiga, Kusmiyatun mengungkapkan bahwa tidak ada pengecualian waktu bagi keluarganya di saat akhir pekan. Kusmiyatun menghususkan waktu akhir pekannya untuk keluarganya.

Berdasarkan hasil wawancara ketiga narasumber yang memberikan pernyataan kesanggupannya mengatur waktu untuk keluarga, lalu penulis menyimpulkan bahwa narasumber mampu menyeimbangkan waktu

selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Sari (2008) yang bertujuan untuk mengetahui strategi wanita pekerja dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kegiatan rumah tangga. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden seimbang antara pekerjaan dan kegiatan keluarga.

Data Hasil Wawancara Terkait Mengatur Waktu Untuk Keluarga

Mengatur Waktu	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Membuat Time Schedule	✓	✗	✗
Mengosongkan akhir pekan untuk keluarga	✗	✓	✓

### 6.3.3 Mengatur Waktu untuk Pekerjaan

Menjalani dua peran dalam kehidupan, satu sebagai pekerja pendidik dan satu sebagai ibu rumah tangga maka dibutuhkan manajemen waktu agar semua bisa berjalan beriringan. Pada bagian ini penulis akan menjabarkan hasil wawancara dengan narasumber dalam kegiatannya mengatur waktu untuk pekerjaan.

“Setiap pagi menyapa karyawan, biasanya sekitar 45 menitan saya *ngobrol* sama karyawan, nanti jam 9 baru ke ruangan saya”, (Tri Rachmijati, 19-04-2019, 09.15)

Narasumber utama pertama, Tri Rachmijati memilih untuk menyapa karyawannya sebelum masuk ke ruangnya sendiri. Tri Rachmijati melakukan hal tersebut yang bertujuan untuk beradaptasi dengan suasana kantor yang berubah tiap harinya dan mengantisipasi masalah rumah terbawa sampai kantor.

“Rumah saya kan jauh itu, sekitar 19 kilometer dari sini, jadi saya harus berangkat pagi-pagi supaya bisa sampai di tempat kerja tepat waktu, belum *lagi ngurusin* anak dan suami waktu pagi”, (Sumiarti, 18-04-2019, 09.15)

Narasumber utama kedua, Sumiarti memilih untuk bangun lebih awal dengan maksud agar bisa mengurus anak dan suami dan mempersiapkan diri untuk berangkat kerja dikarenakan jarak rumah dan kantor cukup jauh.

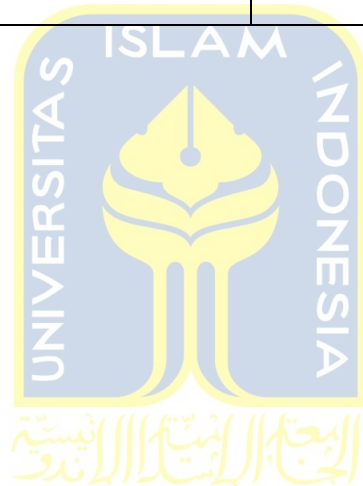
“Mengatur prioritas, tapi kalau ada pekerjaan yang bisa diselesaikan besok, ya tidak *usah* lembur. Saya juga menekankan pada teman-teman saya soal itu, karena suami atau anak menunggu dirumah”, (Kusmiyatun, 15-04-2019, 10.30)

Dalam penuturannya, Kusmiyatun sebagai narasumber utama ketiga menerapkan skala prioritas pada pekerjaannya. Kusmiyatun tidak mendorong dirinya untuk melakukan kerja lembur, hal tersebut ia terapkan juga pada teman-temannya.

Berdasarkan hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa masing-masing narasumber memiliki caranya sendiri untuk mengatur waktu untuk pekerjaan, hasil ini selaras dengan Penelitian yang dilakukan oleh Arri (2013) yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan pekerjaan dapat mempengaruhi peran ibu dalam keluarga, dan permasalahan keluarga dapat mempengaruhi kinerja dosen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa upaya yang dapat dilakukan dengan mengatur keterlibatan dalam kerja dan keluarga, serta adanya komunikasi dengan suami dan atasan tentang permasalahan dalam pekerjaan dan dalam keluarga.

Data Hasil Wawancara Terkait Mengatur Waktu Untuk Pekerjaan

Mengatur Waktu untuk Pekerjaan	Tri Rachmijati	Sumiarti	Kusmiyatun
Selalu Menyapa tiap Karyawan Tiap Pagi	✓	✗	✗
Berangkat Lebih Awal	✗	✓	✗
Mengatur Prioritas	✗	✗	✓





## **BAB VII**

### **PENUTUP**

#### **7.1 Kesimpulan**

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan, motivasi perempuan dalam bekerja yaitu untuk memenuhi berbagai keinginannya dan juga untuk membuktikan dirinya sendiri.

Dalam perkembangannya, para dosen perempuan yang diwawancarai punya cara masing-masing untuk mengembangkan karirnya. Di antaranya dengan menempuh pendidikan selanjutnya untuk mencapai keinginannya menjadi dosen profesional, mempelajari hal baru untuk mengembangkan diri dan tidak malu bertanya pada siapapun ketika mengalami kesulitan.

Di dalam perkembangannya, para dosen perempuan mengalami berbagai rintangan dan hambatan yang mampu dihadapi oleh mereka. Di antaranya yaitu hambatan internal dan eksternal, hambatan internal berasal dari diri sendiri seperti kerepotan menjadi ibu rumah tangga dan sulit konsentrasi, sedangkan hambatan eksternal berasal dari tetangga, konflik peran kerja dan keluarga dan kekerasan verbal.

#### **7.2 Saran**

Berdasarkan uraian pembahasan dan kesimpulan maka berikut ini adalah saran yang dapat diberikan agar kedepannya lebih baik lagi:

1. Bagi Dosen Perempuan

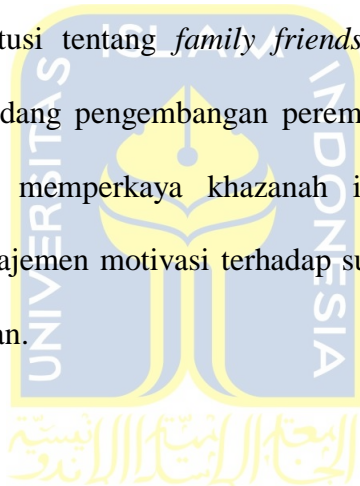
Manajemen waktu, membuat skala prioritas, dan dukungan keluarga adalah hal yang sangat penting untuk dipertimbangkan bagi dosen perempuan. Lebih mengatur emosionalitas agar mampu mengatur diri lebih baik

2. Bagi Institut Agama Islam Negeri

Dosen perempuan memiliki kemungkinan konflik peran yang tinggi, maka diharapkan untuk mendukung lingkungan kerja yang menerapkan prinsip ramah keluarga atau yang lebih dikenal dengan “*family friendship policy*”

3. Bagi penelitian selanjutnya

Kebijakan institusi tentang *family friendship policy* akan melengkapi penelitian di bidang pengembangan perempuan dalam dunia perkariran sehingga akan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan riset khususnya manajemen motivasi terhadap sumber daya berpotensi seperti dosen perempuan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Asfour, Ahmed, Hayfaa A. Tlaiss, Sami A. Khan, and James Rajasekar. (2017). Saudi Women's Work Challenges And Barriers To Career Advancement. *Career Development International*, Vol. 22 No. 2, 2017 pp. 184-199.
- Andreas, Damianus. (2017). 'Karier Mayoritas Perempuan Indonesia Cenderung Stagnan' *Tirto*. 14 September. viewed 19 April 2019. <https://tirto.id/karier-mayoritas-perempuan-indonesia-cenderung-stagnan-cwA1>
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ayuna, Dimas. (2017). 'Perempuan Masa Kini'. *Goodnewsindonesia*. 22 Maret. viewed 21 March 2019 <https://www.goodnewsfromindonesia.id/2017/03/22/perempuan-masa-kini>
- Becket, Chris and Taylor, Hillary. (2016). *Human Growth and Development*. SAGE Publisher. viewed 7 April 2018. <https://books.google.co.id/books?id=aUS8CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=human+growth+and+development&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiP9LarsJ7aAhVKN48KHQ8fBXM06AEIKTAA#v=onepage&q=human%20growth%20and%20development&f=false>
- Bezzina, Frank, Rose Marie Azzopardi, and George Vekka. (2016). Understanding and Assessing the Work Motivations of Employed Women: Insights Into Increasing Female Participation Rates in the Maltese Labor Market. Malta. *SAGE Open*. Page 1-14.
- Bimrose, Jenny, McMahon, Mary, & Watson, Mark. (2014). *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An International Exploration*. Routledge Publisher. viewed 7 April 2018. <https://books.google.co.id/books?id=pCXfBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=career+development+of+woman&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjVw-PEn57aAhULp48KHcBWDaAQ6AEIMzAC#v=onepage&q=career%20development%20of%20woman&f=false>
- Clark, Madeline E. and Jamie D. Bower. (2015). Career Experiences of Women With Major Financial Barriers. US. *The Career Development Quarterly*. Volume 64.
- Creswell, John W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Creswell, John W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dwiherlina. (2017). Kesetaraan Gender Dalam Karir Wanita. 25 Desember. viewed 16 March 2019. [https://medium.com/@dwiherlina.sos23\\_23950/kesetaraan-gender-dalam-karir-wanita-40f0b8c1a2d8](https://medium.com/@dwiherlina.sos23_23950/kesetaraan-gender-dalam-karir-wanita-40f0b8c1a2d8)
- Fitrianingrum, Nurul. (2017). Model Pengembangan Karir Dosen Perempuan Berperan Ganda. *EKOBIS*. Vol.18.

- Forster, Nick. (2001). A Case Study Of Women Academics' Views On Equal Opportunities. Career Prospects And Work-Family Conflicts In A UK University. *Career Development International*. Vol. 6.
- Gallos, Joan. (2010). Exploring women's development: Implications for career theory, practice, and research.
- Gasser, Courtney E. and Katharine S. Shaffer. (2014). Career Development of Women in Academia: Traversing the Leaky Pipeline. *The Professional Counselor*. Volume 4.
- Gibson, *et al.* (1995). "*Organisasi dan Manajemen*". Edisi ke empat. Jakarta: Erlangga.
- Gutek, B. A., Searle, S & Klepa, L. (1991). *Rational versus gender role explanations for work-family conflict*. Journal of Applied Psychology.
- HasIbuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara:Jakarta
- Heilman, Madeline E. and Julie J. Chen (2003). Entrepreneurship As A Solution: The Allure Of Self-Employment For Women And Minorities. US. *Human Resource Management Review*. Vol. 13. Page 347-364.
- Huang, Y., Hammer, L. Neal, M. & Perrin, N. (2004). *The relationship between work-to-family and family-to-work conflict: A Longitudinal Study*. Journal of Family and Economic Issues.
- Irianto, J. (2001). *Isu-Isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Insan Cendekia
- Kawaguchi A. (2018). Maternity harassment in Japan: Why do regular employees have higher risk than non-regular employees do?, *Japan and amp; The World Economy*.
- Kepuladze, Tamila Arnanian. (2010). Gender Stereotypes And Gender Feature Of Job Motivation: Differences Or Similarity? Czech Republic. *Problems and Perspectives in Management*. Vol. 8.
- Lathabhavan, Remya, and Senthil Arasu Balasubramanian. (2017). Glass Ceiling And Women Employees In Asian Organizations: A Tri-Decadal Review, India, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. Vol. 9 No. 3. page 232-246.
- Mathis, dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). *Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony*. American Journal of Sociology, 83, 340-363
- Moleong, Lexy J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA
- Moleong, Lexy, J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. cetakan ketigapuluh dua. Bandung.
- Nanda, Serena. (2014). *Gender Diversity: Crosscultural Variations, Second Edition*. Waveland Press. viewed 7 April 2018. [https://books.google.co.id/books?id=3\\_XTAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gender+diversity&hl=en&sa=X&ved=0ahUKewj5sYr66Z\\_aAhVKp48KHQE1B44Q6AEIKTAA#v=onepage&q=gender%20diversity&f](https://books.google.co.id/books?id=3_XTAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gender+diversity&hl=en&sa=X&ved=0ahUKewj5sYr66Z_aAhVKp48KHQE1B44Q6AEIKTAA#v=onepage&q=gender%20diversity&f)

=false

- Nur Hidayati, Lina & Alteza, Muniya. (2018). Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak Dan Strategi Coping. *researchgate*
- Oh, Eunsil. (2018). Who Deserves To Work? How Women Develop Expectations Of Child Care Support In Korea. US. *Gender & Society*. page 1-23
- Paguci, Sutomo. (2012). 'Perempuan dan Diskriminasi di Dunia Kerja' *Kompasiana*. 24 April. viewed 7 April 2018. [https://www.kompasiana.com/sutomo-paguci/Perempuan-dan-diskriminasi-di-dunia-kerja\\_5510198ca33311c539ba7f38](https://www.kompasiana.com/sutomo-paguci/Perempuan-dan-diskriminasi-di-dunia-kerja_5510198ca33311c539ba7f38)
- Partini. (2014). *Glass Ceilling dan Guilty Feeling* sebagai Penghambat Karir Perempuan Di Birokrasi. *Jurnal Komunitas* 5. page 218-228.
- Poduval, J and Murali P. (2009). Working Mothers: How Much Working, How Much Mothers, and Where Is the Womanhood? *Some Issues in Women's studies, and Other Essays*. page 63-79
- Puspitawati, H., & Sari, E. (2008). Strategi Penyeimbangan Antara Aktivitas Pekerjaan Dan Keluarga Pada Wanita Bekerja Di Bogor. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*. 1(2). 108-117.
- Raburu, Pamela Adhiambo. (2015). Motivation of Women Academics and Balancing Family & Career. Italy. *Journal of Educational and Social Research*. Vol. 5.
- Ragins, Belle Rose and Doan E. Winkel. (2011). Gender, Emotion And Power In Work Relationships. US. *Human Resource Management Review*. Vol. 21. page 377-393.
- Santos, Gina Gaio. (2015). Career Barriers Influencing Career Success A Focus On Academics' Perceptions And Experiences. Portugal. *Career Development International*. Vol. 21.
- Saragih, Jef Rudianto. (2015). 'Dosen Profesional'. *Kompasiana*. viewed 10 Juni 2019. [https://www.kompasiana.com/jef\\_rudianto\\_saragih/5529f68f6ea834451f552d28/dosen-profesional](https://www.kompasiana.com/jef_rudianto_saragih/5529f68f6ea834451f552d28/dosen-profesional)
- Shabbir, Hira, Muhammad Ashar Shakeel, and Rana Ahsan Zubair. (2017). Gender Stereotype, Glass Ceiling And Women's Career Advancement: An Empirical Study In Service Sector Of Pakistan. Malaysia. *City University Research Journal*.
- Sugiyono. (2012). *Metodel Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarwan, Ujang. (2004). *Perilaku Konsumen*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sumarwan, Ujang. (2004). *Perilaku Konsumen*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suryana, Cahya. (2010). *Data dan Jenis Data Penelitian*. Diakses pada tanggal 14 Mei 2014 jam 22.45 dari <http://csuryana.wordpress.com/2010/03/25/data-dan-jenis-data-penelitian/>.
- Talita. (2010). 'Dampak Positif dan Negatif Dosen Perempuan'. *Kompasiana*. 26 Agustus. viewed 7 April 2018. [https://www.kompasiana.com/berthathalita/dampak-positif-dan-negatif-Perempuan-karir\\_55001d3d8133119f19fa720c](https://www.kompasiana.com/berthathalita/dampak-positif-dan-negatif-Perempuan-karir_55001d3d8133119f19fa720c)

