

Monograf

**PRESTASI, PARTISIPASI, DAN
REPRESENTASI PENGEMBANGAN
KARIER DOSEN PEREMPUAN**

Dr. Hamida Syari Harahap, M.Si

Dr. Wichitra Yasya, S.Si., MCommun

Dr. Ika Dewi Sartika Saimima, SH, MH, MM

Monograf

**PRESTASI, PARTISIPASI, DAN
REPRESENTASI PENGEMBANGAN
KARIER DOSEN PEREMPUAN**

Edisi Pertama
Copyright @ 2023

ISBN 978-623-130-395-0

14,8 x 21 cm

67 h.

cetakan ke-1, 2023

Penulis

Dr. Hamida Syari Harahap, M.Si
Dr. Wichitra Yasya, S.Si., MCommun
Dr. Ika Dewi Sartika Saimima, SH, MH, MM

Penerbit

Madza Media

Anggota IKAPI: No.273/JTI/2021

Kantor 1: Jl. Pahlawan, Simbatan, Kanor, Bojonegoro

Kantor 2: Jl. Bantaran Indah Blok H Dalam 4a Kota Malang

redaksi@madzamedia.co.id

www.madzamedia.co.id

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi dengan cara apapun,
termasuk dengan cara penggunaan mesin fotocopy tanpa izin sah
dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Segala puji kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas penyertaan-Nya dalam persiapan, pelaksanaan hingga pembuatan Monograf ini.

Isu tentang keberadaan pemimpin perempuan saat ini telah mendapat tempat di berbagai bidang. Namun demikian masih saja pada praktiknya belum sesuai dengan harapan. Dilema kondisi perempuan bekerja seringkali datang dari diri perempuan sendiri di saat harus memilih antara ranah domestik dan ranah publik. Banyak faktor yang pada akhirnya menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi perempuan yang memilih karier sebagai dosen.

Monograf ini akan memaparkan secara detail tentang hambatan karier perempuan yang disebabkan oleh faktor konstruksi sosial budaya dan kebijakan yang kurang mendukung, faktor pribadi perempuan secara internal yang meliputi sikap, rasa percaya diri, urusan domestik, *up grade* diri, kepribadian, masalah psikis, percaya diri, emosi, ego, cemburu, kemampuan mengatur waktu. Sementara factor hambatan dari luar datang dari kondisi senioritas, kesadaran dan beban kerja yang diterima oleh perempuan pekerja.

Penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bapak Drs. H. Bambang Karsono, S.H., M.M. atas dukungan dan ijin yang diberikan dalam penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden dan informan dosen perempuan yang memiliki jabatan

struktural mulai dari Kepala Program Studi, Wakil Dekan dan Para Dekan yang bersedia untuk diwawancarai dalam buku ini.

Kepada keluarga peneliti, terima kasih karena selalu mendukung karier kami. Semoga monograf ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan karier dosen perempuan di masa datang dan bermanfaat bagi pembaca.

Salam,

Dr. Dra. Hamida Syari Harahap, M.Si

Dr. Wichitra Yasya, S.Si., MCommun

Dr. Ika Dewi Sartika Saimima, SH, MH, MM

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Bab 1 Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
Bab 2 Tinjauan Pustaka	6
A. Pengarusutamaan Gender (PUG).....	6
B. Perempuan dalam Bekerja	8
C. Perempuan dan Kepemimpinan	9
D. Kerangka Pemikiran.....	10
Bab 3 Tujuan dan Manfaat	12
Bab 4 Metode Penelitian.....	14
A. Rancangan Penelitian	14
B. Teknik Pengumpulan Data	15
C. Teknik Analisis Data.....	16
D. Luaran	16
Bab 5 Hasil dan Pembahasan.....	17
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	17
B. Subjek Penelitian	18
C. Hasil Olah Data Kualitatif.....	38

Bab 6	Pembahasan	48
Bab 7	Penutup.....	52
	A. Kesimpulan	52
	B. Saran	52
	Daftar Pustaka.....	54
	Profil Penulis	60

01

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Isu gender menjadi salah satu masalah dalam tujuan pembangunan berkelanjutan/*Sustainable Development Goals* (SDGs). Kesetaraan gender tercantum dalam tujuan ke-5 SDGs yakni “Mencapai Kesetaraan Gender dan Memberdayakan Kaum Perempuan”. Gender merupakan isu yang bersifat multidimensi. Isu ini meliputi sisi kesehatan, pendidikan dan ekonomi yang juga menjadi fokus SDGs. Selain secara khusus dicantumkan dalam tujuan kelima, isu gender juga tercakup pada hampir seluruh tujuan dalam tujuan pembangunan berkelanjutan.

