



433/FE/UKM/IX/2019

# SERTIFIKAT

diberikan kepada

**ANDRIYASTUTI SURATMAN**

atas partisipasinya sebagai

**PEMAKALAH**

**Maranatha Economic and Business Conference 2019 (MEBC 2019)**

"Pengembangan *Knowledge-based Economy* pada Institusi Pendidikan menuju Revolusi Industri 4.0"

pada tanggal 4 Oktober 2019 yang diselenggarakan oleh

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha

Bandung, 4 Oktober 2019



*Witung*  
Dn Maffiyus Tandiontong, S.E., M.M., Ak., CA.

Dekan Fakultas Ekonomi



**SURAT TUGAS**

Nomer : 132/Sek/60/Jur.Mnj/VII/2019

*Bismillahirrohmaanirrohiem*

Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, dengan ini memberikan tugas kepada :

Nama : Andriyastuti Suratman, SE., MM  
Pekerjaan : Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UII  
Alamat : Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta  
Keperluan : Maranatha Economics and Business Conference  
Tempat/tujuan : Universitas Kristen Maranatha Bandung  
Waktu : 3 - 4 Oktober 2019

Demikian kepada yang bersangkutan/ berkepentingan diharapkan dapat menjalankan tugas dengan sebaik baiknya.

*Alhamdulillahirobbil'alamien*

Pengesahan  
Instansi yang dituju.



**Maria Natalia, S.E., M.S. Akt.**  
(Ketua MEBC 2019)



Yogyakarta, 1 Agustus 2019  
Sekretaris Jurusan Manajemen,

**Dra. Nurfauziah, MM**  
NIK. 86 311 0101

Catatan :

- Kepada yang ditugaskan dimohon surat tugas ini, dicopy dan dikembalikan ke Fakultas Ekonomi (Jurusan Manajemen) dengan dilampiri : laporan tertulis dan copy sertifikat.

Tembusan :

1. Yang bersangkutan
2. Keuangan
3. Arsip

## IDENTIFY SELF-POSITION BETWEEN MOTIVATION AND OBSTACLES FOR CAREER WOMEN (Case Study of Female Lecturer at IAIN Purwokerto)

**Rahmat Agung Nuswantoro**  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia  
[ragungnuswantoro@gmail.com](mailto:ragungnuswantoro@gmail.com)

**Andriyastuti Suratman**  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia  
[andri\\_suratman@uii.ac.id](mailto:andri_suratman@uii.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dosen perempuan dalam bekerja, perkembangan dosen wanita di kampus, dan juga tantangan karir yang dihadapi oleh dosen perempuan di kampus. Penelitian kualitatif ini melakukan pengumpulan data hasil dari wawancara kemudian didokumentasikan. Narasumber penelitian terpilih dikelompokkan menjadi dua kelompok. Kelompok pertama sebagai responden utama dan kelompok kedua adalah responden pendukung untuk memperkuat data yang telah diterima dari responden utama. Penelitian ini memiliki tiga responden utama, yaitu: TR, SI dan KU masing-masing merupakan dosen perempuan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. Untuk setiap informasi responden utama diperkuat oleh dua sumber daya pendukung yang berasal dari keluarga mereka dan kolega di tempat kerja. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut; terkait motivasi dosen perempuan meliputi; 1) upaya mencapai kemandirian finansial secara mandiri tidak bergantung pada suami atau anggota keluarga lain; 2) mengekspresikan dirinya tidak hanya di rumah namun juga di tempat kerja; 3) adanya keinginan untuk membuat perempuan lain menjadi maju dan 4) ingin menjadi dosen profesional. Temuan berikutnya bahwa kendala atau hambatan yang dialami oleh dosen perempuan di IAIN Purwokerto dapat berasal dari internal dan eksternal responden. Yang dimaksud internal adalah yang berasal dari diri sendiri dan eksternal berasal dari lingkungan (termasuk keluarga), konflik peran kerja, dan kekerasan verbal. Faktor internal dan eksternal ini sebenarnya setali tiga uang dapat menjadi faktor pendukung dan juga faktor penghambat dalam perkembangan perempuan dalam bekerja.

Kata kunci : dosen perempuan, hambatan karir, motivasi.