- Tyas, Dinda Asrining. (2018). 'Sebagai Perempuan Jawa Saya Tidak Merasa Ditindas Jadi Kanca Wingking'. *Mojok.co*. viewed 10 Juni 2019. <https://mojok.co/dsa/esai/sebagai-perempuan-jawa-saya-tidak-merasa-ditindas-jadi-kanca-wingking/>
- Waters, Malcolm. (1993). *Modern Sociological Theory*. SAGE Publisher. viewed 7 April 2018. [https://books.google.co.id/books?id=OAetrKYr6C0C&dq=glass+ceiling+theory&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.co.id/books?id=OAetrKYr6C0C&dq=glass+ceiling+theory&source=gbs_navlinks_s)
- Wima, Pinka. (2019). 'Kamu Gak Dewasa Kalau Masih Melakukan Body Shaming ke Orang Lain!'. *IDNtimes*. viewed 10 Juni 2019. <https://www.idntimes.com/life/inspiration/pinka-wima/kamu-gak-dewasa-kalau-masih-melakukan-body-shaming-ke-orang-lain/full>



## **LAMPIRAN A : PEDOMAN WAWANCARA**

### **Pertanyaan untuk narasumber utama (menikah)**

#### **A. Dosen Perempuan**

1. Apakah anda memiliki anak? jika ya berapa jumlah anak anda sekarang?
2. Sudah berapa lama anda menikah?
3. Apa profesi anda sekarang?
4. Bidang apa yang anda tekuni saat ini?
5. Sudah berapa lama anda menjalani profesi ini?
6. Apa motivasi anda dalam menjalani karir di instansi tersebut?
7. Apakah faktor ekonomi, atau ada faktor lainnya?
8. Bagaimana niatan awal anda memutuskan untuk berkarir?
9. Apakah ada suatu hal yang membuat anda menjadi dosen perempuan?
10. Apa tanggapan keluarga anda tentang profesi yang anda jalani saat ini?
11. Apa hambatan yang muncul ketika anda meniti karir disamping menjadi ibu rumah tangga?
12. Bagaimana awal anda menangani hambatan tersebut?

#### **B. Motivasi Dosen Perempuan**

1. Apakah motivasi awal anda menjadi dosen perempuan?
2. Apa hal yang menarik dengan menjadi dosen perempuan?
3. Dengan menjadi dosen perempuan, apa yang ingin anda capai?
4. Dalam menjadi dosen perempuan, bagaimana peran pribadi untuk pengambilan keputusan?

5. Dalam menjadi dosen perempuan, bagaimana peran faktor ekonomi untuk pengambilan keputusan?
6. Dalam menjadi dosen perempuan, bagaimana peran keluarga untuk pengambilan keputusan?
7. Dari kacamata anda, apakah penting kebutuhan akan power/kekuatan dalam berkarir?

### **C. Perkembangan Karir Perempuan**

1. Berapa lama anda meniti karir tersebut?
2. Apakah sebelum anda meniti karir pernah mengikuti organisasi baik di dalam universitas maupun di luar universitas?
3. Bagaimana pencapaian anda selama menjadi dosen perempuan?
4. Bagaimana pencapaian anda selama mengikuti organisasi tersebut?
5. Bagaimana pencapaian anda di luar universitas?
6. Bagaimana bentuk dorongan dari diri anda untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai dosen perempuan?
7. Bagaimana bentuk dorongan dari diri anda untuk mengembangkan karir anda?
8. Bagaimana bentuk dorongan dari lingkungan untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai dosen perempuan?
9. Bagaimana bentuk dorongan dari lingkungan untuk mengembangkan karir anda?
10. Bagaimana bentuk dorongan dari keluarga anda untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai dosen perempuan?



11. Bagaimana bentuk dorongan dari keluarga untuk mengembangkan karir anda?
12. Apa pendapat anda mengenai dosen perempuan?
13. Menurut anda, seperti apa pandangan keluarga mengenai dosen perempuan?
14. Menurut anda, apa pandangan lingkungan mengenai dosen perempuan?
15. Menurut anda, bagaimana cara menilai dosen perempuan yang ideal?

**D. Hambatan dan permasalahan dosen Perempuan**

1. Masalah apa yang kerap muncul dalam keluarga anda terkait konflik peran anda untuk kerja dan keluarga?
2. Masalah apa yang kerap muncul dalam pekerjaan anda terkait konflik peran kerja dan keluarga?
3. Masalah apa yang kerap muncul dari lingkungan sekitar anda terkait akibat dari konflik peran kerja dan keluarga anda?
4. Bagaimana anda mengatur waktu untuk keluarga anda?
5. Bagaimana anda mengatur waktu untuk pekerjaan anda?
6. Bagaimana pandangan anda tentang adanya anggapan bahwa perempuan tidak bisa memimpin?
7. Bagaimana pandangan anda tentang adanya anggapan bahwa perempuan bertugas mengurus rumah tangga?
8. Apakah anda pernah mengalami kekerasan fisik dalam pekerjaan anda?

9. Apakah anda pernah mengalami kekerasan verbal dalam pekerjaan anda?
10. Apakah anda pernah mengalami kekerasan atau diskriminasi dalam bentuk lain?
11. Bagaimana pandangan anda tentang anggapan bahwa perempuan selain bertugas mengurus rumah tangga, juga bertugas meringankan beban ekonomi rumah tangga?

**Pertanyaan untuk narasumber pendukung**

1. Apa hubungan anda dengan narasumber?
2. Sedekat apa anda dengan narasumber?
3. Apakah anda mengetahui pekerjaan apa saja yang beliau tekuni saat ini?
4. Menurut anda, bagaimana kinerja narasumber ?
5. (untuk keluarga) apakah anda mendukung pekerjaan narasumber?
6. Apa tanggapan anda tentang profesi yang ditekuni narasumber saat ini?
7. Apa tanggapan anda tentang dosen perempuan?
8. Apakah anda menyadari bahwa perempuan tersebut (ibu/istri anda) memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan karirnya?
9. Apakah anda pernah secara sadar menghambat perempuan tersebut dalam bekerja?
10. Bagaimana cara atau sikap anda untuk mendukung perempuan tersebut (ibu/istri anda) dalam bekerja dan berkarir?

11. Apa tanggapan anda tentang dosen Perempuan yang berstatus menikah?
12. Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku perempuan yang bekerja di bidang pendidikan?
13. Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku dosen Perempuan yang berkeluarga?
14. Apakah anda mengetahui motivasi narasumber dalam menjalani profesinya?
15. Apakah anda mengetahui apa yang sebenarnya ingin dicapai oleh narasumber sebagai dosen Perempuan?
16. (untuk keluarga) menurut anda, seberapa besar peran anda dalam mendukung karir narasumber di pendidikan?
17. (untuk teman) menurut anda seberapa besar peran teman sesama dosen dalam mendukung karir narasumber di bidang pendidikan?
18. Apa pendapat anda tentang dosen Perempuan?
19. Menurut anda, apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai dosen Perempuan?
20. Menurut anda apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai Perempuan di dalam keluarga?
21. Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktunya dalam mengurus keluarga?
22. Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktu dalam bekerja?

23. Menurut anda, apakah narasumber sering mengalami tabrakan waktu antara mengurus rumah tangga dan pekerjaan?
24. Jika ya, menurut anda apa akibat yang dialami oleh narasumber?
25. Menurut anda, apa kesulitan yang narasumber hadapi ketika mengalami konflik peran kerja dan keluarga?
26. Menurut anda, apakah narasumber tergolong dosen yang berprestasi?
27. Apa saja prestasi yang anda ketahui?
28. Menurut anda, apa yang membuat narasumber menjadi berprestasi?
29. Apa pendapat anda tentang perempuan yang sukses?
30. Apakah narasumber termasuk perempuan yang sukses?
31. Mengapa anda menilai beliau adalah perempuan yang sukses?
32. Menurut anda, apa hambatan terbesar narasumber dalam berkarir sebagai dosen Perempuan?
33. Menurut anda, apakah narasumber cocok bekerja di bidang pendidikan?
34. Menurut anda apakah narasumber tetap memiliki sifat feminin ketika berhasil di karirnya?
35. Apakah ada rekan kerja anda atau bahkan anda sendiri yang kurang menyukai kesuksesan narasumber?
36. Bagaimana pendapat anda tentang lingkungan yang kerap kali menolak kesuksesan Perempuan dalam karir?

## LAMPIRAN B : TRANSKRIP WAWANCARA

**Narasumber I : Tri Rachmijati Hadi**

**Tanggal : 15 April 2019**

**Waktu : 09.15**

Percakapan dilakukan secara langsung di kantor beliau.

### *Dosen Perempuan*

Penulis :Apakah anda memiliki anak? jika ya berapa jumlah anak anda sekarang?

Tri Rachmijati:Sudah, dua meninggal satu sekarang tinggal satu, usia 18 tahun. Kalau yg meninggal masih ada ya sekarang sudah semester empat.

Penulis :Sudah berapa lama anda menikah?

Tri Rachmijati:1998 menikah, sudah 21 tahun menikah saya.

Penulis :Apa profesi anda sekarang?

Tri Rachmijati:Secara struktural saya sekarang Ketua Bagian Fakultas Tarbiyah, dulu saya dikasih pilihan mau jadi dosen atau tidak? Kalau mau jadi dosen ya kumpulkan semua persyaratannya, kata mereka saya punya kemampuan buat mengajar hahaha, tapi saya belum mengumpulkan persyaratan sewaktu ditagih terus-menerus akhirnya ya saya menetap di karawan hahaha. Sebelum menetap jadi karyawan saya pernah di pertegas mau jadi dosen apa tidak, padahal terbesit rasa ingin berbagi ilmu, kangen juga berdiri didepan kelas hahaha, tapi ya saya belum mengumpulkan lalu jadi sekarang ini.

Penulis :Bidang apa yang anda tekuni saat ini?

Tri Rachmijati:Kalau sekarang dalam posisi yang jelas, saya sedang berupaya menekuni Manajemen SDM, karena saya rasa butuh banget hal ini. Saya merasa sulit mengenai Manajemen SDM, sulit mengatur bawahan saya, ada yang ngeyelan, bebal, sampe cengeng hahaha. Begitu pula MSDM mengenai mahasiswa, gimana mengatur emosi mahasiswa. Kaya waktu itu saya pernah memutuskan mahasiswa di DO, nah disitu saya bergejolak, bagaimana mengelola emosi mahasiswa tersebut.

Penulis :Sudah berapa lama anda menjalani profesi ini?

Rachimini :Kabag 2 tahun, dosen 98-2015. Resminya dari 2017 untuk menjadi kabag, untuk menjadi dosen itu dari tahun 1998 sampai 2015 waktu itu diangkat jadi kasubag tapi masih tetap mengajar namun sksnya dikurangin.

Penulis :Apa motivasi anda dalam menjalani karir di instansi tersebut?

Rachimini :Yang pertama waktu itu membayangkan jadi IRT itu apa ga bosan ya, ingin itu 24 jam itu harus terisi semua, saya gak pengen ngerumpi semisal ngerumpi pagi-pagi sama tetangga, saya gasuka

hahaha, waktu itu juga saya gamau masuk PKK karena dulu pemikiran saya kalau PKK itu cuma gossip aja haha. Saya waktu itu ingin sibuk terus mau punya uang sendiri. Terus juga ingin menyampaikan ilmu, supaya ilmu saya ga ilang makanya saya mau mengajar saja, nanti kalau saya ngerumpi terus ya ilmu saya hilang hahaha. Dari orang tua, dua-duanya pendidik, bapak saya pernah bilang ke anak-anaknya “kok ga ada penerus aku ya” sebetulnya saya ingin, tapi waktu itu saya masih malu untuk bertbicara di depan orang banyak. Akhirnya saya coba dulu mengajar TPQ, lama kelamaan saya nyaman, terus keinget kata-kata bapak yg tadi itu, terus muncul keinginan untuk membahagiakan orang tua.

- Penulis :Apakah faktor ekonomi, atau ada faktor lainnya?  
Rachimini :Ekonomi, tidak! Faktor lain ya paling faktor membahagiakan orang tua, karena saya denger bapak di waktu tua pernah bilang yang seperti tadi.
- Penulis :Bagaimana niatan awal anda memutuskan untuk berkarir?  
Rachimini :Waktu masih kuliah, saya buktikan kuliah sambil bekerja. Bukan karena ekonomi, cerita awal mulanya saya sering mendapat cerita dari teman yg kuliah di jogja, trus buat sakit hati. Saya gamau pindah dari kampus yg sekarang tp saya gabetah disini. Trus saya minta bapak saya untuk me-leskan saya bahasa inggris sama komputer, itu semua untuk memenuhi hari-hari saya supaya ga kepikiran cerita-cerita temen saya. Sampai tingkat paling tinggi semua itu di tempat les gt haha. Trus mendaftarkan jadi instruktur bahasa inggris, saya merasakan capek dan puas di saat yang sama haha, trus saya jadi senang deh terus memutuskan untuk berkarir deh.
- Penulis :Apakah ada suatu hal yang membuat anda menjadi dosen perempuan?
- Penulis :Apa tanggapan keluarga anda tentang profesi yang anda jalani saat ini?
- Tri Rachmijati :Tanggapan kalau Suami itu mendukung, ya kadang ada sih agak susah waktu untuk keluarga tapi ya sering juga dingambekin anak hahaha, sampe pernah waktu dulu itu anak saya ngambek trus biar ga ngambek saya ajak ke kantor hahaha.
- Penulis :Apa hambatan yang muncul ketika anda meniti karir disamping menjadi ibu rumah tangga?
- Rachimini :Banyak mas, saya tidak maksimal melayani suami, jadi ada beberapa hal yang dilakukan ART untuk memenuhi kebutuhan suami, contohnya ya masak. intensitas hubungan dg tetangga juga kurang, hubungan dengan suami juga kadang terganggu, kadang ya ada pertengkaran kecil gara-gara saya ga konsen, ya kalo kata anak-anak sekarang ya badmood hahaha.
- Penulis :Bagaimana awal anda menanganai hambatan tersebut?  
Rachimi :Kalau cara saya menanganainya itu ketika saya benar-benar free, contohnya ya ketika hari sabtu saya melayani keluarga sekali,

membuktikan jadi ibu rumah tangga di saat free, seperti memasak suami, karena saya kan suka masak akhirnya ya membuktikan ke suami kalo saya pintar masak hahaha. Kadang juga ya piknik sama keluarga.