Salah satu kebijakan yang diambil pemerintah Indonesia untuk meningkatkan manfaat program pembangunan pada masyarakat secara adil dan setara baik pada laki-laki dan perempuan adalah implementasi Pengarusutamaan Gender atau PUG. Menurut Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG), PUG adalah strategi untuk terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Inpres tersebut juga menjelaskan bahwa kesenjangan gender dapat diatasi dengan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Adapun indikator kesetaraan dan keadilan gender terdiri dari akses, kontrol, partisipasi, dan manfaat. Jika keempat indikator ini bermasalah, maka diskriminasi gender masih terjadi. Pada skala nasional, kesetaraan dan keadilan gender juga dapat dilihat dari kontribusi perempuan dalam tenaga profesional, kepemimpinan dalam lembaga publik, dan menghasilkan pendapatan.

Pada peranan perempuan dengan sosok sebagai pemimpin, seiring dengan berjalannya waktu sudah mulai menjadi hal yang lumrah, khususnya di Negara Indonesia. Hal ini diharapkan kepemimpinan perempuan akan berdampak pada usaha-usaha serta lembaga-lembaga yang ada di Indonesia khususnya. Di Indonesia keberadaan perempuan dalam kabinet sejak pemerintahan Presiden Soeharto hingga Presiden Jokowi mengalami peningkatan. Pada pemerintahan Presiden Soeharto jumlah perempuan yang duduk dalam kabinet berjumlah dua orang, Pemerintahan Presiden Habibie satu orang, pemerintahan Presiden Gusdur dua orang dan pemerintahan Presiden Megawati dua orang. Pada dua kali masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudoyono mengalami peningkatan empat dan lima orang. Sementara pada masa pemerintahan Presiden Jokowi berjumlah delapan orang (Vermonte 2014).

Walaupun data keberadaan perempuan menunjukkan peningkatan pada kabinet pemerintahan yaitu dari dua orang menjadi delapan orang, *stereotype* laki-laki dan perempuan masih menjadi ganjalan bagi peningkatan peran perempuan dalam pembangunan. Nugroho dan Setiawati (2017), menyatakan dalam penelitiannya, ketidakadilan gender masih dialami oleh pemimpin

perempuan melalui *stereotype*, kekerasan psikis, dan beban ganda selama masa kerja mereka sebagai pemimpin. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Probosiwi (2015), bahwa perempuan dipandang sebagai masyarakat kelas dua. Peran perempuan dalam pembangunan sering kali diragukan karena dianggap tidak layak dan tidak mampu. Hal ini juga senada dengan penelitian Burnama *et al.* (2014) bahwa *stereotype* yang merujuk pada keraguan publik terhadap perempuan masih terlihat jelas. Perempuan dianggap tidak cocok menjadi pemimpin pemerintahan karena dinilai tidak mampu dan feminin. Namun, hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Khakimah (2006) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan demikian perempuan menjadi seorang pemimpin adalah hal yang lumrah dan tetap akan mempengaruhi terhadap tujuan-tujuan atau target yang hendak dicapai.

Setiawati dan Wibowo (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan merupakan salah satu masalah yang selalu diperbincangkan. Pro kontra, budaya patriarki di Indonesia dan stigma perempuan seringkali dijadikan alasan untuk berlaku tidak adil kaum perempuan. Isu gender dan kepemimpinan, semakin berkembang saat ini terutama pada posisi Indonesia dengan pertumbuhan ekonomi yang stabil, politik keamanan yang relatif terkendali, sumber daya alam yang kaya dan iklim investasi yang kuat telah meningkatkan jumlah penduduk kelas menengah di Indonesia. Peningkatan penduduk kelas menengah membawa gelombang belanja konsumen dalam bentuk pemilikan/investasi

properti, kebutuhan jasa/konsultasi keuangan serta jasa pendidikan (Rastogi, et al, 2013).

Terkait bidang jasa Pendidikan di tingkat universitas, pengelolaan perguruan Tinggi (PT) mengacu pada Undang-Undang No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Perguruan Tinggi memiliki kewajiban untuk melaksanakan Tri Dharma menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan Tinggi memiliki otonomi untuk mengelola lembaganya sendiri sebagai pusat penyelenggara Tridharma. Pada pelaksanaan otonomi pengelolaan Perguruan Tinggi, harus berdasarkan prinsip akuntabilitas, transparansi, nirlaba, penjaminan mutu, efektivitas, efisiensi, serta meliputi bidang akademik dan non akademik. Pada otonomi pengelolaan akademik meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Sedangkan otonomi pengelolaan bidang non akademik meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan yang mencakup organisasi, keuangan, kemahasiswaan, ketenagaan, dan sarana prasara. Dengan otonomi pengelolaan perguruan tinggi inilah salah satunya memunculkan kepemimpinan perempuan di institusi perguruan tinggi yang dikelola, baik sebagai Rektor, Direktur, Dekan, maupun sebagai Ketua pada bidangnya (Dhaniarti et al. 2017).