### ABSTRACT

*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 location of this research was conducted in Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. The selected research resource persons grouped into two groups. The first group as the primary respondents and the second group is the supporting respondents to strengthen the*

*data that has been received from the primary respondent. This research has three primary respondents, there are: TR, SI and KU. For each primary respondent's information strengthened by two supporting resources that come from their family and the colleague in the workplace. The results of this study are; first, the motivations of female lecturers include; 1. To achieve financial independently; 2. Expressing herself not only in the house also in the workplace; 3. Desire to make female become advanced and 4. Become professional lecturers. The second has the finding that 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 (including the family), work role conflict and verbal violence.*

*Keywords: female lecturers, career barrier, motivation.*

## **PENDAHULUAN**

Terlepas dari semakin berkembang pesatnya zaman dan teknologi, sangat perlu disadari pengakuan akan keberadaan perempuan juga kian bergeser ke arah yang lebih positif dan semakin berkembang perannya dalam dunia kerja. Hal tersebut ditunjang dengan berbagai kesempatan baik dalam kesempatan, peluang waktu, sisi edukasi dan terbukanya wacana tentang peningkatan potensi tanpa membedakan gender, sehingga memperbesar potensi yang dimiliki perempuan baik secara fisik dan pemikiran. Perempuan tidak hanya diidentikan dengan kecantikan dan keindahan, mengerjakan pekerjaan domestik rumah, serta mengurus dan mendidik anak. Perempuan bisa memiliki karir dan pendidikan setinggi langit bahkan bisa menjadi tulang punggung keluarga, menghidupi anak dan suaminya (Dwiherlina, 2017). Tanpa bermaksud mengesampingkan pekerjaan domestik, sekarang semakin terbuka luas aktivitas perempuan dalam berkarir baik secara global juga di Indonesia pada khususnya. Hal tersebut membuktikan bahwa masih banyak sekali kegiatan yang bisa dilakukan oleh perempuan di masa kini (Ayuna, 2017).

Beragam aktivitas perempuan di luar domestiknya tidak terlepas dari banyaknya motivasi dan kebutuhan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan akan prestasi (*achievement*), hubungan sosial (*affiliation*) dan kekuasaan (*power*) (McClelland dalam Sumarwan, 2004). Beberapa motivasi perempuan dalam bekerja seperti bertahan hidup, kegiatan sosial, dan menopang kebutuhan anak dan keluarga, sehingga kemandirian finansial menjadi kebutuhan bagi perempuan yang bekerja di suatu perusahaan juga lebih mampu memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan untuk meningkatkan standar hidup mereka Borg (2011). Kegiatan sosial, merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh mereka untuk berhubungan dengan dunia di luar rumah sedangkan menopang kebutuhan anak dan keluarga merupakan motivasi yang didapat karena telah menjadi ibu dari anak-

anaknyanya (Clark dan Bower, 2015). Pekerjaan memungkinkan perempuan untuk lebih percaya diri dalam bersosialisasi dan memberi perempuan kesempatan untuk menginspirasi anak-anak mereka dan menanamkan dalam diri mereka sikap positif terhadap pekerjaan sejak usia muda (Bezzina et al, 2016) dengan memiliki kemandirian finansial, untuk membayar kebutuhan sehari-hari, dan pengakuan. Dengan mayoritas memiliki hambatan keuangan dalam memenuhi kebutuhan hidup menjadikan motivasi bekerja untuk mengatasi masalah keuangan mereka (Clark dan Bower, 2015).

Dengan motivasi yang perempuan miliki terkadang dibenturkan dengan tanggung jawabnya dalam keluarga (Raburu, 2015) sehingga upaya menyeimbangkan keluarga dan karir menjadi hal yang sangat menantang. Munculnya *work family conflict* pada perempuan yang bekerja, yaitu tidak mempunyanya mengatur waktu kerja sedangkan dari internal yaitu dihadapkan pada urusan rumah tangga ketika sudah memiliki anak (Hidayati dan Alteza, 2018). Meskipun tidak melulu berdampak konflik terhadap peran ganda yang diemban (Fitrianingrum, 2017), dampak yang ditimbulkan dari hambatan ini dapat dirasakan secara individual maupun orang lain yang berada di sekitarnya, keluarga dan kantor atau sebagai akibat terbatasnya peluang karir di tempat kerja (Al-Asfour, 2017). Motivasi bekerja pun tidak harus bergantung pada perbedaan jenis kelamin (Kepuladze, 2010), namun Santos (2015) memperjelas gender merupakan suatu penghalang dalam kesuksesan karier. Ragins dan Winkel (2011) memberi pandangan baru tentang bagaimana gender dan emosi bisa menciptakan kekuasaan di dalam organisasi. Perempuan dan pria dapat menghadapi rintangan emosional yang mengotori hubungan kerja mereka. Bahkan tidak jarang munculnya risiko pelecehan pada masa kehamilan juga cenderung mengalami diskriminasi Kawaguchi (2017).