### ***Motivasi Dosen Perempuan***

- Penulis :Apakah motivasi awal anda menjadi dosen perempuan?  
Tri Rachmijati :Ingin memuaskan hasrat dan keinginan diri sendiri.
- Penulis :Apa hal yang menarik dengan menjadi dosen perempuan?  
Tri Rachmijati :menariknya atau menyenangkannya itu ya, yang saya raskakan itu sering itu kalau di dalam kelas itu membayangkan mahasiswa seperti ngajarin anak sendiri. Seneng gitu hahaha.
- Penulis :Dengan menjadi dosen perempuan, apa yang ingin anda capai?  
Tri Rachmijati :Saya itu kepengen liat para perempuan itu maju, jadi saya suka seneng kalo saya buka pertanyaan terus yang menjawab dari mahasiswi hahaha, ketika si mahasiswi maju itu saya memperhatikan segala aspeknya seperti cara berjalan, bersikap dan lain sebagainya. Saya kepengin perempuan itu ga cuma jadi konco wingking.
- Penulis :Dalam menjadi kabag, bagaimana peran pribadi untuk pengambilan keputusan?  
Rachimini :Kalau mengambil keputusan itu saya biasanya tergantung urgensitas, gitu aja sih.
- Penulis :Dalam menjadi dosen perempuan, bagaimana peran faktor ekonomi untuk pengambilan keputusan?  
Tri Rachmijati :Penting, saya pengen karyawan saya fresh semua, semisal habis ada kerjaan yang butuh habis-habisan, akhirnya saya mengajak semua karyawan untuk liburan, seperti minggu lalu saya mengajak karyawan saya ke Jetis. Jadi saya ya sebisa mungkin menjaga karyawan saya tetap fresh.
- Penulis :Dalam menjadi dosen perempuan, bagaimana peran keluarga untuk pengambilan keputusan?  
Rachimini :Kadang saya melihat kebelakang ada imbas ke keluarga atau tidak, jangan sampai saya buat keputusan yang tidak mengenakan terus nanti ada persengketaan diantara keluarga gitu.
- Penulis :Dari kacamata anda, apakah penting kebutuhan akan power/kekuatan dalam berkarir?  
Tri Rachmijati :Tidak terlalu, dalam hal tertentu kadang sifat keras. Tapi saya takut juga jadi pemimpin, teringat kata nabi “setiap pemimpin nanti akan diminta pertanggung jawabannya” ngeri juga hahaha. Saya pake power saya ya ketika saya menghadapi orang yang sifatnya keras, jadi ya saya pake kuasa saya untuk menegur atau memberi peringatan ke orang tersebut.

### ***Perkembangan Dosen Perempuan***

- Penulis :Berapa lama anda meniti karir tersebut?
- Penulis :Apakah sebelum anda meniti karir pernah mengikuti organisasi baik di dalam universitas maupun di luar universitas?
- Tri Rachmijati :Kalau organisasi semasa kuliah ya ikut PMII, luar kampus gak ada karena dulu saya ga senang berorganisasi.
- Penulis :Bagaimana pencapaian anda selama menjadi dosen perempuan?
- Tri Rachmijati :ya mungkin saya merasa belum maksimal, saya semakin kesini semakin kurang, masih banyak tantangan yang belum tercapai, contohnya saja saya belum mencapai atau menguasai MSDM. Positifnya itu ya saya mencapa keterampilan apa saja yang ada di pekerjaan saya.
- Penulis :Bagaimana pencapaian anda selama mengikuti organisasi tersebut?
- Tri Rachmijati :Saya jadi pintar ngomong dan banyak teman setelah ikut organisasi, trus saya jadi tidak minder lagi. Saya jadi tidak mudah deg-degan hahaha kalau tampil di depan orang banyak atau saat dipanggil pimpinan.
- Penulis :Bagaimana pencapaian anda di luar universitas?
- Tri Rachmijati :Dulu kan saya pernah mengajar bahasa inggris, saya jadi mampu berkomunikasi secara baik entah itu orang indonesia atau bule hahaha..
- Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari diri anda untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai kabag?
- Tri Rachmijati :Apa yg bisa hari ini harus ini, saya begitu orangnya, tapi saya butuh pengingat, kadang lupa ada hal yang belum dikerjakan jadi ya terbengkalai. Makanya saya butuh pengingat supaya pekerjaan saya semua selesai.
- Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari diri anda untuk mengembangkan karir anda?
- Tri Rachmijati :Saya menjalin networking seluas-luasnya. Saya senang koordnasi atau sharing dengan fakultas lain, ada maksud dari kegiatan saya itu tadi. Menjaga amanah dari pimpinan, itu bagi saya kalau bisa menjaga amanah terus menerus merupakan perkembangan karir saya.
- Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari lingkungan untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai dosen perempuan?
- Tri Rachmijati :Ya tidak ada mas
- Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari lingkungan untuk mengembangkan karir anda?
- Tri Rachmijati :tidak ada juga mas.
- Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari keluarga anda untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai kabag?
- Tri Rachmijati :Kalau dari keluarga saya hanya menyediakan permakluman, kadang ya pernah dibantu sedikit, entah suami atau anak, kalau suami ya kadang tiba-tiba menawarkan mengetik kalau saya



- keliatan capek, kadang juga ya anak saya membantu centang centang gitu hahaha.
- Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari keluarga untuk mengembangkan karir anda?
- Tri Rachmijati :Kalau untuk pengembangan karir itu yang saya butuhkan hanya motivasi dan semangat itu sudah cukup, jadi ya saya sering mendapat itu dari suami saya hahaha.
- Penulis :Apa pendapat anda mengenai dosen perempuan?
- Tri Rachmijati :Kalau yang saya lihat disini ada yg bisa profesional, tapi kadang masih ada yg mengedepankan perasaan, perempuan kan kadang menang perasaannya dulu, sering membawa perasaan ke pengambilan keputusannya. Kadang juga ya ada yang egonya terlalu tinggi. Bagi saya kalau ada perempuan terus jadi dosen, itu mempunyai nilai lebih tinggi di mata saya.
- Penulis :Menurut anda, seperti apa pandangan keluarga mengenai dosen perempuan?
- Tri Rachmijati :Kalau mereka kan melihat saya sebagai pengajar gitu kan, saya sering diajung jempol gitu hahaha, kek apresiasi, dibilang bermanfaat hidupnya karena menyebarkan ilmu.
- Penulis :Menurut anda, apa pandangan lingkungan mengenai dosen perempuan?
- Tri Rachmijati :saya merasa menghormati sekali, menghormati posisi saya disini, tetangga saya jadi sungkan ketika mau ngobrol sama saya, takut salah ngomong, ya itu karena faktor pendidikan mereka, kebanyakan dari mereka kan tidak lulus sekolah terus kerjanya ngerumpi terus haha. Kadang ya saya merasa dijauhi oleh tetangga saya karena kesenjangan itu, contohnya ya ketika kerja bakti, dulu pernah ga diajak karena takut mengganggu saya
- Penulis :Menurut anda, bagaimana cara menilai dosen perempuan yang ideal?
- Tri Rachmijati :Yg bisa menempatkan ketika dikantor adalah tenaga pendidik, di kolega ya menjadi teman, di rumah ya jadi istri dan ibu, di tetangga ya jadi ibu-ibu biasa. Pokoknya harus bisa mempatkan posisi, tidak boleh mencampur adukan urusan rumah ke urusan kantor.

### ***Hambatan dan Permasalahan Dosen Perempuan***

- Penulis :Masalah apa yang kerap muncul dalam keluarga anda terkait konflik peran anda untuk kerja dan keluarga?
- Tri Rachmijati :Yang paling jelas ya manajemen waktu saya yg buruk, imbasnya keharmonisan. Kadang suami ya pernah mengingatkan untuk istirahat, tapi saya kadang tidak menghiraukan, terus nanti di pagi hari jadi tidak ada komunikasi sama suami, itu yang paling sering sih.
- Penulis :Masalah apa yang kerap muncul dalam pekerjaan anda terkait konflik peran kerja dan keluarga

Tri Rachmijati: Masalah yang terjadi karena kurang fokus, ketika ada masalah dirumah terus tidak sengaja terbawa ke kantor.

Penulis : Masalah apa yang kerap muncul dari lingkungan sekitar anda terkait akibat dari konflik peran kerja dan keluarga anda?

Tri Rachmijati: Ya jadinya saya kadang tidak bisa ikut peran dalam masyarakat, karena ya itu tadi, kurangnya waktu itu.

Penulis : Bagaimana anda mengatur waktu untuk keluarga anda?

Tri Rachmijati: Biasanya saya membuat time schedule setiap harinya dan setiap sabtu kosong diharuskan mengayomi keluarga, apa saja yang bisa saya lakukan supaya keluarga senang.

Penulis : Bagaimana anda mengatur waktu untuk pekerjaan anda?

Tri Rachmijati: Setiap pagi menyapa karyawan, biasanya sekitar 45 menitan saya ngobrol sama karyawan, nanti jam 9 baru ke ruangan saya.

Penulis : Bagaimana pandangan anda tentang adanya anggapan bahwa perempuan tidak bisa memimpin?

Tri Rachmijati: Anggapan bahwa perempuan menang perasaan dulu. Tp tanggapan itu suda terpatahkan sekarang sudah banyak buktinya, buktinya banyak jabatan penting yang dipegang oleh perempuan.

Penulis : Bagaimana pandangan anda tentang adanya anggapan bahwa perempuan bertugas mengurus rumah tangga?

Tri Rachmijati: Saya akan selalu meluruskan, ketika ada anggapan seperti itu, saya sering mendengar anggapan itu ya dari PKK, paling sering ya tentang memasak, terus saya buktikan ketika ada lombaa memasak, saya selalu juara satu hahaha.

Penulis : Apakah anda pernah mengalami kekerasan fisik dalam pekerjaan anda?

Tri Rachmijati: Kalau kekerasan fisik enggak, tapi kekerasan verbal pernah itu saya.

Penulis : Apakah anda pernah mengalami kekerasan verbal dalam pekerjaan anda?

Rachimi : Saya pernah menangis dua kali pertama oleh dosen dan kedua oleh mahasiswa, yang dari dosen itu disakiti secara kodrat, ya saya gabisa nyebut siapa yang melakukan itu hahaha. Pernah saya dibentak mahasiswa sampai memukul meja saya, dikata-katain saya, menghina saya, udah gajelas mas apa yang diucapkan sama mahasiswa itu, saya menangis ketika mahasiswa itu keluar dari ruangan saya

Penulis : Apakah anda pernah mengalami kekerasan atau diskriminasi dalam bentuk lain?

Tri Rachmijati: Gak pernah

Penulis : Bagaimana pandangan anda tentang anggapan bahwa perempuan selain bertugas mengurus rumah tangga, juga bertugas meringankan beban ekonomi rumah tangga?

Tri Rachmijati: Ya kalau yang seperti itu saya sepakat saja, kalau pemikiran saya ya untuk jaga-jaga saja, tapi jangan sampai melupakan kodrat

perempuan sebagai istri, jangan pamer gaji dan lain sebagainya gitu.



**Narasumber II : Kusmiyatun**  
**Tanggal : 15 April 2019**  
**Waktu : 10.30**

***Dosen Perempuan***

Penulis : Apakah anda memiliki anak? Jika ya berapa jumlah anak anda sekarang?  
Kusmiyatun : Anak saya 5 tapi meninggal 3 jadi 2 sekarang.  
Penulis : Sudah berapa lama anda menikah? Saya menikah tahun 1996, berarti sudah 23 tahun  
Penulis : Apa profesi anda sekarang?  
Kusmiyatun : Sebagai kepala bagian administrasi dan kemahasiswaan  
Penulis : Bidang apa yang anda tekuni saat ini?  
Kusmiyatun : Kalau saat ini akademik dan kemahasiswaan  
Penulis : Sudah berapa lama anda menjalani profesi ini?  
Kusmiyatun : Kalau di posisi sekarang ini sudah sekitar 2 tahun  
Penulis : Apa motivasi anda dalam menjalani karir di instansi tersebut?  
Kusmiyatun : Saya ingin mengabdikan ilmu yang saya dapat kepada IAIN  
Penulis : Apakah faktor ekonomi, atau ada faktor lainnya?  
Kusmiyatun : Pertama ya kita mencari pekerjaan kan otomatis faktor ekonomi ya, iya saya karena ingin ada kemandirian dalam finansial  
Penulis : Bagaimana niatan awal anda memutuskan untuk berkarir?  
Kusmiyatun : Saya ingin bekerja karena sudah berumah tangga, sayang ijasah, juga tidak bergantung pada suami  
Penulis : Apakah ada suatu hal yang membuat anda menjadi dosen perempuan/kabag?  
Kusmiyatun : Saya akhirnya ada posisi sekarang ini, padahal awalnya mau jadi dosen, tapi ya prosedurnya saya males hahaha.  
Penulis : Apa tanggapan keluarga anda tentang profesi yang anda jalani saat ini?  
Kusmiyatun : Alhamdulillah mendukung semua dari suami sampai anak saya.  
Penulis : Apa hambatan yang muncul ketika anda meniti karir di samping menjadi ibu rumah tangga?  
Kusmiyatun : Ya memang sangat berat jadi harus membedakan kedudukan antara karir dan ibu rumah tangga, jadi ya saya mengalami itu istilahnya itu adanya pergantian karakter yang susah.  
Penulis : Bagaimana awal anda menangani hambatan tersebut?  
Kusmiyatun : Ya itu mas, semisal saya sedang mengalami hambatan tadi, orang rumah kan jadi pada protes, ya akhirnya saya mengajak keluarga untuk keluar jalan-jalan.

### ***Motivasi Dosen Perempuan***

- Penulis : Apakah motivasi awal anda menjadi dosen perempuan?  
Kusmiyatun : Ya itu tadi mas, saya ingin mengabdikan ilmu saya di instansi saya saat ini.
- Penulis : Apa hal yang menarik dengan menjadi dosen perempuan/wanita karir (kabag)?  
Kusmiyatun : Kita bisa mandiri dalam arti bisa cari uang sendiri, walaupun saya bekerja saya tidak akan pernah membandingkan pendapatan saya dengan suami.
- Penulis : Dengan menjadi dosen perempuan/wanita karir (kabag), apa yang ingin anda capai?  
Kusmiyatun : Saya selalu menerapkan ke diri saya sendiri dan staff saya harus profesional, jadi saya ingin mencapai profesionalitas.
- Penulis : Dalam menjadi dosen perempuan/wanita karir (kabag), bagaimana peran pribadi untuk pengambilan keputusan?  
Kusmiyatun : Kalau untuk pengambilan keputusan, saya harus mempunyai prinsip dan bekerja sesuai aturan, tidak boleh tidak taat aturan hahaha.
- Penulis : Dalam menjadi dosen perempuan/wanita karir (kabag), bagaimana peran faktor ekonomi untuk pengambilan keputusan? Gak ada, walaupun ada dinas keluar kota.
- Penulis : Dalam menjadi dosen perempuan, bagaimana peran keluarga untuk pengambilan keputusan?  
Kusmiyatun : Suami, misalnya saya ada keluar kota berapa hari, saya harus izin ke suami, diperbolehkan atau tidak, jika tidak diperbolehkan ya saya tidak berangkat mas hahaha.
- Penulis : Dariacamata anda, apakah penting kebutuhan akan power/kekuatan dalam berkarir?  
Kusmiyatun : Jelas itu, saya mengartikan kekuatan atau power sebagai skill atau keahlian.