Fokus dari penelitian ini adalah elemen pendidik (dosen) sebagai pelaku dan salah satu jenis profesi yang berkaitan langsung dalam proses pendidikan di perguruan tinggi. Seperti tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005

tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai salah satu jenis profesi yang diminati dan ditekuni oleh kaum perempuan yaitu menjadi seorang pendidik yang profesional diperlukan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memenuhi syarat kualifikasi satuan pendidikan tinggi tempat bertugas. Dengan mencermati sedikitnya dosen perempuan dalam jabatan fungsional secara kuantitatif dapat menjelaskan bahwa perempuan menjadi marjinal dalam posisi strategis kepegawaian. Dengan adanya ketimpangan jabatan fungsional antara pendidik perempuan dengan pendidik laki-laki maka perlu diadakan studi mendalam mengenai faktor apa saja yang menghambat prestasi, partisipasi, dan karier dosen perempuan untuk menduduki jabatan fungsional tertinggi sebagai guru besar (profesor) dan jabatan lainnya seperti pada level fakultas ada Dekan, Wakil Dekan, Kepala Program Studi maupun Sekretaris Program Studi. Sedangkan pada level universitas ada Rektor dan Wakil Rektor. Beragamnya informan yang dipilih dalam penelitian ini menjadi daya tarik sendiri untuk mengetahui tentang faktor-faktor apa saja yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan yang akan dilihat dari berbagai masalah dan perspektif perempuan dalam menyikapi masalah yang timbul.

Tinjauan Pustaka

A. Pengarusutamaan Gender (PUG)

Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) mengatakan bahwa pengarusutamaan gender dalam pembangunan adalah strategi untuk terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Hubeis (2010) menjelaskan bahwa PUG merupakan upaya untuk (1) mengarusutamakan perempuan dalam pembangunan untuk memperkuat kelibatan aktif perempuan dalam pembangunan dengan mengaitkan kemampuan dan kontribusinya dengan isu pembangunan makro atau agenda nasional pembangunan, dan (2) menyediakan dan menyiapkan sumber daya berskala besar dalam pembangunan yang mendukung program terkait pada perempuan. Tujuan utama implementasi PUG menurut Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender adalah mengurangi bahkan meniadakan kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

Inpres tersebut juga menunjukkan tentang tata cara pelaksanaan PUG dalam ranah pemerintahan. Tata cara tersebut dapat diumpai

dalam lampiran Inpes Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender, yaitu:

1. Umum: yaitu proses memberikan pemahaman secara umum dan mendasar tentang perihal apa saja yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Hal tersebut menjelaskan bahwa umum terdiri dari dua poin utama, yakni analisa gender dan upaya komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE) tentang pengarusutamaan gender. Analisis gender dilakukan untuk mengidentifikasi dan memahami ada atau tidak adanya dan sebab-sebab terjadinya ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender, termasuk pemecahan permasalahannya. Kegiatan analisa gender meliputi:
 - a. Mengidentifikasi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh manfaat dari kebijakan dan program pembangunan dalam berbagai aspek kehidupan;
 - b. Mengidentifikasi dan memahami sebab-sebab terjadinya ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender dan menghimpun faktor-faktor penyebabnya;
 - c. Menyusun langkah-langkah yang diperlukan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender;
 - d. Menetapkan indikator gender untuk mengukur capaian dari upaya-upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Kemudian pemecahan permasalahan yang dihasilkan dalam analisis gender diwujudkan dan diintegrasikan dalam perencanaan kebijakan dan proses pembangunan nasional.
2. Bantuan teknis: yaitu komitmen pemerintah untuk mewujudkan PUG, dengan memberikan bantuan teknis sesuai

dengan bidang dan fungsi, serta kewenangannya kepada instansi dan lembaga pemerintah di tingkat pusat dan daerah. Bantuan teknis dapat berupa panduan, pelatihan, konsultasi, informasi, koordinasi, advokasi, dan penyediaan bahan dan data.

3. Pemantapan pelaksanaan: yaitu perencanaan mekanisme pelaksanaan strategi PUG, meliputi pembentukan mekanisme, penentuan langkah-langkah, jaring-jaring koordinasi, dan bantuan teknis berupa data dan informasi.
4. Pemantauan dan evaluasi: yaitu laporan mengenai pelaksanaan program dari awal perencanaan hingga akhir pelaksanaan yang disampaikan kepada pemerintah.