Dunia kerja secara tidak sadar menciptakan hukum kebiasaan yang bahkan lebih kuat dan mengikat daripada perundangan tertulis. Shabbir et al (2017) memperkuat temuan adanya stereotip gender berdampak positif pada *glass ceiling*. Khususnya di Indonesia tidak memungkiri apabila tingkat ketimpangan gender masih terbilang tinggi. Indonesia adalah satu dari tiga negara di ASEAN dengan Indeks Ketimpangan Gender yang tinggi, meskipun telah melaksanakan berbagai program kesetaraan gender (Andreas, 2017). Bentuk-bentuk diskriminasi bagi perempuan dalam hubungan kerja atau hubungan industrial sangat luas sekali lingkup spektrumnya, sejak seseorang belum bekerja sampai purna kerja (Paguci, 2012). Hambatan eksternal bisa berupa *glass ceiling* yang pernah ditinjau oleh Lathabhavan dan Balasubramanian (2017) di berbagai negara Asia selama tiga dekade. Masalah yang

dihadapi oleh perempuan untuk meningkatkan karir diantaranya peran sosial dan orang tertentu di dalam organisasi. Fenomena *glass ceiling* telah menjadi hambatan yang sangat sulit untuk dipecahkan oleh perempuan, karena persoalan tersebut tidak hanya berkaitan dengan kultur tetapi juga struktur. Adanya *glass ceiling* dan *guilty feeling* terutama di area birokratis membahas faktor-faktor yang menyebabkan belum terbukanya akses untuk menjadi pejabat (Partini, 2013). Kondisi yang demikian apabila selalu direproduksi oleh lingkungan sosial, masyarakat, bahkan negara, sehingga seolah-olah menjadi sebuah nilai baku dan bahkan menjadi sebuah kodrat (Partini, 2014). Gambaran tersebut berimplikasi lebih berat bagi pengembangan karir perempuan (Gallos, 2010). Dengan adanya pengalaman yang dihadapi perempuan dalam lingkungan organisasi yang mengakibatkan frustrasi dan ketidakpuasan, yang berikutnya akan menjadi motivasi utama mengapa perempuan memilih keluar dari pekerjaannya dan memilih menjadi wirausahawan (Heilman dan Chen, 2003).

Gasser dan Shaffer (2014) menyampaikan perspektif baru tentang pengalaman akademisi perempuan sebelum, selama dan setelah pengangkatan mereka di kampus kemudian menyimpulkan bahwa hambatan memang ada untuk perempuan yang ingin mengembangkan karir. Dengan adanya peluang yang setara dengan konflik yang mereka alami antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, akhirnya banyak praktik akademisi perempuan yang dengan sengaja menunda karir di tempat kerja dengan alasan tanggung jawab rumah tangga dan keluarga (Forster, 2001). Selain itu terdapat tanggung jawab ganda yang harus diseimbangkan antara kepentingan diri sendiri (keluarga) dan kepentingan kantor (Puspitawati & Sari, 2008; Poduval bersaudara, 2009). Selain itu juga senantiasa muncul permasalahan pekerjaan yang dapat mempengaruhi peran ibu dalam keluarga, dan permasalahan keluarga dapat mempengaruhi kinerja dosen. Maka beberapa upaya 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 (Arri, 2013). Maka diperlukan pemahaman mengenai hasil positif antara dukungan kerabat membantu merawat anak dengan kemampuan Perempuan karir untuk tetap melakukan pekerjaannya di tempat kerja, juga termasuk dalam bagaimana keluarga mendidik anggota keluarga perempuan yang memungkinkan menjalankan karir ke depannya (Oh, 2018).