### ***Perkembangan Karir***

- Penulis : Berapa lama anda meniti karir tersebut?  
Penulis : Apakah sebelum anda meniti karir pernah mengikuti organisasi baik di dalam universitas maupun di luar universitas?  
Kusmiyatun : Tidak pernah hahahaha, saya tidak pernah berorganisasi.
- Penulis : Bagaimana pencapaian anda selama menjadi dosen perempuan/wanita karir?  
Kusmiyatun : Saya jadi bisa menambah wawasan, keuangan, dan memperluas jaringan
- Penulis : Bagaimana pencapaian anda selama mengikuti organisasi tersebut?  
Kusmiyatun : Ya tidak ada mas, saya tidak ikut organisasi.
- Penulis : Bagaimana pencapaian anda di luar universitas?

- Kusmiyatun : Tidak ada mas.
- Penulis : Bagaimana bentuk dorongan dari diri anda untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai dosen perempuan/wanita karir?
- Kusmiyatun : Pertama yang penting itu semangat, dan sesuai prinsip saya tadi di awal “bekerja sesuai aturan”.
- Penulis : Bagaimana bentuk dorongan dari diri anda untuk mengembangkan karir anda?
- Kusmiyatun : Kalau saya belajar dari senior-senior dan jangan malu bertanya apalagi dipekerjaan yang baru, walaupun mereka ada dibawah saya, saya tidak malu untuk bertanya apabila saya ada kesusahan.
- Penulis : Bagaimana bentuk dorongan dari lingkungan untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai dosen perempuan?
- Penulis : Bagaimana bentuk dorongan dari lingkungan untuk mengembangkan karir anda?
- Penulis : Bagaimana bentuk dorongan dari keluarga anda untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai dosen perempuan/wanita karir?
- Kusmiyatun : Suami saya selalu berpesan “Harus jujur, tidak usah neko-neko, dan kepercayaan” saling percaya gitu antara saya dan suami.
- Penulis : Bagaimana bentuk dorongan dari keluarga untuk mengembangkan karir anda?
- Kusmiyatun : Suami saya selalu menekankan “jangan malu bertanya baik pada senior maupun junior”
- Penulis : Apa pendapat anda mengenai dosen perempuan/wanita karir?
- Kusmiyatun : Perempuan yang benar-benar bisa mandiri dan haru bisa membedakan antara kantor dan rumah, ya bisa disebut menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan rumah.
- Penulis : Menurut anda, seperti apa pandangan keluarga mengenai dosen perempuan/wanita karir?
- Kusmiyatun : Mereka beranggapan tidak apa-apa wanita kerja di luar, seizin suami, dan tidak melupakan pekerjaan sebagai istri.
- Penulis : Menurut anda, apa pandangan lingkungan mengenai dosen perempuan/wanita karir?
- Kusmiyatun : Tidak terlalu mengurus, tapi ya terkadang ada aja pandangan lain dari para tetangga mas haha.
- Penulis : Menurut anda, bagaimana cara menilai dosen perempuan/wanita karir yang ideal?
- Kusmiyatun : Perempuan yang bisa menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan rumah tangga. Setinggi apapun pekerjaan maupun jabatan, begitu sampai dirumah ya harus melayani suami dan menjadi ibu dari anak-anak.

### ***Hambatan dan permasalahan dosen Perempuan***

- Penulis :Masalah apa yang kerap muncul dalam keluarga anda terkait konflik peran anda untuk kerja dan keluarga?
- Kusmiyatun :Wah paling banyak itu ya terkait waktu mas, kadang saya pulang telat terus sampai rumah diem-dieman semua, terus juga yang tadi saya sebutin mas, pergantian karakter, itu masalah yang sering muncul di dalam keluarga.
- Penulis :Masalah apa yang kerap muncul dalam pekerjaan anda terkait konflik peran kerja dan keluarga?
- Kusmiyatun :Paling banyak soal komunikasi, kadang kalo ada sesuatu yang penting dengan suami, eh saya gak nanggapi karena lagi sibuk, terus tiba-tiba dapat sms banyak dari suami, ya dari situ jadi terganggu pekerjaan saya karena cemas.
- Penulis :Masalah apa yang kerap muncul dari lingkungan sekitar anda terkait akibat dari konflik peran kerja dan keluarga anda?
- Kusmiyatun :Terus terang mas, kebanyakan soal masalah ekonomi, kadang kena sindir gitu, intinya ya banyak tetangga yang iri.
- Penulis :Bagaimana anda mengatur waktu untuk keluarga anda?
- Kusmiyatun :Kalo libur saya khususkan untuk anak dan suami. Walaupun cuma sedikit, ya contohnya kita sekeluarga pergi makan bareng. Itu sebuah keharusan, gak ada pengecualian haha.
- Penulis: Bagaimana anda mengatur waktu untuk pekerjaan anda?
- Kusmiyatun :Mengatur prioritas, tapi kalau ada pekerjaan yang bisa diselesaikan besok, ya tidak usah lembur. Saya juga menekankan pada teman-teman saya soal itu, karena suami atau anak menunggu dirumah.
- Penulis :Bagaimana pandangan anda tentang adanya anggapan bahwa perempuan tidak bisa memimpin?
- Kusmiyatun :Saya tidak setuju, sekarang kan antara laki-laki dan perempuan sudah sejajar, banyak juga perempuan sekarang sudah banyak yang menjadi pemimpin, sekarang sudah jamannya tidak ada perbedaan gender, perempuan juga bisa berkarya. Itu mas, karena sudah ada emansipasi haha.
- Penulis :Bagaimana pandangan anda tentang adanya anggapan bahwa perempuan bertugas mengurus rumah tangga?
- Kusmiyatun :Gak bisa, contohnya saya sendiri bisa. Saya gak setuju kalau perempuan itu cuma jadi teman rumah atau apa itu bahasa jawanya, saya lupa hahaha.
- Penulis :Apakah anda pernah mengalami kekerasan fisik dalam pekerjaan anda?
- Kusmiyatun : Tidak ada yang berani mas, tapi kalau yang dari omongan ya ada.
- Penulis :Apakah anda pernah mengalami kekerasan verbal dalam pekerjaan anda?
- Kusmiyatun :Pernah mas, beberapa kali, tapi saya lupa karena selalu mengalihkan itu semua untuk menjadi motivasi, rasa sakit hati saya

- simpan dan kadang saya ceritakan ke suami, ya semacam curhat gitu mas.
- Penulis :Apakah anda pernah mengalami kekerasan atau diskriminasi dalam bentuk lain?
- Kusmiyatun : Cuma itu aja sih sepertinya.
- Penulis :Bagaimana pandangan anda tentang anggapan bahwa perempuan selain bertugas mengurus rumah tangga, juga bertugas meringankan beban ekonomi rumah tangga?
- Kusmiyatun :Ya Betul, karena bisa menambah income suami, dan penghasilan, menambah uang terus bisa buat beli ini itu hahaha. Keperluan kan banyak ya mas.





**Narasumber III : Sumi**  
**Tanggal : 16 April 2019**  
**Waktu : 10.00**

***Dosen Perempuan***

Penulis :Apakah anda memiliki anak? jika ya berapa jumlah anak anda sekarang?  
Sumi :Ada 4 mas  
Penulis :Sudah berapa lama anda menikah?  
Sumi :Sudah mau 20, eh hampir 21 tahun.  
Penulis :Apa profesi anda sekarang?  
Sumi :Dosen merangkap sebagai Kaprodi S2 Prodi Pendidikan Islam  
Penulis :Bidang apa yang anda tekuni saat ini?  
Sumi :Bidang yang menunjang saya nanti di pendidikan profesor.  
Penulis :Sudah berapa lama anda menjalani profesi ini?  
Sumi :Jadi dosen ini sudah 19 tahun, sudah senior ini mas.  
Penulis :Apa motivasi anda dalam menjalani karir di instansi tersebut?  
Sumi :Setiap orang ingin mengekspresikan diri ya, artinya ingin menyampaikan sesuatu yang kita punya. Saya percaya Allah menciptakan manusia pasti ada bakat, passion atau potensi. Saya merasa passion saya ada di bidang ini, saya juga ingin bekerja itu berarti cara saya untuk mengekspresikan passion saya, selanjutnya ketika mulai mengajar ternyata mengajar itu “gue banget” hahaha, saya itu merasa mengajar itu merupakan panggilan jiwa saya, dengan mengajar itu saya bisa menyampaikan apa yang saya pikirkan.  
Penulis :Apakah faktor ekonomi, atau ada faktor lainnya?  
Sumi :Pastilah ada faktor ekonomi, bekerja awalnya kan faktor ekonomi untuk cari uang, setelah merasa menikmati pekerjaan akhirnya ekonomi bukan segalanya, malah beralih ke mengaktualisasikan diri.  
Penulis :Bagaimana niatan awal anda memutuskan untuk berkarir?  
Sumi :Waktu itu saya liat ada lowongan disini, terus kebetulan saja saya punya passion tadi kan mas trus mencoba deh.  
Penulis :Apakah ada suatu hal yang membuat anda menjadi dosen perempuan?  
Sumi :Kalau dulu itu ada faktor yang mana saya merupakan lulusan terbaik di fakultas saya, terus berpikiran “wah saya cocok juga jadi dosen nih” hahaha.  
Penulis :Apa tanggapan keluarga anda tentang profesi yang anda jalani saat ini?

- Sumi :Mendukung gitu, support ke saya kelihatannya. Mungkin ada beberapa perempuan itu yang tidak mendapat support dari suaminya.
- Penulis :Apa hambatan yang muncul ketika anda meniti karir disamping menjadi ibu rumah tangga?
- Sumi :Kerepotan sebagai ibu, apalagi saya mempunyai anak 4, disamping rumah saya jauh dari tempat kerja. Kadang ya saya sampai membawa anak yang paling kecil ke tempat kerja, jadi agak mengganggu.
- Penulis :Bagaimana awal anda menangani hambatan tersebut?
- Sumi :untuk mengatasi, jarak rumah ya hanya bisa ditangisi hahaha, untuk masalah rumah tangga gitu akhirnya saya mempunya ART sampai dua orang untuk memenuhi kebutuhan rumah, entah itu untuk suami maupun anak.

### ***Motivasi Dosen Perempuan***

- Penulis :Apakah motivasi awal anda menjadi dosen perempuan?
- Sumi :Kan udah tadi, ingin mengekspresikan diri.
- Penulis :Apa hal yang menarik dengan menjadi dosen perempuan?
- Sumi :Pertama, karena dosen itu passion saya, jadi mengajar itu sudah seperti tukar pikiran dengan mahasiswa, seperti sharing gitu, karena kan saya orangnya banyak omong jadi saya butuh wadah untuk itu hahaha.
- Penulis :Dengan menjadi dosen perempuan, apa yang ingin anda capai?
- Sumi :Saya ingin menjadi dosen yang baik dan juga untuk menjadi dosen yang update dan gak kuno soal keilmuan, tau hal-hal yang baru. Yang utama itu saya ingin mencapai julukan “Dosen Profesional”, karena saya rasa sekarang saya belum profesional.
- Penulis :Dalam menjadi dosen perempuan, bagaimana peran pribadi untuk pengambilan keputusan?
- Sumi :Untuk pengambilan keputusan, saya sering mengambil keputusan sendiri tanpa perlu tanya ke orang lain, nanti setelah sudah final pemikiran saya baru saya laporkan ke atasan saya. Ketika mood saya jelek saya tidak mengambil keputusan.
- Penulis :Dalam menjadi dosen perempuan, bagaimana peran faktor ekonomi untuk pengambilan keputusan?
- Sumi :Ada beberapa orang yang ingin masuk universitas sini dengan menawarkan saya berbagai hal, uangnya besar mas tapi selalu saya tolak karena saya bukan tipe orang yang memberikan harapan.
- Penulis :Dalam menjadi dosen perempuan, bagaimana peran keluarga untuk pengambilan keputusan?
- Sumi :Kadang saya cerita ke suami mengenai keruwetan di kantor dan juga kadang meminta sarannya.

Penulis :Dari kaca mata anda, apakah penting kebutuhan akan power/kekuatan dalam berkarir?  
 Sumi :Power itu saya sering gunakan untuk mahasiswa yang keterlaluannya sifatnya, seperti masuk kelas sering telat jadi ya terserah saya mau apakan mahasiswanya, mas juga tahu gimana kan hahaha. Untuk bawahan saya terkadang saya gunakan power saya sebagai ketua disini untuk mempertegas mereka apabila ada yang melenceng.

### ***Perkembangan Karir***

Penulis :Berapa lama anda meniti karir tersebut?  
 Penulis :Apakah sebelum anda meniti karir pernah mengikuti organisasi baik di dalam universitas maupun di luar universitas?  
 Sumi :Iya, dulu saya aktif di beberapa organisasi, ikut IPPNU, karang taruna, organisasi pemuda juga, dulu saya di IPPNU itu saya jadi wakil ketuanya. Saya juga masuk di PMII.  
 Penulis :Bagaimana pencapaian anda selama menjadi dosen perempuan?  
 Sumi :  
 Penulis :Bagaimana pencapaian anda selama mengikuti organisasi tersebut?  
 Sumi :Saya jadi lebih percaya diri, ya banyak pengalaman menghadapi orang, bagaimana berinteraksi dengan orang, dulu juga sering juara lomba pidato gitu hahaha.  
 Penulis :Bagaimana pencapaian anda di luar universitas?  
 Sumi :Dulu saya juga ikut PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia), dulu saya jadi bagian Penelitian dan Pembangunan. Dengan mengikuti organisasi tersebut saya bisa memperluas networking saya.  
 Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari diri anda untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai dosen perempuan?  
 Sumi :Kalau saya orangnya berusaha selalu tertib, misalnya ada deadline gitu nah saya berusaha menyelesaikannya H-1 sebelum deadline.  
 Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari diri anda untuk mengembangkan karir anda?  
 Sumi :Saya lagi mengumpulkan niat menjadi profesor, mempersiapkan ke arah sana.  
 Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari lingkungan untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai dosen perempuan?  
 Sumi :  
 Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari lingkungan untuk mengembangkan karir anda?  
 Sumi :  
 Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari keluarga anda untuk menyelesaikan kegiatan sehari-hari sebagai dosen perempuan?  
 Sumi :Suami selalu memberikan kebebasan saya untuk mengembangkan karir maupun pendidikan saya.

- Penulis :Bagaimana bentuk dorongan dari keluarga untuk mengembangkan karir anda?
- Sumi :
- Penulis :Apa pendapat anda mengenai dosen perempuan?
- Sumi :Sekarang jadi dosen itu harus mengerti apa yang terbaru, apalagi sekarang serba online, jadi ya jangan sampai ketinggalan tentang hal-hal baru tersebut atau up to date.
- Penulis :Menurut anda, seperti apa pandangan keluarga mengenai dosen perempuan?
- Sumi :Sama seperti profesi lain, mereka menganggap dosen itu sama seperti pekerjaan lain. Saya lahir di keluarga pedagang, sodara saya pedagang semua dan saya tidak merasa spesial.
- Penulis :Menurut anda, apa pandangan lingkungan mengenai dosen perempuan?
- Sumi :Kalau kata tetangga itu jadi dosen enak gitu hahaha, banyak uang, ya ada juga yang menganggap dosen itu profesi orang pintar dan terhormat.
- Penulis :Menurut anda, bagaimana cara menilai dosen perempuan yang ideal?
- Sumi :Kalau menurut saya, yang mampu menjalani kegiatan domestik dan publik. Hal-hal yang bersangkutan di domestik harus bisa dijalankan dan untuk publik harus bisa profesional.