B. Perempuan dalam Bekerja

Saptari dan Holzner (1997) mengutip Moore dalam meredefinisi pengertian kerja sebagai segala hal yang dikerjakan oleh seorang individu baik untuk subsistensi; untuk dipertukarkan atau diperdagangkan, untuk menjaga kelangsungan keturunan dan kelangsungan hidup keluarga atau masyarakat. Berarti pekerjaan di luar rumah yang mendapat upah dan pekerjaan rutin rumah tangga seperti pembersihan rumah, pengasuhan anak, pembinaan hubungan dengan keluarga dan lingkungan termasuk dalam definisi kerja.

Redefinisi kerja yang berperspektif gender seperti di atas, belum populer di kalangan masyarakat. Bekerja masih saja diartikan sebagai kegiatan yang menghasilkan sesuatu terutama uang, yang biasanya dilakukan di luar rumah. Berdasarkan definisi bekerja *mainstream* itu, pekerjaan di dalam rumah atau urusan

rumah tangga menjadi beban kedua (*double burden*). Karena stereotip perempuan sebagai “ratu rumah tangga” masih melekat meskipun si ibu aktif di luar rumah. Tidak pelak semua urusan domestik masih menjadi “beban” bagi perempuan meskipun aktif bekerja di luar rumah. Hal inilah yang sering disalahartikan menjadi bagiannya perempuan atau sudah menjadi kodrat perempuan mengurus urusan domestik. Berkaitan dengan ketimpangan berikut ini diuraikan secara terperinci bentuk-bentuk manifestasi ketidakadilan akibat diskriminasi gender meliputi: a) Marjinalisasi (peminggiran/pemiskinan) perempuan ,b) Subordinasi c) Pandangan *Stereotype* d) Kekerasan e) Beban Kerja.

C. Perempuan dan Kepemimpinan

Semua manusia (pria dan perempuan) memiliki sejumlah potensi, salah satunya menjadi pemimpin. Tetapi karena tradisi yang bias gender seperti pria berperan pencari nafkah utama, sementara perempuan sebagai pencari nafkah sekunder maka porsi kepemimpinan selalu dipegang laki-laki. Begitu pula pengaruh budaya terhadap pendidikan formal, karena pria pencari nafkah utama maka laki-laki lebih diprioritaskan dalam menempuh pendidikan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Goldenberg & Golden Berg dalam Sunarty (2001) yang mendeskripsikan bahwa dalam masyarakat tradisional orientasi pendidikan perempuan diarahkan pada rumah dan anak Sesuai dengan perkembangan zaman, dalam masyarakat modern pandangan tersebut di atas telah bergeser dan mulai ditinggalkan. Perempuan mulai memahami betapa pentingnya pendidikan

formal yang merupakan sarana ampuh untuk menghapus kesenjangan dan menciptakan kesetaraan atau kesamaan dalam berbagai hal.

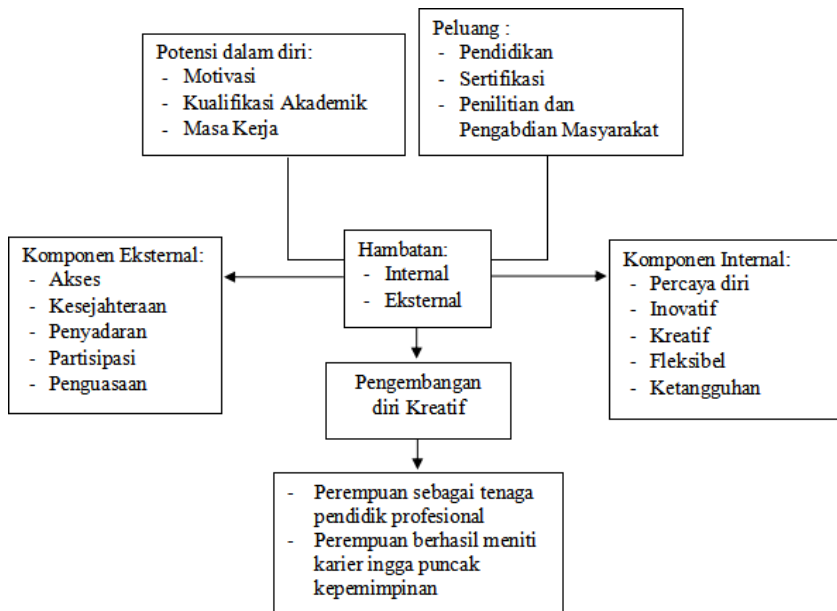
Hasil penelitian Setiawati dan Wibowo (2013) menyatakan bahwa pemimpin perempuan banyak yang meraih sukses di berbagai profesi meskipun mengalami berbagai tantangan dan kendala. Menurutny, terdapat harapan yang besar bagi pemimpin perempuan untuk berperan dan memberikan sumbangsih pada dunia yang makmur, sejahtera, aman dan damai.