## **METODE**

Penelitian studi kasus ini bersifat kualitatif dengan mengeksplorasi kehidupan nyata, bersifat kontemporer (kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam melibatkan sumber informasi berupa hasil wawancara sebagai data primer (dari banyaknya pilihan sumber lainnya) dan membuat kesimpulan deskripsi kasus (Creswell, 2015). Proses penelitian dilakukan dengan mempersiapkan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan sesudah di lapangan. Analisis data melalui proses reduksi dan penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. 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 dengan melakukan uji kredibilitas dan uji transferabilitas.

Sebelum memasuki lapangan disiapkan beberapa pertanyaan terstruktur yang akan langsung ditanyakan kepada narasumber utama dan narasumber pendukungnya (Suryana, 2010). Pemilihan narasumber didasarkan pertimbangan: 1) saat ini aktif di pekerjaan tetapnya, narasumber memiliki karir tetap dengan pengalaman pekerjaan *full time* berbeda dengan yang bekerja paruh waktu. 2) telah berkeluarga sehingga diprediksi memiliki potensi masalah atau hambatan dalam menjalankan maupun mengembangkan karirnya. Narasumber utama dalam penelitian ini (dengan inisial) yaitu: a) TR, b) SI dan c) KU, ketiganya bekerja sebagai dosen perempuan juga merangkap menduduki suatu jabatan di IAIN Purwokerto yang saat ini berdomisili di Purwokerto, Jawa Tengah. Masing-masing dari narasumber utama dalam memberikan keterangan hingga membuat kesimpulan akan didukung oleh 2 narasumber pendukung baik dari kolega maupun keluarganya. Adapun pertanyaan terstruktur terdiri dari tiga hal besar terkait 1) motivasi mengembangkan karir, 2) tantangan karir, 3) dan perkembangan karir perempuan. Dalam praktiknya peneliti melakukan wawancara mengikuti alur jawaban para narasumber tanpa melakukan intervensi jawaban dan berbekal dengan pertanyaan terstruktur dari tiga hal tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Motivasi perempuan dalam bekerja**

Hasil wawancara terkait motivasi bekerja bagi ketiga narasumber memiliki hasil yang berbeda-beda. TR menyinggung mengenai partisipasi perempuan yang berkeluarga tidak hanya sebagai *konco wingking* yang memiliki artian “teman belakang”. Ungkapan “belakang” yang dimaksud adalah dapur, kasur, dan sumur (Tyas, 2018). TR berupaya membuktikan bahwa perempuan juga mampu mengemban status sebagai istri dan memiliki peran di kehidupan pribadinya dengan berkarir. Sang suami, MA mengungkapkan bahwa TR ingin memajukan perempuan lainnya terutama di dunia pendidikan. Sedangkan MU narasumber pendukung dan kolega TR menyebutkan bahwa TR memiliki keinginan untuk memajukan fakultas yang kini dikelolanya dengan sikap kepemimpinan yang baik merupakan hal yang ingin dicapai oleh TR.

“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*”, (TR, 19-04-2019, 09.15).

SI mengungkapkan bahwa mengekspresikan jati dirinya merupakan motivasi awal untuk mulai menjadi dosen. SI dapat mengekspresikan apa yang ada di dalam pikirannya dan dapat bertukar pikiran dan ide dengan para mahasiswa. HA sang suami mengetahui dan mendukung motivasi awal istrinya menjadi dosen karena sudah meminta izin pada dirinya sebelum menikah. MJ, narasumber pendukung sekaligus sahabat SI menyatakan hal yang serupa dengan pernyataan SI mengenai *passion* untuk mengajar dikarenakan tujuannya yaitu ingin mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun MJ berpendapat bahwa tidak menutup kemungkinan ada motivasi instrumental, yaitu mencari penghidupan. SI memiliki keinginan agar selalu bisa *up to date* untuk menunjang sebagai dosen profesional. HA menambahkan bahwa istrinya juga berkeinginan menjadi profesor. MJ-pun mengamini bahwa SI nampaknya berambisi menjadi pendidik profesional dengan jabatan akademik guru besar.