### ***Hambatan dan Permasalahan Dosen Perempuan***

- Penulis :Masalah apa yang kerap muncul dalam keluarga anda terkait konflik peran anda untuk kerja dan keluarga?
- Sumi :Pasti waktu mas, kadang juga saya sering pulang malam, saya sering merasa bersalah pada anak-anak, saya ngerasa kekurangan waktu untuk anak-anak. Karena jadi dosen juga harus siap dengan konsekuensi seperti itu. Saya sering pulang malem terus anak-anak protes gitu.
- Penulis :Masalah apa yang kerap muncul dalam pekerjaan anda terkait konflik peran kerja dan keluarga
- Sumi :Itu mas yang saya sebut diawal, kadang karena ART saya tidak masuk, dengan terpaksa saya membawa anak yang paling kecil ke kantor, jadi kadang terhambat pekerjaan saya.
- Penulis :Masalah apa yang kerap muncul dari lingkungan sekitar anda terkait akibat dari konflik peran kerja dan keluarga anda?
- Sumi :Ya terkadang mendapat desas-desus ada beberapa yang gossipin saya ketika saya pulang malem begitu.
- Penulis :Bagaimana anda mengatur waktu untuk keluarga anda?

- Sumi :Saya selalu menyempatkan ketika weekend harus bersama keluarga, kadang ya saya ajak keluarga nonton film atau makan bareng gitu.
- Penulis :Bagaimana anda mengatur waktu untuk pekerjaan anda?
- Sumi :Rumah saya kan jauh itu, sekitar 19 kilometer dari sini, jadi saya harus berangkat pagi-pagi supaya bisa sampai di tempat kerja tepat waktu, belum lagi ngurusin anak dan suami waktu pagi.
- Penulis :Bagaimana pandangan anda tentang adanya anggapan bahwa perempuan tidak bisa memimpin?
- Sumi :Tidak setuju saya mas, kadang saya diberi amanah untuk memimpin suatu hal dan saya mampu membawa amanah itu, jadi ya saya anggap perempuan itu bisa memimpin, bukan sekarang atau dulu. Dari dulu juga sudah bisa memimpin, contohnya aja Kartini, dulu kan dia bangun sekolah otomatis dia memimpin apa yang dia buat kan, buktinya bisa berhasil tuh.
- Penulis :Bagaimana pandangan anda tentang adanya anggapan bahwa perempuan bertugas mengurus rumah tangga?
- Sumi :Kemampuan perempuan itu berbeda-beda, kalau saya hanya menjadi ibu rumah tangga itu belum cukup, saya merasa ada bagian hidup saya yang belum tercapai, terus saya jadi murung deh kalau cuma jadi ibu rumah tangga hahaha.
- Penulis :Apakah anda pernah mengalami kekerasan fisik dalam pekerjaan anda?
- Sumi :Semoga tidak pernah mas, jangan sampai lah, takut saya.
- Penulis :Apakah anda pernah mengalami kekerasan verbal dalam pekerjaan anda?
- Sumi :Ya kadang aja orang sering ngatain saya “gendat-gendut” trus kadang juga diplesetin nama saya dari Sumi jadi Sumo dikarenakan badan saya yang kebetulan plus-size, kalau sekarang ya bisa disebut body-shaming ya mas, saya suka sakit hati dan jadi tidak percaya diri.
- Penulis :Apakah anda pernah mengalami kekerasan atau diskriminasi dalam bentuk lain?
- Sumi :Gak pernah
- Penulis :Bagaimana pandangan anda tentang anggapan bahwa perempuan selain bertugas mengurus rumah tangga, juga bertugas meringankan beban ekonomi rumah tangga?
- Sumi :Kalau saya setuju, prinsipnya itu rumah tangga merupakan urusan semua yang terlibat didalamnya. Jadi kalau perempuan bekerja itu terus mendapat gaji, gaji itu bukan sebagai pendapatan tambahan melainkan pendapatan untuk keluarga.

**Narasumber Pendukung I : Munji (teman Tri Rachmijati)**

**Tanggal :**

**Waktu :**

- Penulis : Apa hubungan anda dengan narasumber?  
Munji : Beliau sebagai kabag, saya kasubag. Kalau secara pribadi sangat-sangat dekat, seperti kakak-adik.
- Penulis : Sedekat apa anda dengan narasumber?  
Munji : Saya merasa sudah seperti saudara, saya juga sering saling curhat dengan beliau.
- Penulis : Apakah anda mengetahui pekerjaan apa saja yang beliau tekuni saat ini?  
Munji : Ya yang sekarang jadi Ketua Bagian itu, lalu beliau jadi bendahara di paguyuban luar kampus, kebetulan kan beliau punya pesantren, nah disitu beliau juga jadi ustadzah di pesantrennya.
- Penulis : Menurut anda, bagaimana kinerja narasumber?  
Munji : Bagus, walaupun memang saya akui perempuan sering terbawa emosi gitu kan, beliau juga lemah lembut jadi adakalanya waktu harus tegas malah tidak bisa.
- Penulis : Apa tanggapan anda tentang profesi yang ditekuni narasumber saat ini?  
Munji : Sudah sesuai dengan proporsi walopun masih ada beberapa masalah kecil semisal yang harusnya bisa selesai cepat malah molor, dan beliau juga agak pelupa, itu masalahnya hahaha.
- Penulis : Apa tanggapan anda tentang dosen Perempuan?  
Munji : ya tergantung, beberapa ada yang stabil emosinya, bisa membedakan profesi dan kegiatan rumah juga ada beberapa yg terbawa emosi.
- Penulis : Apa tanggapan anda tentang dosen perempuan yang berstatus menikah?  
Munji : Jelas, yang namanya sudah menikah jadi punya kewajiban pada suami, belum juga yang sudah punya anak, jadi beberapa yang menjadikan hal itu semua menjadi alasan, akhirnya ya terjadi penurunan kinerja.
- Penulis : Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku dosen Perempuan/kabag yang berkeluarga?  
Munji : Pembagian waktu yg kacau. Kadang beliau punya acara di pesantrennya dan tabrakan dengan jadwal yang ada disini.
- Penulis : Apakah anda mengetahui motivasi narasumber dalam menjalani profesinya?  
Munji : Setau saya itu, beliau pertama punya motivasi bekerja karena ibadah.
- Penulis : Apakah anda mengetahui apa yang sebenarnya ingin dicapai oleh narasumber sebagai dosen perempuan/kabag?  
Munji : Menurut pandangan saya itu kemajuan FTIK dan leadership juga.

Penulis :Menurut anda seberapa besar peran teman sesama dosen dalam mendukung karir narasumber di bidang pendidikan?

Munji :Kalau menurut saya, kita jadi bisa bertukar pendapat, terus saling memotivasi untuk saling maju.

Penulis :Apa pendapat anda tentang dosen perempuan?

Munji :yaa bagus sih, menurut saya dosen perempuan itu lebih rapi dan lebih tepat waktu dibanding dengan dosen laki-laki.

Penulis :Menurut anda, apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai dosen perempuan/kabag?

Munji :Sudah, terbukti dengan beliau selalu mampu memenuhi semua amanahnya.

Penulis :Menurut anda apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai perempuan di dalam keluarga?

Munji :Sudah, kalau berdasarkan obrolan kita haha.

Penulis :Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktunya dalam mengurus keluarga?

Munji :Jelas kalau itu, di kantor sini kan ritmenya padat sekali.

Penulis :Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktu dalam bekerja?

Munji :Iya, karena ya itu terbatasnya waktu bekerja, kadang ya beliau lupa waktu kalau saat bekerja padahal di rumah ada yang menunggu.

Penulis :Menurut anda, apakah narasumber sering mengalami tabrakan waktu antara mengurus rumah tangga dan pekerjaan?

Munji :Sering, contohnya saat rapat, eh di pesantren beliau ada acara juga jadi 50:50, tidak maksimal gitu mas, separoh-separoh.

Penulis :Jika ya, menurut anda apa akibat yang dialami oleh narasumber?

Munji :Salah satu pekerjaan tidak maksimal.

Penulis :Menurut anda, apa kesulitan yang narasumber hadapi ketika mengalami konflik peran kerja dan keluarga?

Munji :Banyak sebetulnya, tapi saya tidak bisa menyebutkannya hahaha.

Penulis :Menurut anda, apakah narasumber tergolong dosen yang berprestasi?

Munji :Menurut saya, ya sama saja seperti yang lain.

Penulis :Apa saja prestasi yang anda ketahui?

Munji :Beliau tidak pernah cerita mengenai pencapaiannya mas.

Penulis :Menurut anda, apa yang membuat narasumber menjadi berprestasi?

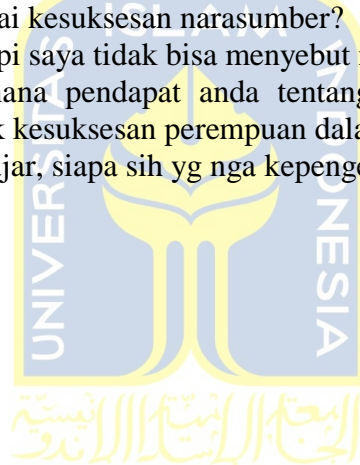
Munji :Kalau ada prestasi yang pernah diraih paling berdasarkan etos atau semangat yang dimiliki beliau mas.

Penulis :Apa pendapat anda tentang perempuan yang sukses?

Munji :Saya berpendapat perempuan yang sukses itu perempuan yang luar biasa, menjadi ibu, menjadi istri dan menjalani pekerjaan. perfect.

Penulis :Apakah narasumber termasuk perempuan yang sukses?

- Munji :Iya sukses, artinya dari pekerjaan sudah terbukti ini, juga beliau sangat-sangat berusaha untuk mengatur waktunya walaupun masih ada yang error.
- Penulis :Mengapa anda menilai beliau adalah perempuan yang sukses?
- Munji :Karena sudah menjadi Ketua Bagian.
- Penulis :Menurut anda, apa hambatan terbesar narasumber dalam berkarir sebagai dosen perempuan/kabag?
- Munji :Sarana dan prasarana yang beberapa tidak dimiliki, juga sering terbenturnya waktu pribadi beliau dengan waktu pekerjaan.
- Penulis :Menurut anda, apakah narasumber cocok bekerja di bidang pendidikan?
- Munji :Cocok, karena beliau kan cerdas gitu kan ya hahaha.
- Penulis :Menurut anda apakah narasumber tetap memiliki sifat feminin ketika berhasil di karirnya?
- Munji :Sangat, sangat feminim, lemah lembut.
- Penulis :Apakah ada rekan kerja anda atau bahkan anda sendiri yang kurang menyukai kesuksesan narasumber?
- Munji :Ada, tapi saya tidak bisa menyebut namanya.
- Penulis :Bagaimana pendapat anda tentang lingkungan yang kerap kali menolak kesuksesan perempuan dalam karir?
- Munji :Gak wajar, siapa sih yg nga kepengen jd wanita karir.





**Narasumber Pendukung I : M. Afroni (Suami Tri Rachmijati)**

**Tanggal :**

**Waktu :**

Penulis :Apa hubungan anda dengan narasumber  
Afroni :Suami  
Penulis :Sedekat apa anda dengan narasumber?  
Afroni :Dekat  
Penulis :Apakah anda mengetahui pekerjaan apa saja yang beliau tekuni saat ini?  
Afroni :Iya mengetahui  
Penulis :Menurut anda, bagaimana kinerja narasumber ?  
Afroni :Baik  
Penulis :Apa tanggapan anda tentang profesi yang ditekuni narasumber saat ini?  
Afroni :Biasa saja  
Penulis :Apa tanggapan anda tentang dosen perempuan?  
Afroni :Biasa saja  
Penulis :Apa tanggapan anda tentang dosen perempuan yang berstatus menikah?  
Afroni :Tidak masalah  
Penulis :Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku perempuan yang bekerja di bidang pendidikan?  
Afroni :Masalah waktu  
Penulis :Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku dosen perempuan yang berkeluarga?  
Afroni :Masalah waktu  
Penulis :Apakah anda mengetahui motivasi narasumber dalam menjalani profesinya?  
Afroni :Tidak tahu  
Penulis :Apakah anda mengetahui apa yang sebenarnya ingin dicapai oleh narasumber sebagai dosen perempuan?  
Afroni :Tidak tahu  
Penulis :Menurut anda seberapa besar peran teman sesama dosen dalam mendukung karir narasumber di bidang pendidikan?  
Afroni :Sangat besar  
Penulis :Apa pendapat anda tentang dosen perempuan?  
Afroni :Biasa saja tdk masalah  
Penulis :Menurut anda, apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai dosen perempuan?  
Afroni :Sudah  
Penulis :Menurut anda apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai perempuan di dalam keluarga?  
Afroni :Sudah

Penulis :Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktunya dalam mengurus keluarga?

Afroni :Iya

Penulis :Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktu dalam bekerja?

Afroni :Tidak

Penulis :Menurut anda, apakah narasumber sering mengalami tabrakan waktu antara mengurus rumah tangga dan pekerjaan?

Afroni :Iya

Penulis :Jika ya, menurut anda apa akibat yang dialami oleh narasumber?

Afroni :Bingung

Penulis :Menurut anda, apa kesulitan yang narasumber hadapi ketika mengalami konflik peran kerja dan keluarga?

Afroni :Masalah waktu

Penulis :Menurut anda, apakah narasumber tergolong dosen yang berprestasi?

Afroni :Tidak tahu

Penulis :Apa saja prestasi yang anda ketahui?

Afroni :Tidak tahu

Penulis :Menurut anda, apa yang membuat narasumber menjadi berprestasi?

Afroni :Tidak tahu

Penulis :Apa pendapat anda tentang perempuan yang sukses?

Afroni :Tidak tahu

Penulis :Apakah narasumber termasuk perempuan yang sukses?

Afroni :Tidak tahu

Penulis :Mengapa anda menilai beliau adalah perempuan yang sukses?

Afroni :Tidak tahu

Penulis :Menurut anda, apa hambatan terbesar narasumber dalam berkarir sebagai dosen perempuan?

Afroni :Masalah waktu

Penulis :Menurut anda, apakah narasumber cocok bekerja di bidang pendidikan?

Afroni :Iya cocok

Penulis :Menurut anda apakah narasumber tetap memiliki sifat feminin ketika berhasil di karirnya?

Afroni :Iya masih

Penulis :Apakah ada rekan kerja anda atau bahkan anda sendiri yang kurang menyukai kesuksesan narasumber?

Afroni :Tidak tahu

Penulis :Bagaimana pendapat anda tentang lingkungan yang kerap kali menolak kesuksesan perempuan dalam karir?