Selanjutnya, Menurut Funk (2017) gaya kepemimpinan pria dan perempuan berbeda secara signifikan, gaya perempuan lebih inklusif dan partisipatif. Hasilnya menunjukkan bahwa pemimpin perempuan tidak secara *inheren* lebih partisipatif daripada laki-laki. Sebaliknya, keputusan untuk memulai partisipasi dalam area kebijakan tertentu nampaknya menjadi pilihan strategis.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat merujuk pada hasil sejumlah studi yang telah diuraikan pada sub-bab sebelumnya, maka variabel yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada Probowosiswi (2005); Saptari dan Holzner (1997); Hubeis (2010); Burnama *et al.* (2014); Dhaniarti et al. (2017) berkenaan dengan faktor-faktor yang prestasi dan partisipasi perempuan dalam berkarier, serta Funk (2017) berkenaan dengan kepemimpinan perempuan. Tidak semua variabel yang diteliti ini telah diuji oleh peneliti lain, sehingga dibuat variabel-variabel yang diduga sebagai faktor yang akan mempengaruhi maupun yang menghambat dalam perkembangan prestasi, partisipasi dan karier perempuan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang digabungkan dengan pendekatan kuantitatif. Cara kerja kualitatif dilakukan dengan memanfaatkan data berupa perilaku sosial yang merupakan bagian masalah sosial yang didasari pada penelitian yang menyeluruh (holistik), dibentuk oleh kata-kata, dan diperoleh dari situasi yang alamiah. Pada penelitian kualitatif, peneliti berusaha memahami subyek dari kerangka berpikirnya sendiri (Taylor dan Bogdan, 1984; Creswell, 1994). Dengan demikian, yang penting adalah pengalaman, pendapat, perasaan dan pengetahuan partisipan (Patton, 1990).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

03

Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender menyatakan bahwa tujuan utama PUG adalah mengurangi bahkan meniadakan kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam pembangunan maupun pendidikan. Inpres tersebut juga mengatakan bahwa kesenjangan gender dapat diatasi dengan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Adapun indikator kesetaraan dan keadilan gender terdiri dari akses, kontrol, partisipasi, dan manfaat. Pada skala nasional, kesetaraan dan keadilan gender juga dapat dilihat dari kontribusi perempuan dalam tenaga profesional, kepemimpinan dalam lembaga publik, dan menghasilkan pendapatan. Akan tetapi BPS (2018) menyebutkan jumlah tenaga kerja perempuan profesional pada tahun 2017 menurun dari tahun sebelumnya, yakni 47,59 menjadi 46,31. Hal tersebut menggambarkan masih mampunya perempuan untuk lebih banyak terlibat dalam akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dari pengorganisasian program yang strukturnya juga meliputi laki-laki.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor internal dan faktor eksternal yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan masukan untuk rumusan kebijakan oleh penentu kebijakan, khususnya pengelola lembaga institusi perguruan tinggi

dan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang integrasi gender dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam manajemen pendidikan yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) dosen sebagai pelaksana pendidikan di perguruan tinggi. Selain itu, dapat menjadi referensi dan acuan guna meningkatkan performa perguruan tinggi di tengah persaingan yang semakin ketat di Indonesia, serta meningkatkan kinerja perguruan tinggi dalam menentukan pemimpin perguruan tinggi, tanpa berdasarkan bias gender.

04

Metode Penelitian

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, tujuan menggunakan pendekatan ini adalah untuk mengisi ruang kosong yang ada pada penelitian kuantitatif dimana pendekatan kualitatif dapat menjelaskan lebih detail yang terkait dengan aspek operasional (Islam & Walisongo, 2016). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur persepsi mengenai prestasi, partisipasi dan representasi perempuan yang berperan sebagai dosen dan pejabat struktural. Selain itu, penelitian juga menggunakan metode survei yaitu dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan riset ini menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. (Islam & Sumatera, 2021). Responden di ambil dari semua fakultas di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Tujuan penelitian kualitatif untuk mendapatkan pemahaman secara mendalam mengenai masalah-masalah manusia dan sosial, bukan mendeskripsikan bagian permukaan dari sebuah realitas sebagaimana dilakukan penelitian kuantitatif dengan positivismenya (Fadli, 2021). Untuk mengetahui secara mendalam faktor yang menghambat prestasi, partisipasi dan representasi mereka dengan posisi perempuan sebagai dosen sekaligus pejabat

struktural ditentukan informan 3 orang dosen perempuan yang menjabat sebagai struktural menjadi 3 dosen perempuan yang menjabat sebagai struktural. Masing-masing informan memiliki karakteristik yang berbeda dilihat dari jabatan yaitu sebagai Dekan, Wakil Dekan dengan status menikah dan belum menikah.