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

KU menjawab singkat bahwa motivasinya menjadi dosen dikarenakan ia ingin mengabdikan ilmu yang ia punya kepada instansi yang sekarang ini menjadi



tempat kerjanya. AH, suami KU mengungkapkan kalau istrinya memiliki motivasi untuk mengembangkan diri dengan menjadi dosen agar supaya bisa menyampaikan ilmu yang KU punya dan bermanfaat bagi sekitar.

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

Dosen profesional diharuskan 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). KU merupakan dosen yang berkeinginan untuk mencapai standar yang dibuatnya agar bisa disebut sebagai dosen profesional, pernyataan ini juga didukung oleh AH. LF, staf dari KU memberikan pandangan bahwa bekerja dengan sebaik mungkin dengan cara yang benar merupakan motivasi KU. KU ingin mencapai sukses di dua sisi kehidupannya. Saat berada di lingkup pekerjaan KU mampu menjalankan perannya secara profesional dan sukses, begitu pula saat berperan sebagai ibu rumah tangga.

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

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

TR juga memiliki motivasi untuk mencapai kemandirian finansial, selaras dengan Bezzina et al (2013) bahwa motivasi perempuan bekerja adalah untuk mencapai kemandirian finansial. TR berusaha mengubah stereotip 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. SI mengungkapkan motivasinya adalah mengekspresikan diri atau bisa disebut ingin mengaktualisasikan dirinya bahwa bukan hanya laki-laki saja yang mampu sukses dalam pekerjaan, selaras dengan Kepuladze (2010) terlepas adanya stereotip gender motivasi bekerja tidak bergantung pada jenis kelamin. Sedangkan KU mengungkapkan bahwa

motivasi ingin bertanggung jawab kepada instansinya saat ini sesuai hasil riset Poduval bersaudara (2009) yaitu perempuan dapat menyeimbangkan kepentingan diri sendiri dan kepentingan kantor, sehingga dapat memenuhi tanggung jawab ganda.

### **Mengembangkan Kemampuan**

Setiap manusia memiliki caranya sendiri agar dapat mengembangkan apa yang dimilikinya, sehingga melalui cara setiap individu tersebut dapat tercapai apa yang diinginkan. TR 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. Mencari hal-hal baru ataupun saling berbagi antar kolega merupakan teknik yang dilakukan oleh TR untuk mengetahui apa yang terjadi di fakultas lain dan mungkin ada hal baru yang dapat diterapkan di fakultasnya. TR mengungkapkan bahwa menjaga amanah dari pemimpin merupakan tantangan dan dapat dijadikan batu loncatan untuk mengembangkan karirnya.

“Saya menjalin networking seluas-luasnya. Saya senang koordinasi 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” (TR, 19-04-2019, 09.15).

Suami TR, MA menyatakan dukungannya pada istri asalkan hal yang dipelajari itu memberikan manfaat bagi diri sendiri dan sekitar. Terkait dorongan untuk mengembangkan diri atau karirnya, TR hanya membutuhkan motivasi dan semangat yang terutama berasal dari suami sendiri.

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

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

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

Sebagai dosen yang sudah menempuh pendidikan magister, SI sedang mempersiapkan segala hal yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuannya dan kompetisinya. Hal inipun didukung oleh HA sang suami.

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

MJ menyatakan bahwasanya teman sejawat di kampus itu dapat menjadi tempat diskusi dan mendukung dosen untuk mengembangkan karirnya.

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

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

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

Apa yang disampaikan oleh KU sebelumnya tidak terlepas dari saran dari suaminya sendiri. AH menyatakan bahwa dirinya mendukung istrinya untuk mengembangkan karir maupun diri.

“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” (AH, 18-04-2019).

KU menyatakan bahwa dirinya tidak malu bertanya pada senior bahkan juniornya ketika dirinya mengalami kesusahan. Hal yang dilakukan KU tersebut bertujuan untuk mengembangkan dirinya ketika ada pekerjaan baru yang tidak dimengerti. AHpun selalu memberikan motivasi dan dukungan untuk terus mengembangkan karirnya.

“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” (KU, 15-04-2019, 10.30).  
“Saya sebagai suami selalu memberikan memberikan motivasi dan dukungan untuk terus mengembangkan karirnya”, (AH, 18-04-2019).