Afroni :Tidak tahu

**Narasumber Pendukung II : Haryanto(Suami Sumiarti)**

**Tanggal** :

**Waktu** :

- Penulis :Apa hubungan anda dengan narasumber?  
Haryanto :Suami  
Penulis :Sedekat apa anda dengan narasumber?  
Haryanto :Bingit  
Penulis :Apakah anda mengetahui pekerjaan apa saja yang beliau tekuni saat ini?  
Haryanto :Tahu  
Penulis :Menurut anda, bagaimana kinerja narasumber ?  
Haryanto :Luar biasa  
Penulis :Apa tanggapan anda tentang profesi yang ditekuni narasumber saat ini?  
Haryanto :Profesi yang baik, dan sesuai cita-cita  
Penulis :Apa tanggapan anda tentang dosen Perempuan?  
Haryanto :Biasa saja, karena tidak ada perbedaan antara laki dan perempuan dalam berkarir apalagi di dunia pendidikan  
Penulis :Apa tanggapan anda tentang dosen Perempuan yang berstatus menikah?  
Haryanto :Tidak masalah  
Penulis :Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku perempuan yang bekerja di bidang pendidikan?  
Haryanto :Hamper tidak ada, kecuali pada saat hamil/menyusui  
Penulis :Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku dosen Perempuan yang berkeluarga?  
Haryanto :Hambatannya adalah harus bisa membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan  
Penulis :Apakah anda mengetahui motivasi narasumber dalam menjalani profesinya?  
Haryanto :Tahu  
Penulis :Apakah anda mengetahui apa yang sebenarnya ingin dicapai oleh narasumber sebagai dosen Perempuan?  
Haryanto :Tahu  
Penulis :Menurut anda seberapa besar peran teman sesama dosen dalam mendukung karir narasumber di bidang pendidikan?  
Haryanto :Tidak tahu  
Penulis :Apa pendapat anda tentang dosen Perempuan?  
Haryanto :Dibutuhkan di dunia pendidikan  
Penulis :Menurut anda, apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai dosen Perempuan?  
Haryanto :Ya,  
Penulis :Menurut anda apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai Perempuan di dalam keluarga?

Haryanto :Ya  
 Penulis :Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktunya dalam mengurus keluarga?

Haryanto :Tidak  
 Penulis :Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktu dalam bekerja?

Haryanto :Kadang kurang  
 Penulis :Menurut anda, apakah narasumber sering mengalami tabrakan waktu antara mengurus rumah tangga dan pekerjaan?

Haryanto :Kadang-kadang  
 Penulis :Menurut anda, apa kesulitan yang narasumber hadapi ketika mengalami konflik peran kerja dan keluarga?

Haryanto :Membagi waktu  
 Penulis :Menurut anda, apakah narasumber tergolong dosen yang berprestasi?

Haryanto :Ya  
 Penulis :Apa saja prestasi yang anda ketahui?

Haryanto :Gelar S3, punya jabatan, sering mewakili kampus  
 Penulis :Menurut anda, apa yang membuat narasumber menjadi berprestasi?

Haryanto :Kemauan dan kerja keras  
 Penulis :Apa pendapat anda tentang perempuan yang sukses?

Haryanto :Perempuan yang sukses dalam keluarga dan karir  
 Penulis :Apakah narasumber termasuk perempuan yang sukses?

Haryanto :Ya  
 Penulis :Mengapa anda menilai beliau adalah perempuan yang sukses?

Haryanto :Sukses keluarga dan sukses karir  
 Penulis :Menurut anda, apa hambatan terbesar narasumber dalam berkarir sebagai dosen Perempuan?

Haryanto :Hambatan terbesar tdk ada, paling waktu  
 Penulis :Menurut anda, apakah narasumber cocok bekerja di bidang pendidikan?

Haryanto :Cocok krn memang cita2 nya menjadi pendidik  
 Penulis :Menurut anda apakah narasumber tetap memiliki sifat feminin ketika berhasil di karirnya?

Haryanto :Sangat, tetap ada waktu untuk anak dan keluarga,  
 Penulis :Apakah ada rekan kerja anda atau bahkan anda sendiri yang kurang menyukai kesuksesan narasumber?

Haryanto :tidak ada  
 Penulis :Bagaimana pendapat anda tentang lingkungan yang kerap kali menolak kesuksesan Perempuan dalam karir?

Haryanto :Sepengetahuan saya, lingkungan tdk menolak kesuksesan perempuan selagi mampu mebagi wktu untuk keluarga dan pekerjaan

**Narasumber Pendukung III: Amin Hidayat (Suami Kusmiyatun)**

**Tanggal :**

**Waktu**

:

- Penulis : Apa hubungan anda dengan narasumber?  
Amin : Suami narasumber  
Penulis : Sedekat apa anda dengan narasumber?  
Amin : Dekat sekali, sedekat antara suami dan istri  
Penulis : Apakah anda mengetahui pekerjaan apa saja yang beliau tekuni saat ini?  
Amin : Ya mengetahui, pekerjaan beliau meliputi administrasi akademik, kemahasiswaan, alumni dan kerjasama.  
Penulis : Menurut anda, bagaimana kinerja narasumber ?  
Amin : Baik, beliau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan juga berkomitmen.  
Penulis : (untuk keluarga) apakah anda mendukung pekerjaan narasumber?  
Amin : Sangat mendukung, karena pekerjaan tersebut sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya, dan saya sebagai suami selalu memberikan memberikan motivasi dan dukungan untuk terus mengembangkan karirnya.  
Penulis : Apa tanggapan anda tentang profesi yang ditekuni narasumber saat ini?  
Amin : Sangat mendukung profesi tersebut  
Penulis : Apa tanggapan anda tentang dosen Perempuan?  
Amin : Baik, karena pada zaman sekarang sudah tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan (adanya kesetaraan gender)  
Penulis : Apa tanggapan anda tentang dosen Perempuan yang berstatus menikah?  
Amin : Tidak masalah, yang penting bisa membagi waktu antara menjadi istri dan juga menjadi dosen perempuan.  
Penulis : Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku perempuan yang bekerja di bidang pendidikan?  
Amin : Selama ini tidak ada hambatan.  
Penulis : Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku dosen Perempuan yang berkeluarga?  
Amin : Hambatannya masalah waktu, karena waktu untuk keluarga berkurang (waktunya dibagi antara keluarga dan urusan pekerjaannya)  
Penulis : Apakah anda mengetahui motivasi narasumber dalam menjalani profesinya?  
Amin : Mengembangkan ilmu  
Penulis : Apakah anda mengetahui apa yang sebenarnya ingin dicapai oleh narasumber sebagai dosen Perempuan?  
Amin : Menjadi dosen perempuan yang profesional  
Penulis : (untuk keluarga) menurut anda, seberapa besar peran anda dalam mendukung karir narasumber di pendidikan?

- Amin : Sangat besar, karena menjadi wanita karir adalah tugas yang mulia, disamping tugas dan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu rumah tangga.
- Penulis : (untuk teman) menurut anda seberapa besar peran teman sesama dosen dalam mendukung karir narasumber di bidang pendidikan?
- Amin : Sangat mendukung, karena sesama teman harus saling support untuk kemajuan bersama.
- Penulis : Apa pendapat anda tentang dosen Perempuan?
- Amin : Sangat mulia, karena mau mengembangkan dan menyalurkan ilmu yang dimilikinya.
- Penulis : Menurut anda, apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai dosen Perempuan?
- Amin : Sudah, karena beliau bisa berproses untuk terus mengembangkan ilmu dan karirnya hingga saat ini.
- Penulis : Menurut anda apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai Perempuan di dalam keluarga?
- Amin : Sudah, karena apa yang menjadi tanggung jawabnya bisa dipenuhi, misalnya sebelum beliau berangkat beliau menyajikan sarapan untuk saya dan juga anak-anak.
- Penulis : Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktunya dalam mengurus keluarga?
- Amin : Tidak juga, yang terpenting adalah harus menggunakan waktu yang ada semaksimal mungkin dan yang diutamakan adalah keluarga.
- Penulis : Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktu dalam bekerja?
- Amin : Tidak, karena sudah terjadwal (memenuhi standar jam kantor, 1 hari = 7,5 jam)
- Penulis : Menurut anda, apakah narasumber sering mengalami tabrakan waktu antara mengurus rumah tangga dan pekerjaan?
- Amin : Tidak, karena pekerjaan kantor diselesaikan di kantor dan di rumah waktunya dimaksimalkan untuk mengerjakan pekerjaan rumah.
- Penulis : Jika ya, menurut anda apa akibat yang dialami oleh narasumber? -
- Penulis : Menurut anda, apa kesulitan yang narasumber hadapi ketika mengalami konflik peran kerja dan keluarga?
- Amin : Mencari solusi, agar kedua peran dapat dijalankan secara seimbang
- Penulis : Menurut anda, apakah narasumber tergolong dosen yang berprestasi?
- Amin : Iya berprestasi, dapat dilihat dari jenjang karir beliau.
- Penulis : Apa saja prestasi yang anda ketahui?
- Amin : Dilihat dari jenjang karirnya, beliau dari awal sampai jabatan beliau saat ini (staff keuangan, kasubbang kepegawaian dan keuangan, kabag AUAK STAIN Purwokerto, Kabag Perencanaan dan Keuangan, Kabag Akademik dan Kemahasiswaan) dan

- mempunyai Piagam Penghargaan Pengabdian 10 tahun, 20 tahun yang ditandatangani oleh Presiden RI.
- Penulis : Menurut anda, apa yang membuat narasumber menjadi berprestasi?  
Amin : Mempunyai semangat dan kerja keras, serta ingin memberikan yang terbaik untuk IAIN Purwokerto.
- Penulis : Apa pendapat anda tentang perempuan yang sukses?  
Amin : Perempuan yang sukses adalah perempuan yang mampu menyeimbangkan antara peran dalam dunia kerja dan terutama perannya dalam keluarga.
- Penulis : Apakah narasumber termasuk perempuan yang sukses?  
Amin : Iya, karena mampu membagi waktu untuk keluarga dan juga pekerjaannya.
- Penulis : Mengapa anda menilai beliau adalah perempuan yang sukses?  
Amin : Karena beliau bisa membagi waktu antara kantor dan rumah.
- Penulis : Menurut anda, apa hambatan terbesar narasumber dalam berkarir sebagai dosen Perempuan?  
Amin : Menurut saya tidak ada hambatan.
- Penulis : Menurut anda, apakah narasumber cocok bekerja di bidang pendidikan?  
Amin : Ya.
- Penulis : Menurut anda apakah narasumber tetap memiliki sifat feminin ketika berhasil di karirnya?  
Amin : Iya, beliau bersifat keibuan.
- Penulis : Apakah ada rekan kerja anda atau bahkan anda sendiri yang kurang menyukai kesuksesan narasumber?  
Amin : Tidak ada, malah kita sebagai teman sangat mendukung untuk kesuksesan seseorang.
- Penulis : Bagaimana pendapat anda tentang lingkungan yang kerap kali menolak kesuksesan Perempuan dalam karir?  
Amin : Di lingkungan kita, tidak ada penolakan, karena zaman saat ini kesetaraan gender menjadi tolak ukurnya, jadi perempuan bebas berkarir.

**Narasumber Pendukung III: Luthfia (Teman Kusmiyatun)**  
**Tanggal :**

**Waktu :**

Penulis: Apa hubungan anda dengan narasumber?

Luthfia: Saya sekarang sebagai staff administrasi akademik beliau

Penulis: Sedekat apa anda dengan narasumber?

Luthfia: Saya sudah merasa seperti ibu dan anak

Penulis: Apakah anda mengetahui pekerjaan apa saja yang beliau tekuni saat ini?

Luthfia: Setahu saya sih ibu bekerja sama alumni dan yang sekarang yaitu administrasi akademik.

Penulis: Menurut anda, bagaimana kinerja narasumber? Ukurannya baik atau tidak gitu mas?

Luthfia: Hehe, menurut saya ya sudah baik, dipandangan saya beliau sudah bekerja sesuai porsinya.

Penulis: (untuk keluarga) apakah anda mendukung pekerjaan narasumber?

Penulis: Apa tanggapan anda tentang profesi yang ditekuni narasumber saat ini?

Luthfia: Ya, saya ingin seperti beliau, karena beliau bisa membagi waktu sebagai istri, ibu rumah tangga dan dengan pekerjaannya.

Penulis: Apa tanggapan anda tentang dosen perempuan/wanita karir?

Luthfia: Kalo menurut saya, perempuan yang bekerja itu perempuan yang bisa membagi waktu dengan efisien.

Penulis: Apa tanggapan anda tentang dosen Perempuan/wanita karir yang berstatus menikah?

Luthfia: Kalau sudah menikah, berarti harus sangat bisa menyeimbangkan waktu.

Penulis: Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku perempuan yang bekerja di bidang pendidikan?

Luthfia: Menurut saya, salah satunya waktu karena beliau berangkat pagi pulang sore terkadang kalau ada kepentingan dirumah waktu siang, jadi beliau akhirnya meninggalkan pekerjaan di kantor.

Penulis: Menurut anda, hambatan dan permasalahan apa yang kerap dialami oleh narasumber selaku dosen Perempuan/wanita karir yang berkeluarga?

Luthfia: Mungkin, sering ada kegiatan dirumah sampai malem akhirnya yang terjadi dikantor capek karena membagi waktu sana-sini.

Penulis: Apakah anda mengetahui motivasi narasumber dalam menjalani profesinya?

Luthfia: Di pandangan saya, Bekerja dengan sebaik mungkin dengan cara yg benar.

Penulis: Apakah anda mengetahui apa yang sebenarnya ingin dicapai oleh narasumber sebagai dosen Perempuan/wanita karir?

Luthfia: Yang ingin dicapai itu sukses di dua sisi, maksudnya selain sebagai ibu rumah tangga juga berprestasi di lingkup pekerjaan.

Penulis: (untuk keluarga) menurut anda, seberapa besar peran anda dalam mendukung karir narasumber di pendidikan?

Penulis: (untuk teman) menurut anda seberapa besar peran teman sesama dosen dalam mendukung karir narasumber di bidang pendidikan?

Luthfia: Lumayan besar karena bisa dijadikan tempat sharing, jadi lebih tau apa yang dikeluhkan jadi bisa cepat dicari solusinya.



Penulis: Apa pendapat anda tentang dosen Perempuan/wanita karir?

Luthfia: Bagus, karena bisa membagi waktu, tanggung jawabnya dan bisa menjalani dua kewajiban.

Penulis: Menurut anda, apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai dosen Perempuan/wanita karir?

Luthfia: Sudah, beliau datang tepat waktu, pekerjaan selalu tepat.

Penulis: Menurut anda apakah narasumber telah memenuhi tanggung jawabnya sebagai Perempuan di dalam keluarga?

Luthfia: Sudah, yang saya tahu beliau itu turun langsung ke sekolah ketika anak beliau ada kepentingan di sekolah.

Penulis: Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktunya dalam mengurus keluarga?

Luthfia: Iya, sebagian waktu banyak di kantor. Jadi kurang maksimal untuk keluarga gitu.

Penulis: Menurut anda apakah narasumber kekurangan waktu dalam bekerja?

Luthfia: Tidak, karena sudah dijadwal. Karena sudah ada jadwalnya gitu kan ya mas.

Penulis: Menurut anda, apakah narasumber sering mengalami tabrakan waktu antara mengurus rumah tangga dan pekerjaan?

Luthfia: Ada, itu mungkin sering terjadi mas. Kadang bolak-balik rumah kantor gitu.

Penulis: Jika ya, menurut anda apa akibat yang dialami oleh narasumber?