Lokasi penelitian dilakukan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (Ubhara Jaya). Pemilihan lokasi dilakukan dengan pertimbangan banyaknya dosen perempuan yang menjabat struktural dari tujuh fakultas semua terisi oleh dosen perempuan yang menjabat sebagai struktural. Teknik analisis data dengan Selain analisis interaktif digunakan pula analisis gender model Sara H. Longwee dengan “Kerangka Kemampuan Perempuan” yang mendasarkan pada pentingnya pembangunan bagi perempuan. Pemberdayaan perempuan mencakup tiga hal : (1) *capacity building* bermakna membangun kemampuan perempuan; (2) *cultural change* yaitu perubahan budaya yang memihak kepada perempuan; (3) *structural adjustment* adalah penyesuaian struktural yang memihak perempuan. Upaya pemberdayaan diarahkan pada tercapainya kesejahteraan masyarakat melalui kesetaraan gender. Kriteria analisis yang digunakan dalam metode ini terdiri atas 5 (lima) kriteria, yaitu : (1) kesejahteraan; (2) akses; (3) kesadaran; (4) partisipasi; dan (5) kontrol (Longwe, 2010).

B. Teknik Pengumpulan Data

Data kuantitatif diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 18 responden melalui *google form* bagi yang menjabat sebagai dosen sekaligus struktural dari 8 Fakultas di Ubhara Jaya. Sedangkan pengumpulan data kualitatif melalui wawancara

kepada tiga informan yang ditentukan dengan metode *purposive*. Informan adalah pejabat struktural yang memiliki prestasi sebagai Wakil Dekan 3, Wakil Dekan 1 dan Dekan.

C. Teknik Analisis Data

Selain analisis interaktif digunakan pula analisis gender model Sara H. Longwee dengan “Kerangka Kemampuan Perempuan” yang mendasarkan pada pentingnya pembangunan bagi perempuan (Muttalib, 1993). Pemberdayaan perempuan mencakup tiga hal : (1) *capacity building* bermakna membangun kemampuan perempuan; (2) *cultural change* yaitu perubahan budaya yang memihak kepada perempuan; (3) *structural adjustment* adalah penyesuaian struktural yang memihak perempuan. Upaya pemberdayaan diarahkan pada tercapainya kesejahteraan masyarakat melalui kesetaraan gender. Kriteria analisis yang digunakan dalam metode ini terdiri atas 5 (lima) kriteria, yaitu : (1) kesejahteraan; (2) akses; (3) kesadaran; (4) partisipasi; dan (5) kontrol.

D. Luaran

Luaran yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah model pengembangan SDM di Perguruan Tinggi sebagai panduan dalam penyusunan kebijakan peningkatan mutu dosen perempuan dalam jabatan fungsional. Penyusunan model analisis gender Sara H. Longwee sebagai salah satu metode yang dapat dikenalkan kepada mahasiswa serta sebagai bahan ajar Metodologi Penelitian Responsif Gender.

Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Ubhara Jaya merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang mengalami perkembangan cukup signifikan. Awal berdirinya Ubhara Jaya berlokasi di dua wilayah yaitu Jakarta Selatan dan Wilayah Bekasi. Ubhara Jaya merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang berdiri pada tahun 1995 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 074/ D/O/1995 tanggal 8 September 1995 dan Keputusan Kepala kepolisian Republik Indonesia selaku Ketua Umum Yayasan Brata Bhakti Polri Nomor Pol. : KEP/05/IX/1995 tanggal 18 September 1995. Ubhara Jaya mengalami perkembangan cukup signifikan, kampus Ubhara Jaya dikembangkan secara bertahap dan berkelanjutan ke wilayah Bekasi dan sekitarnya sebagai konsekuensi pengembangan Megapolitan Jakarta dan struktur kewilayahan Kepolisian Daerah Metropolitan Jakarta Raya.

Falsafah Ubhara Jaya dalam melaksanakan fungsinya sebagai pengelola dan penyelenggara pendidikan tinggi pada hakikatnya adalah melaksanakan fungsi pelayanan publik. Moto Ubhara Jaya adalah : "Pengabdian yang tak pernah mengenal akhir bagi pengembangan Ubhara Jaya dalam upaya ikut mencerdaskan dan menyejahterakan kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Untuk menjalankan fungsi tersebut maka diperlukan dukungan

tenaga sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dari para akademisi.

Ubhara Jaya dalam pemberdayaan SDM mampu meretas subordinasi terhadap perempuan. Hal ini terbukti dengan jumlah para akademisi yang menjabat sebagai struktural maupun tenaga fungsional. Terbukti berdasarkan data yang ada di atas.