SI juga menyampaikan bahwa suaminya selalu memberikan kebebasan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan. Apa yang dilakukan oleh SI merupakan hal yang lumrah dikalangan dosen-dosen. Mengambil kuliah lagi untuk mengembangkan diri atau karir merupakan jalan yang dipilih oleh SI yang saat ini sedang mempersiapkan studi profesor.

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

Pernyataan narasumber yang kemudian dilengkapi dengan pernyataan narasumber pendukung selaras dengan Raburu (2015) bahwa dari pernyataan TR, SI maupun KU memiliki caranya sendiri-sendiri dalam mengembangkan diri atau karir mereka sangat didukung oleh keluarga masing-masing. kebutuhan mengembangkan kemampuan dan langkah-langkah pemenuhannya sesuai dengan McClelland dalam Sumarwan (2004) bahwa kebutuhan manusia memiliki dasar akan prestasi (*achievement*), hubungan sosial (*affiliation*) dan kekuasaan (*power*).

#### **Masalah dalam pekerjaan terkait konflik peran kerja dan keluarga**

Permasalahan rumah tangga terkadang secara tidak sengaja terbawa sampai ke meja kerja. TR dan KU mengungkapkan bahwa ada masalah di rumah yang terbawa ke kantor dan mengakibatkan berkurangnya fokus pada pekerjaan.

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

“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*” (TR, 19-04-2019, 09.15).

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

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

KU 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. Berbeda dengan apa yang dinyatakan oleh istrinya, AH selaku narasumber pendukung sekaligus suami dari KU menyatakan bahwa selama ini tidak ada hambatan terkait dengan pekerjaan yang bermula dari konflik peran kerja dan keluarga. LF menganggap KU memiliki masalah yang muncul di kantor adalah rasa capai yang menghampiri dikarenakan KU sering ada kegiatan sampai malam di rumah.

“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”, (KU, 15-04-2019, 10.30).

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

Pernyataan TR, SI dan KU selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Alteza (2018) bahwa *work family conflict* dari pekerjaan akan muncul sebagai akibat tidak mampunya mengatur waktu kerja sedangkan dari internal yaitu dihadapkan pada urusan rumah tangga ketika sudah memiliki anak.

#### **Anggapan bahwa Perempuan Hanya Bertugas Mengurus Rumah Tangga**

TR sering mendapatkan anggapan bahwa dirinya tidak bisa melakukan pekerjaan rumah dikarenakan dirinya yang merupakan tenaga pendidik dan jarang di rumah.

“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*”, (TR, 19-04-2019)

SI menganggap menjadi ibu rumah tangga saja tidaklah cukup baginya. SI memiliki bagian dari hidupnya yang belum tercapai. KUpun membuktikan bahwa dirinya pun bisa menjalani dua peran sekaligus.

“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*”, (SI, 18-04-2019, 09.15)

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

Ketiga narasumber memiliki kesamaan fokus dengan penelitian Shabbir et al (2017) yang menyimpulkan bahwa stereotip gender berdampak positif pada *glass ceiling*. 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.

### **Kekerasan Verbal**

*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). TR mengungkapkan bahwa dirinya pernah mengalami kekerasan verbal yang di dapat dari rekan sesama dosen dan dari mahasiswanya.

“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”, (TR, 19-04-2019, 09.15).

SI mengungkapkan pernah mengalami *body shaming* dan menyebabkan munculnya sakit hati pada rekan kerja dan berkurangnya rasa percaya diri. KU juga mengungkapkan bahwa dirinya juga terkadang mendapatkan kekerasan verbal yang menyebabkan sakit hati.

“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”, (SI, 18-04-2019, 09.15).

“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”, (KU, 15-04-2019, 10.30)

Pernyataan ketiga narasumber mendukung penelitian Lathabhavan dan Balasubramanian (2017) bahwa bukan terkait dengan *glass ceiling* maupun peningkatan karir melainkan terkait dengan orang tertentu di dalam organisasi yang dapat menghambat ketiga narasumber tersebut.