Luthfia: Pekerjaan jadi terbengkalai.

Penulis: Menurut anda, apa kesulitan yang narasumber hadapi ketika mengalami konflik peran kerja dan keluarga?

Luthfia: Mencari jalan tengah yg bisa diambil antara masalah keluarga dan pekerjaan.

Penulis: Menurut anda, apakah narasumber tergolong dosen yang berprestasi?

Luthfia: Iya, beliau bisa menjabat yg sekarang ini.

Penulis: Apa saja prestasi yang anda ketahui?

Luthfia: Dari rekam jejaknya setahu saya mas. Karir beliau gitu mas.

Penulis: Menurut anda, apa yang membuat narasumber menjadi berprestasi?

Luthfia: Karena beliau memiliki semangat yg tinggi sehingga beliau bisa sampai sekarang ini.

Penulis: Apa pendapat anda tentang perempuan yang sukses?

Luthfia: Perempuan yang bisa membagi waktu, menyeimbangkan waktu, punya komitmen dan punya kinerja yang baik.

Penulis: Apakah narasumber termasuk perempuan yang sukses?

Luthfia: Iya, karena kinerjanya baik mas di kantor, itu pandangan saya mas.

Penulis: Mengapa anda menilai beliau adalah perempuan yang sukses?

Luthfia: Kinerjanya baik, bisa membagi waktu.

Penulis: Menurut anda, apa hambatan terbesar narasumber dalam berkarir sebagai dosen Perempuan/wanita karir?

Luthfia: Waktu untuk keluarga belum maksimal.

Penulis: Menurut anda, apakah narasumber cocok bekerja di bidang pendidikan?

Luthfia: Cocok, karena beliau memahami apa yang menjadi porsinya sekarang.

Penulis: Menurut anda apakah narasumber tetap memiliki sifat feminin ketika berhasil di karirnya?

Luthfia: Iya, sering curhat karena ada masalah. Itu sifat feminim kan ya mas?

Penulis: Apakah ada rekan kerja anda atau bahkan anda sendiri yang kurang menyukai kesuksesan narasumber?

Luthfia: Sebagian ada, dikarenakan beliau bisa memperoleh jabatan sampe sekarang ini.

Penulis: Bagaimana pendapat anda tentang lingkungan yang kerap kali menolak kesuksesan Perempuan dalam karir?

Luthfia: Kurang setuju, karena mereka berpendapat perempuan yang bekerja itu kan tidak bisa membagi waktu pekerjaan dengan keluarga. Padahal kan tergantung perempuannya, apabila berhasil mengatur waktunya lalu kenapa harus ditolak kesuksesannya di lingkungannya.

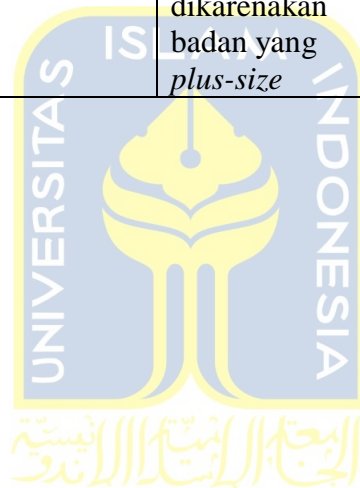


### LAMPIRAN C: REDUKSI DATA

Masalah Yang Diteliti	Tokoh			Analisis
	Rachmini	Sumiarti	Kusmiyatun	
Motivasi Dosen Perempuan Dalam Bekerja Dan Latar Belakangnya	<p>Ingin 24 jam dalam sehari itu bisa penuh dengan kegiatan, karena tidak suka ngerumpi dengan tetangga.</p> <p>Teringat orang tua, sehingga muncul keinginan untuk membahagiakan orang tua.</p> <p>Tidak ada faktor keuangan di dalam motivasi tersebut.</p> <p>Ingin menyalurkan apa yang dimiliki.</p> <p>Senang melihat perempuan maju di bidangnya masing-masing.</p>	<p>Ingin mengeskpresikan diri.</p> <p>Merasa mengajar merupakan passion</p> <p>Adanya faktor ekonomi di dalam motivasi bekerja.</p> <p>Merupakan lulusan terbaik di universitas sehingga memiliki motivasi untuk menjadi dosen.</p>	<p>Ingin mengabdikan ilmu ke IAIN Purwokerto.</p> <p>Adanya faktor ekonomi di dalam motivasi tersebut.</p> <p>Menyayangkan ijazah jika tidak terpakai, ilmu buat apa.</p> <p>Bisa mencari uang sendiri dan bisa beli dengan uang sendiri.</p>	
Perkembangan Dosen Perempuan	Dahulu mengikuti kegiatan organisasi baik di luar maupun di dalam universitas	Aktif di beberapa organisasi baik di dalam universitas maupun di luar.	Tidak pernah mengikuti kegiatan organisasi baik diluar maupun	

	<p>Bentuk dorongan dari diri sendiri untuk mengembangkan diri yaitu dengan menjalin networking seluas-luasnya.</p> <p>Tidak ada bentuk dorongan untuk mengembangkan diri dari lingkungan dalam bentuk apapun</p> <p>Hanya membutuhkan motivasi dan semangat dari keluarga untuk mengembangkan diri</p>	<p>Bentuk dorongan dari diri sendiri berupa semangat yang dikumpulkan untuk menempuh pendidikan professor.</p> <p>Tidak ada bentuk dorongan dari lingkungan untuk mengembangkan diri.</p> <p>Kebebasan dari suami untuk mengembangkan diri.</p>	<p>didalam universitas.</p> <p>Menambah wawasan, bangga menghasilkan uang sendiri.</p> <p>Dorongan dari diri sendiri berupa semangat dan memiliki prinsip bahwa “bekerja sesuai porsinya”</p> <p>Tidak ada dorongan dalam bentuk apapun dari lingkungan</p> <p>Jujur dan tidak berlebihan merupakan bentuk dorongan yang diberikan oleh suami</p>	
Hambatan Yang Dialami Dosen Perempuan	<p>Manajemen waktu yang buruk sehingga menciptakan permasalahan kecil di dalam keluarga.</p> <p>Kurangnya fokus di tempat kerja ketika ada masalah rumah terbawa sampai tempat kerja.</p>	<p>Masalah waktu yang menyebabkan kekurangan waktu dengan anak-anak.</p> <p>Jika ART sedang absen, jadi terpaksa membawa anak ke tempat kerja yang mana akan</p>	<p>Masalah waktu yang nantinya menyebabkan masalah baru di rumah.</p> <p>Masalah komunikasi dengan suami yang bermasalah ketika sedang bekerja.</p>	

	<p>Tidak ada waktu untuk berkumpul dan bersosialisasi dengan tetangga.</p> <p>Mendapatkan kekerasan verbal dari mahasiswa dan rekan kerja.</p>	<p>mengganggu pekerjaan.</p> <p>Mendapat sindiran dari lingkungan dikarenakan sering pulang malam.</p> <p>Sering mendapatkan ungkapan-ungkapan <i>body-shaming</i> dikarenakan badan yang <i>plus-size</i></p>	<p>Terkena sindiran dari lingkungan karena kesenjangan ekonomi.</p> <p>Mengalami kekerasan verbal yang dialihkan menjadi motivasi.</p>	
--	--	--	--	--



## BIODATA NARASUMBER

### Narasumber 1



Nama : TRI RACHMIJATI, S.Ag., M.Pd.

Tempat/tgl lahir : Purwokerto, 23 Maret 1971

Kewarganegaraan : WNI

Status : Menikah

Alamat : Jln. Jenderal Suprpto Gg. IV/27 Purwokerto 53126

Alamat email : rahmi.ftik@iainpurwokerto.ac.id

Riwayat Pendidikan formal : SDN Purwokerto Lor 2 Lulus 1984

SMPN 1 Purwokerto Lulus 1987

SMAN 2 Purwokerto Lulus 1990

IAIN Walisongo Purwokerto Lulus 1996

Univ. Negeri Yogyakarta Lulus 2008

Riwayat Pendidikan Non Formal :

1. Diklat Prajabatan Tahun 2002
2. Diklat Administrasi Perkantoran Tahun 2010
3. Diklatpim IV Tahun 2016

Riwayat pekerjaan :

1. Instruktur Bahasa Inggris LOTUS INSTITUTE 1993 s.d. 2000
2. Instruktur Bahasa Inggris International College 1994 s.d. 2000

3. Staff P3M STAIN Purwokerto 2001 s.d. 2006
4. Staf Subbag. Akademik STAIN Purwokerto 2006 s.d. 2009
5. Staf Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto 2009 s.d. 2015
6. Kasubbag AKA FTIK IAIN Purwokerto 2015 s.d 2017
7. Kabag. TU FTIK IAIN Purwokerto 2017 s.d. sekarang



## Narasumber 2



Nama : Sumiarti, M. Ag  
 Nomor Peserta :  
 NIP : 19730125 200003 2 001  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Banyumas, 25 Januari 1973  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Status Perkawinan : Kawin  
 Agama : Islam  
 Golongan : Iva/Pembina  
 Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
 Perguruan Tinggi : STAIN Purwokerto  
 Alamat : Jl. A.Yani No. 40 A Purwokerto  
 Telp./Faks. : (0281)635656  
 Alamat Rumah : Jl. Kauman RT 01/02 Rawalo Banyumas  
 Telp./Faks : 08122784144  
 Alamat e-mail : [schumy98@gmail.com](mailto:schumy98@gmail.com)

### RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Program Pendidikan (diploma, sarjana, magister, spesialis, dan 138octor)	Perguruan Tinggi	Jurusan/Program Studi
1997	S1	IAIN Walisongo Semarang	Tarbiyah/PAI
2003	S2	IAIN Walisongo Semarang	Pendidikan Islam
2008-skrng	S3	Universitas Negeri Yogyakarta	Ilmu Pendidikan



### PELATIHAN PROFESIONAL

Tahun	Jenis Pelatihan (Dalam/Luar Negeri)	Penyelenggara	Jangka Waktu
2000	Pelatihan Metodologi Penelitian Dasar	Lembaga Penelitian Universitas Jenderal Soedirman	23 Nopember
2001	Workshop Penguatan Lembaga PSW IAIN/STAIN dan PTAIS se-Jateng	PSW IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	8-14 Oktober
2001	<i>Workshop for Lecturers</i> Bagi Dosen IAIN/STAIN se-Indonesia Program <i>Civic Education</i>	ICCE IAIN Syahid Jakarta	6-18 Agustus
2003	<i>Workshop on Higher Education and Course Design</i> bagi Dosen STAIN Purwokerto	STAIN Purwokerto	10-15 Juni
2003	Workshop <i>Turnaround Strategy, Strategic Planning dan Quality Assurance</i>	PSB STAIN dan FE UII Yogyakarta	8-9 Desember
2003	Workshop Evaluasi Dosen <i>Civic Education</i>	ICCE IAIN SYARIF Hidayatullah Jakarta	7-10 Juli
2004	Workshop <i>Training of Trainer on Higher Education</i>	PSB STAIN Purwokerto dan CTSD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	21-25 Juli
2005	Workshop Metodologi Penelitian Sosial-Keagamaan Dosen STAIN Purwokerto	P3M STAIN	7-9 September
2006	<i>Workshop Participatory Action Research (PAR)</i> bagi Dosen STAIN	P3M STAIN	15-17 Oktober
2007	Up Grading Dosen Pendidikan Kewarganegaraan di Perguruan Tinggi Islam Se-Jawa, Sumatera, Kalimantan dan NTB	ICCE UIN Jakarta	13-18 Agustus
2007	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Tenaga Peneliti	Balitbang dan Diklat Keagamaan Depag RI	8-17 Juni

2007	Mengikuti Kursus : Conversation in English	Lembaga Pendidikan Bahasa Profesional LIA Purwokerto	September-Oktober
2007	Diklat Ketrampilan Mengajar Pend. Guru MI/SD (PGMI/PGSD) dan Lokakarya Pengembangan S-1 PGMI	Jurusan Tarbiyah STAIN	23-28 Maret
2007	<i>Workshop Participatory Action Research (PAR)</i> bagi Dosen STAIN	P3M STAIN	2-6 Juni
2007	Workshop Metodologi Penelitian Kuantitatif bagi Dosen STAIN	P3M STAIN	6-7 Agustus
2007	Workshop <i>E-learning</i> Bagi Dosen STAIN Purwokerto	PSB STAIN	19-20 Nopember
2008	Workshop Penelitian Tindakan Kelas (PTK) bagi Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto	Jurusan Tarbiyah STAIN	11-12 Juli
2009	Workshop Penelitian Teks Media bagi Dosen STAIN Purwokerto	Jurusan Dakwah STAIN	22-23 Juli
2009	Workshop Pengembangan Kompetensi Penelitian Pendidikan Islam Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto	Jurusan Tabiyah STAIN	19-20 Agustus
2009	Workshop Metodologi Penelitian Kualitatif-Konstruktif	P3M STAIN	12-14 Agustus

### PENGALAMAN MENGAJAR

Mata Kuliah	Program Pendidikan	Institusi/Jurusan/Program Studi	Sem./Tahun Akademik
Metodologi Penelitian/Metodologi Penelitian Kualitatif Pendidikan	S1	STAIN Purwokerto Jurusan Tarbiyah Program Studi PAI/KI/PBA	2000-sekarang
Ilmu Pendidikan	S1	STAIN Purwokerto Jurusan Tarbiyah Program Studi PAI/KI/PBA	2000-Sekarang
Civic Education/Pendidikan Kewarganegaraan	S1	STAIN Purwokerto Jurusan Tarbiyah Program Studi PAI/KI/PBA	2001-sekarang

IAD/ILH	S1	STAIN Purwokerto Jurusan Tarbiyah Program Studi PAI/KI/PBA	2002-sekarang
Penelitian Tindakan Kelas	S1	STAIN Purwokerto Jurusan Tarbiyah Program Studi PAI/KI/PBA	2004-Sekarang

### PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/Anggota	Sumber Dana
2001	Perempuan dalam Pandangan Kyai (Studi di Kabupaten Banyumas)	Individual	DIK-S STAIN Purwokerto
2002	Peta Keagamaan Masyarakat Banyumas	Anggota	DIK-S STAIN Purwokerto
2006	Relasi Gender dalam Masyarakat Islam Kejawen di desa Tambaknegara Kecamatan Rawalo	Individual	DIPA STAIN Purwokerto
2007	Pluralisme Agama : Studi tentang Kearifan Lokal di Desa Karangbenda Kec. Adipala Kab. Cilacap	Individual	DIPA STAIN Purwokerto
2007	Budaya Organisasi dalam Gerakan Gender di Perguruan Tinggi se-Purwokerto	Anggota	DIPA STAIN Purwokerto
2008	Kearifan Lingkungan dalam Tradisi Slametan di Kabupaten Banyumas	Individual	DIPA STAIN Purwokerto
2009	Kesadaran Lingkungan Mahasiswa STAIN Purwokerto	Individual	DIPA STAIN Purwokerto
2010	PENDIDIKAN DEMOKRASI BERBASIS KEARIFAN LOKAL (STUDI TENTANG NILAI-NILAI DAN SIMBOL DEMOKRASI DALAM BUDAYA BANYUMAS)	Individual	DIPA STAIN Purwokerto
2011	Nilai-Nilai, Pengetahuan dan Keterampilan Demokrasi Mahasiswa Tarbiyah STAIN Purwokerto	Kelompok	DIPA STAIN Purwokerto
2013	APLIKASI <i>TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)</i> DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) PURWOKERTO	Individual	DIPA STAIN Purwokerto