B. Subjek Penelitian

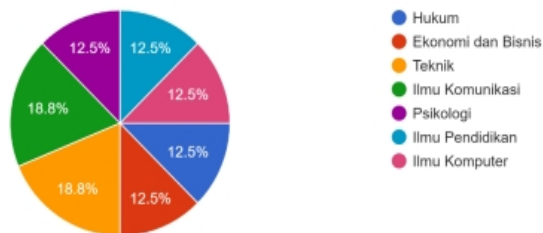
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mix methode* yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini menggunakan dua konsep yang berbeda untuk subjek yang diteliti yaitu responden dan informan. Responden adalah subjek atau orang yang dipanggil untuk memberikan jawaban dari suatu penelitian berupa kuesioner atau angket yang dapat mewakili individu, pasangan atau organisasi. Sedangkan informan adalah orang yang memberikan informasi tentang seseorang atau organisasi kepada peneliti melalui wawancara mendalam.

Olah data secara kuantitas digunakan untuk mengetahui karakteristik responden yang meliputi asal fakultas, lama menduduki jabatan, lama berkarier dalam organisasi, prestasi yang meliputi prestasi subjektif dan prestasi objektif, partisipasi dan presentasi. Responden adalah akademisi perempuan yang berperan sebagai dosen dan juga menjabat sebagai struktural. Jumlah responden perempuan secara keseluruhan ada 16 orang. Asal fakultas responden perempuan dalam penelitian ini berasal dari delapan fakultas yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Komputer, Fakultas Ilmu Komunikasi,

Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Psikologi dan Fakultas Teknik. Jumlah akademisi terbanyak dari hasil penelitian pada Fakultas Ilmu Komunikasi sebesar 18,8%, sedangkan fakultas lainnya sama yaitu 12,5%. Hal ini terlihat pada hasil olah data dan diagram 1 di bawah ini

Asal Fakultas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ekonomi dan Bisnis	2	12.5	12.5	12.5
	Hukum	2	12.5	12.5	25.0
	Ilmu Komputer	2	12.5	12.5	37.5
	Ilmu Komunikasi	3	18.8	18.8	56.3
	Ilmu Pendidikan	2	12.5	12.5	68.8
	Psikologi	2	12.5	12.5	81.3
	Teknik	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Asal Fakultas
16 responses



1. Lama menduduki jabatan

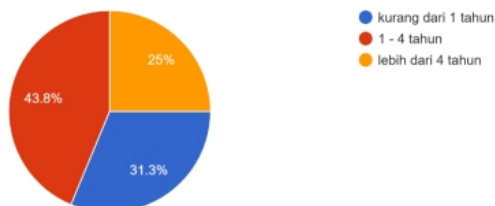
Lama menduduki jabatan adalah rentang waktu atau kesempatan yang dimiliki seseorang untuk memegang suatu

jabatan atau tugas-tugas tertentu. Masa jabatan akademisi dari 16 responden perempuan tertinggi 43,8% yaitu 1-4 tahun. Hal ini terlihat pada diagram 2.

Lama Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 4 tahun	7	43.8	43.8	43.8
	kurang dari 1 tahun	5	31.3	31.3	75.0
	lebih dari 4 tahun	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Sudah berapa lama Anda menduduki jabatan Anda yang sekarang?

16 responses



2. Lama berkarier di organisasi

Lama berkarier adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Responden dalam penelitian ini yaitu akademisi memiliki masa karier lebih dari 4 tahun sebesar 56,3 %.

Lama Berkarier					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 4 tahun	7	43.8	43.8	43.8
	lebih dari 4 tahun	9	56.3	56.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Sudah berapa lama Anda berkarier di Ubhara Jaya?

16 responses



3. Persepsi terhadap prestasi, partisipasi dan representasi karier dosen perempuan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Prestasi adalah hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi kerja meliputi prestasi kerja subjektif dan prestasi kerja objektif. Prestasi subjektif adalah prestasi yang melekat dalam diri responden perempuan yaitu memiliki tingkat kompetensi yang mumpuni untuk menjalankan pekerjaan (62,5%), memperoleh pencapaian yang patut dibanggakan dalam pekerjaan (43,8%), mendapatkan pengakuan eksternal atas hasil kerja (62.5%),

mendapatkan kesempatan untuk menghasilkan pengaruh yang baik dalam organisasi (43,8%), menikmati pekerjaan, memiliki integritas tinggi (43,8%), sukses dalam menyeimbangkan karier dan kehidupan pribadi dan rumah tangga (37,5%).

a. Prestasi subjektif

Statistics								
		Prestasi Subjektif 1	Prestasi Subjektif 2	Prestasi Subjektif 3	Prestasi Subjektif 4	Prestasi Subjektif 5	Prestasi Subjektif 6	Prestasi Subjektif 7
N	Valid	16	16	16	16	16	16	16
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0000	3.7500	3.5625	3.5625	4.1875	4.3750	3.8125
Median		4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Range		2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00
Minimum		3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00