### **Mengatasi hambatan meniti karir selain menjadi ibu rumah tangga**

TR mengungkapkan bahwa caranya dalam menangani hambatan terkait meniti karir disamping menjadi ibu rumah tangga yaitu dengan menyediakan waktu di akhir pekan.

“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”, (TR, 19-04-2019, 09.15).

SI memiliki caranya sendiri untuk mengatasi hambatannya dalam mengurus rumah tangganya, yaitu dengan mempekerjakan asisten rumah tangga yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan rumah, anak dan suami.

“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”, (SI, 18-04-2019, 09.15).

KU menyadari kesibukannya di tempat kerja untuk tetap menjaga kedekatan keluarga sesekali mengajak keluarganya untuk makan bersama di restoran.

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

Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh narasumber selaras dengan penelitian Handayani (2013) dengan hasil adanya 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.

### **Mengatur Waktu antara keluarga dan pekerjaan**

TR melakukan hal tersebut yang bertujuan untuk beradaptasi dengan suasana kantor yang berubah tiap harinya dan mengantisipasi masalah rumah terbawa sampai kantor.

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

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

SI dalam mengatur waktu selaras dengan apa yang dilakukan oleh TR. SI menggunakan waktu akhir pekannya untuk dihabiskan bersama keluarga entah untuk menonton film atau makan bersama. Terkait pekerjaannya, SI 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.

“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”, (SI, 18-04-2019, 09.15).

KUpun mengkhususkan waktu akhir pekannya untuk keluarganya. KU menerapkan skala prioritas pada pekerjaannya. KU tidak mendorong dirinya untuk melakukan kerja lembur, hal tersebut ia terapkan juga pada teman-temannya.

“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”, (KU, 15-04-2019, 10.30)

Narasumber dianggap mampu menyeimbangkan waktu untuk keluarga dan pekerjaan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Sari (2008) Handayani (2013) bahwa 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.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi perempuan dalam bekerja yaitu untuk memenuhi berbagai keinginannya dan juga untuk membuktikan dirinya sendiri. Ketiga dosen perempuan ini memiliki 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.

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.

Adapun saran bagi praktisi yang merupakan pekerja perempuan adalah perlunya melakukan 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. Dosen perempuan memiliki kemungkinan konflik peran yang tinggi, maka diharapkan secara institusional untuk mendukung lingkungan kerja yang menerapkan prinsip ramah keluarga atau yang lebih dikenal dengan *family friendship policy*. Kebijakan institusi tentang *family friendship policy* akan melengkapi penelitian di bidang pengembangan perempuan dalam dunia perkariran sehingga akan memperkaya 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, & 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>
- Ayuna, Dimas. (2017). 'Perempuan Masa Kini'. *Goodnewsindonesia*. 22 Maret. viewed 21 March 2019 <https://www.goodnewsfromindonesia.id/2017/03/22/perempuan-masa-kini>
- Bezzina, Frank., Azzopardi Rose Marie, & Vekka, George. 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.
- Clark, Madeline E. & Bower, Jamie D. 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
- 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. & Shaffer, Katharine S. (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.
- Heilman, Madeline E. & Chen, Julie J. 2003. Entrepreneurship As A Solution: The Allure Of Self-Employment For Women And Minorities. US. *Human Resource Management Review*. Vol. 13. Page 347-364.
- 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 Arnania. 2010. Gender Stereotypes And Gender Feature Of Job Motivation: Differences Or Similarity? Czech Republic. *Problems and Perspectives in Management*. Vol. 8.
- Lathabhavan, Remya, and Balasubramanian, Senthil Arasu. (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.
- Handayani, Arri. 2013. *Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border*.
- Hidayati, Lina Nur & 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 Ceiling dan Guilty Feeling* sebagai Penghambat Karir Perempuan Di Birokrasi. *Jurnal Komunitas* 5. page 218-228.
- Poduval, J & Poduval, Murali. 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 & Winkel, Doan E. 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.
- 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/>.
- Tyas, Dinda Asrining. 2018. 'Sebagai Perempuan Jawa Saya Tidak Merasa Ditindas Jadi Kanca Wingking'. *Mojok.co*. viewed 10 Juni 2019. <https://mojomok.co/dsa/esai/sebagai-perempuan-jawa-saya-tidak-merasa-ditindas-jadi-kanca-wingking/>
- 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>