2014	Relasi Gender dalam Perspektif Perempuan Pedagang di Pasar Rawalo Kabupaten Banyumas	Individual	DIPA STAIN Purwokerto
2015	INTEGRASI PENDIDIKAN KARAKTER DALAM PEMBELAJARAN KREATIF DI RUMAH KREATIF WADAS KELIR PURWOKERTO	Individual	DIPA IAIN Purwokerto

### KARYA ILMIAH

#### A. Buku/Bab Buku/Jurnal

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2001	Hermeneutika H. G. Gadamer	Jurnal Insania
2003	Kyai dan Pendidikan Berbasis Keadilan Gender	Jurnal Insania
2003	Menelusuri Akar Pencitraan Perempuan dalam Islam	Jurnal Ibda'
2004	Aspek Pendidikan dalam Ajaran Kejawen	Jurnal Ibda'
2007	Pendidikan Anti Korupsi	Jurnal Insania
2007	Keluarga sebagai Agen Budaya Antikorupsi	Jurnal Yin Yang
2007	Relasi Gender dalam Kebudayaan Islam Kejawen	Jurnal Penelitian Agama (JPA)
2008	Pluralisme Agama : Studi tentang Kearifan Lokal di Desa Karangbenda	Jurnal Penelitian Agama (JPA)
2008	<i>Quo-Vadis</i> Politik Perempuan?	Jurnal Yinyang

#### B. Makalah/Poster

Tahun	Judul	Penyelenggara
2003	Pandangan Kyai terhadap Perempuan	Depag Pusat dan PSG STAIN Purwokerto
2006	Pendidikan Multikultural di Indonesia	PMII Rayon Tarbiyah STAIN

2006	Pembicara Sarasehan Pra-RTK/RTR	PMII Komisariat Walisongo STAIN Purwokerto
2007	Karya Ilmiah sebagai Sarana Menuangkan Kreativitas	Panitia Workshop Penulisan Karya Ilmiah HMJ Tarbiyah STAIN
2007	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan sebagai Pembentuk <i>Smart and Good Citizen</i>	LSM Gempur Purwokerto
2007	Fatayat, Kartini dan Wanita Indonesia Ideal	Fatayat Cabang Kab. Banyumas
2008	KSIK sebagai Kawah Candradimuka Pengembangan Intelektual Mahasiswa	(KSIK) STAIN Purwokerto
2010	Kepemimpinan dalam Organisasi	Panitia Pelantikan Calon Penegak dan Latihan Dasar Kepemimpinan SMK TEKKOM MBM Rawalo Banyumas

### C. Penyunting/Editor/Reviewer/Resensi

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2007	Penyunting : “Pendidikan Islam dalam Pengembangan Potensi Manusia”	Jurnal Insania

### KONFERENSI/SEMINAR/LOKAKARYA/SIMPOSIUM

Tahun	Judul Kegiatan	Penyelenggara	Panitia/Peserta/ Pembicara
2001	Seminar Nasional Etika Politik “Etika Politik, Konflik dan Gejala Disintegrasi dalam Transisi Demokrasi	PMII Purwokerto dan FSCN Banyumas	Peserta
2001	Pertemuan Pengelola Jurnal Ilmiah di Lingkungan Perguruan Tinggi	Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam	Peserta
2001	Seminar Nasional Kesetaraan Gender dalam Pendidikan di Sekolah Dasar	PSW Universitas Jenderal Soedirman	Peserta

2001	Pertemuan Pengelola Jurnal Ilmiah di Lingkungan Depag	Dirjen Kelembagaan Agama Islam	Peserta
2003	<i>Project Citizenship Civic Education Program</i> (Evaluasi Dosen Civic Education)	ICCE IAIN Syahid Jakarta	Peserta
2005	Penataran dan Lokakarya Dosen Kewarganegaraan	Kodam IV Diponegoro	Peserta
2006	Penataran dan Lokakarya Dosen Kewarganegaraan	Kodam IV Diponegoro	Peserta
2007	Seminar Nasional Ekonomi Islam “Menggagas Model Penyelesaian Sengketa Bisnis Syaria’ah”	Jur. Syariah. STAIN Purwokerto	Peserta
2007	Seminar Regional : “Sinergitas Pengabdian Masyarakat oleh PT dengan Pola Pembangunan Daerah”	P3M STAIN	Peserta
2007	Workshop Metodologi Penelitian Kuantitatif bagi Dosen STAIN Purwokerto	P3M STAIN Purwokerto	Peserta
2008	Seminar Nasional Membudayakan Kearifan dalam Berpolitik	STAIN Purwokerto	Peserta
2009	Seminar Nasional Renaisans Indonesia: Transformasi Sosial Menuju Masyarakat Berkeadaban	PPMP STAIN	Peserta
2009	Lokakarya “Kebijakan Pemerintah Dalam Implementasi Pengarusutamaan Gender di Daerah”	PSG STAIN	Peserta
2009	Lokakarya “Pengelolaan Jurnal Ilmiah Menuju Akreditasi”	Jurnal Insania dan DP2M Dikti DEpdiknas	Peserta
2009	Seminar dan Dialog Interaktif UU No. 10 tahun 2008 tentang Pemilu bagi Mahasiswa, Dosen dan Aktifis Partai Politik se-Kabupaten Banyumas	LSM Cycle Purwokerto	Peserta dan Panitia

#### **KEGIATAN PROFESIONAL/PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

Tahun	Jenis>Nama Kegiatan	Tempat
2001-Sekarang	Pengurus PKK RT/RW	Desa Rawalo Kec. Rawalo
2000-2007	Tenaga Pengajar Madrasah Diniyah Nurul Hikmah	Ds. Rawalo Kec. Rawalo

2004	Fasilitator Workshop Kurikulum Berbasis Kompetensi Bagi Guru MI se-Jateng dan DIY	Kanwil Depag Jawa Tengah
2004	Fasilitator Workshop for Gender Activist se-Kabupaten Banyumas	Yayasan Swarahati Banyumas
2005	Fasilitator Workshop <i>Active Learning Strategies</i> Guru MI Istiqomah Sambas Kab. Purbalingga	Yayasan Sambas Purbalingga
2005	Fasilitator Workshop on Higher Education bagi Dosen Muda STAIN Purwokerto	PSB STAIN Purwokerto
2006	Pembicara Latihan Kader Muda (LAKMUD) III	PAC IPNU-IPPNU Karang Lewas Purwokerto Barat
2006	Fasilitator Workshop Karya Tulis Ilmiah Bagi Mahasiswa	Jurusan Tarbiyah STAIN
2006	Fasilitator Workshop <i>Active Learning Strategies</i> Guru-Guru MAN di Jepara	LP Maarif Kab. Jepara
2006	Narasumber SUBASITA	Pro2 FM RRI Purwokerto
2006	Fasilitator Workshop <i>on Higher Education</i> bagi Dosen Muda STAIN Purwokerto	PSB STAIN Purwokerto
2006	Fasilitator Workshop Sensitivitas Gender bagi Guru-Guru Se-Kabupaten Banyumas	SMA N Sokaraja
2006	Fasilitator Workshop <i>Active Learning Strategies</i> bagi Guru-Guru MI Ya Bakii Cilacap	Yayasan BAKII Cilacap
2007	Fasilitator Workshop Metodologi Penelitian Berperspektif Gender bagi Dosen STAIN Purwokerto	Fasilitator
2007	Fasilitator Workshop Penelitian Tindakan Kelas bagi Guru-Guru MI se-Kabupaten Banyumas	Jurusan Tarbiyah STAIN
2007	Menjadi Juri Lomba Pidato/Juru Kampanye	DPC PPKB Kab. Banyumas
2007	Pembicara Up-Grading Pengurus IPNU-IPPNU	IPNU-IPPNU Cabang Banyumas
2007	Pembicara Seminar “Pendidikan Kewarganegaraan dan Penguatan Nilai-Nilai Pancasila bagi Mahasiswa, Santri dan Gerakan Mahasiswa Purwokerto”	LSM Gempur Purwokerto
2007	Pembicara Seminar Harlah Fatayat NU dan Hari Kartini Fatayat NU Cabang Kabupaten Banyumas (29 April 2007)	Fatayat NU Cabang Banyumas
2007	Pembicara pada Seminar Pendidikan Kewarganegaraan dan Penguatan Nilai-Nilai Pancasila bagi Mahasiswa, Santri dan Gerakan Mahasiswa Purwokerto	LSM GEMPUR Purwokerto
2007	Pembicara Seminar Harlah Fatayat NU dan Hari Kartini : “Fatayat dan Perjuangan Kartini”	Fatayat NU Cabang Kabupaten Banyumas
2008	Fasilitator Workshop Pengarusutamaan Gender bagi Guru SD/MI se Kabupaten Banyumas	PSG STAIN Purwokerto

2008	Fasilitator Pembekalan KKN Tematik PBA	P3M STAIN
2008	Fasilitator Workshop <i>Active Learning Strategies</i> Guru SD IT An-Nida Purwokerto	Yayasan An-Nida Purwokerto
2008	Fasilitator Workshop <i>Active Learning Strategies</i> bagi Mahasiswa Jurusan Tarbiyah	Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto
2008	Fasilitator Workshop Implementasi KTSP bagi Mahasiswa Prodi PAI Trans. NR-D STAIN Purwokerto	Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto
2008	Fasilitator Workshop Metodologi Penelitian Berperspektif Gender bagi Dosen STAIN	PSG STAIN Purwokerto
2009	Fasilitator Workshop Metodologi Penelitian bagi Mahasiswa Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto	Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto
2009	Fasilitator Worksop Penulisan Proposal Skripsi bagi Mahasiswa STAIN	STAIN Purwokerto
2009	Penguji Kompetensi Mengajar Calon Dosen Luar Biasa (LB) STAIN	STAIN Purwokerto
2010	Pembicara pada Pelantikan Penegak di SMK Tekkom MBM Rawalo Banyumas	SMK TEKKOM MBM Rawalo

#### JABATAN DALAM PENGELOLAAN INSTITUSI

Peran/Jabatan	Institusi(Universitas, Fakultas, Jurusan, Lab, Studio, manajemen Sistem Informasi Akademik, dll)	Tahun ... s.d. ...
Staf	Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (P3M) STAIN Purwokerto	2000-2002
Sekretaris Unit Studi Gender	Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (P3M) STAIN Purwokerto	2000-2002
Ketua Program Studi Kependidikan Islam	Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto	2002-2006
Anggota Penyunting	Jurnal Insania Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto	2007-2011
Ketua Program STudi Pendidikan Agama Islam	Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto	2010-2014
Ketua Pusat Studi Gender dan Anak	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) IAIN Purwokerto	2015-2019

#### PERAN DALAM KEGIATAN KEMAHASISWAAN

Tahun	Jenis / Nama Kegiatan	Peran	Tempat
-------	-----------------------	-------	--------



2002-sekarang	Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)	DPL	STAIN
2002-sekarang	Kuliah Kerja Nyata (KKN)	DPL	STAIN
2003-sekarang	Bimbingan penyusunan proposal dan skripsi	Pembimbing	STAIN
2002 – Sekarang	Bimbingan Akademik	Penasehat Akademik	STAIN
2004-Sekarang	Ujian Komprehensif Mahasiswa Jurusan Tarbiyah	Penguji	STAIN
2001- 2008	Pengembangan Bahasa Inggris	Pengajar	STAIN
2006	Seminar Pendidikan : <i>Pendidikan Multikultural dan Integritas Kebangsaan</i>	PMII Rayon Tarbiyah STAIN Purwokerto	Pembicara
2006	Workshop Penulisan Makalah bagi Mahasiswa	HMJ Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto	Fasilitator
2006	Lomba Makalah OPERASI Tarbiyah (10 Mei 2006)	HMJ Tarbiyah STAIN Purwokerto	Juri
2006	Musyawaharah Anggota	Kelompok Studi Islam dan Kemasyarakatan (KSIK) STAIN Purwokerto	Pembicara
2006	Sarasehan Pra-RTK/RTR	PMII Komisariat Walisongo STAIN Purwokerto	Pembicara
2007	Pesantren Kilat Ramadhan 1427 H bagi	Jurusan Dakwah STAIN Purwokerto	Narasumber
2007	Workshop Penulisan Karya Ilmiah bagi Mahasiswa Jurusan Tarbiyah	HMJ Tarbiyah	Fasilitator
2008	Workshop Metodologi Penelitian bagi Mahasiswa Jurusan Tarbiyah	Jurusan Tarbiyah	Fasilitator
2009	Workshop Metodologi Penelitian bagi Mahasiswa Jurusan Tarbiyah	Jurusan Tarbiyah	Fasilitator
2009	Workshop Pengembangan Kemampuan Dasar Mengajar Bagi Mahasiswa	Laboratorium Jurusan Tarbiyah	Fasilitator
2010	Workshop Penulisan Proposal Penelitian Mahasiswa Tarbiyah	Jurusan Tarbiyah	Fasilitator

2011	Workshop Penulisan Proposal Penelitian Mahasiswa Tarbiyah	Jurusan Tarbiyah	Fasilitator
2012	Workshop Penulisan Proposal Penelitian Mahasiswa Tarbiyah	Jurusan Tarbiyah	Fasilitator
2013	Workshop Penulisan Proposal Penelitian Mahasiswa Tarbiyah	Jurusan Tarbiyah	Fasilitator
2014	Workshop Penulisan Proposal Penelitian Mahasiswa Tarbiyah	Jurusan Tarbiyah	Fasilitator
2015	Workshop Course Design on Higher Education	Lembaga Penjaminan Mutu IAIN Purwokerto	Fasilitator
2015	Workshop Strategi Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligence dan Pendidikan Karakter	MI Maarif Karangpucung Purwokerto	Fasilitator

### ORGANISASI PROFESI/ILMIAH

Tahun	Jenis / Nama Organisasi	Jabatan/Jenjang Keanggotaan
2007-2012	Jurnal Pendidikan Insania STAIN Purwokerto	Anggota Penyunting
2007-2011	Anggota Dewan Pendidikan Kabupaten Banyumas	Ketua Departemen Kajian Pendidikan
2007-2012	LP Ma'arif Kabupaten Banyumas	Anggota Bidang Pendidikan Menengah
2007-2011	Ikatan Keluarga Alumni STAIN Purwokerto	Sekretaris
2004-Sekarang	IETS ( <i>Institute for Excelling Teaching Staff</i> )	<i>Trainer</i>

### Narasumber 3



Nama : Hj. Kusmiyatun, SE, M.Si.  
Tempat dan Tanggal Lahir : Kebumen, 2 Desember 1971  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status Perkawinan : Kawin  
Agama : Islam  
Golongan : Pembina Tk. 1 (IV/b)  
Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
Alamat Kantor : Jl. A. Yani No. 40A Purwokerto  
Alamat Rumah : Sidabowa, RT04/RW02 Kecamatan Patikraja  
Kabupaten Banyumas  
Telp./Faks : 081327215400  
Alamat e-mail : [kusmiyatun71@gmail.com](mailto:kusmiyatun71@gmail.com)