Prestasi Subjektif 1: Memiliki tingkat kompetensi yang mumpuni untuk menjalankan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	3	18.8	18.8	18.8
	Sering	10	62.5	62.5	81.3
	Selalu	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Subjektif 2: Memperoleh pencapaian yang patut dibanggakan dalam pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	1	6.3	6.3	6.3
	Kadang-kadang	5	31.3	31.3	37.5
	Sering	7	43.8	43.8	81.3
	Selalu	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Subjektif 3: Mendapatkan pengakuan eksternal atas hasil kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	2	12.5	12.5	12.5
	Kadang-kadang	7	43.8	43.8	56.3
	Sering	3	18.8	18.8	75.0
	Selalu	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Subjektif 4: Mendapatkan kesempatan untuk menghasilkan pengaruh yang baik dalam organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	1	6.3	6.3	6.3
	Kadang-kadang	5	31.3	31.3	37.5
	Sering	10	62.5	62.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Subjektif 5: Menikmati pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	3	18.8	18.8	18.8
	Sering	7	43.8	43.8	62.5
	Selalu	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Subjektif 6: Memiliki integritas tinggi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	6.3	6.3	6.3
	Sering	8	50.0	50.0	56.3
	Selalu	7	43.8	43.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Subjektif 7: Sukses dalam menyeimbangkan karier dan kehidupan pribadi dan rumah tangga					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	1	6.3	6.3	6.3
	Kadang-kadang	5	31.3	31.3	37.5
	Sering	6	37.5	37.5	75.0
	Selalu	4	25.0	25.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

b. Prestasi objektif

Prestasi objektif adalah prestasi yang berupa hasil kerja yang diperoleh selain berdampak pada diri sendiri dampak terbesar pada organisasi. Pada jabatan organisasi responden perempuan lebih dominan ditempati pada jabatan sebagai Wakil Dekan sebesar 31,3%. Pendidikan yang dimiliki seimbang baik S2 maupun S3 sebesar 50%. Jabatan fungsional Lektor 62,5%. Memiliki sertifikasi (56,3%), pendapatan cukup (62,5%), Kinerja Pendidikan dan Pengajaran (62,5%), Kinerja Penelitian (56,3%), Kinerja Pengabdian kepada Masyarakat cukup (50,0%), Kinerja Publikasi cukup (62,5%).

Prestasi Objektif 1: Jabatan di Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dekan	3	18.8	18.8	18.8
	Kaprodi	2	12.5	12.5	31.3
	Kepala Bidang	2	12.5	12.5	43.8
	Lainnya	1	6.3	6.3	50.0
	SPM/GPM	3	18.8	18.8	68.8
	Wakil Dekan	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Objektif 2: Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	8	50.0	50.0	50.0
	S3	8	50.0	50.0	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Objektif 3: Jabatan Fungsional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Asisten Ahli	6	37.5	37.5	37.5
	Lektor	10	62.5	62.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Objektif 4: Memiliki Sertifikasi Dosen					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	7	43.8	43.8	43.8
	Ya	9	56.3	56.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Objektif 5: Pendapatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	10	62.5	62.5	62.5
	Memuaskan	6	37.5	37.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Objektif 6: Kinerja Pendidikan dan Pengajaran					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	3	18.8	18.8	18.8
	Memuaskan	10	62.5	62.5	81.3
	Sangat memuaskan	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Objektif 7: Kinerja Penelitian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak memuaskan	1	6.3	6.3	6.3
	Cukup	9	56.3	56.3	62.5
	Memuaskan	4	25.0	25.0	87.5
	Sangat memuaskan	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Objektif 8: Kinerja Pengabdian kepada Masyarakat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	8	50.0	50.0	50.0
	Memuaskan	7	43.8	43.8	93.8
	Sangat memuaskan	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Prestasi Objektif 9: Kinerja Publikasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak memuaskan	1	6.3	6.3	6.3
	Cukup	10	62.5	62.5	68.8
	Memuaskan	3	18.8	18.8	87.5
	Sangat memuaskan	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

4. Partisipasi

Partisipasi merupakan keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab di dalamnya. Partisipasi responden perempuan dalam organisasi merupakan pelaku/pelaksana berbagai kegiatan yang memajukan organisasi secara umum (93,8%), responden perempuan merupakan pelaku/pelaksana berbagai kegiatan organisasi yang memajukan karier dosen perempuan (93,8%), perempuan terlibat langsung dalam pengendalian dari pelaksanaan kegiatan pengembangan organisasi (75,0%), perempuan terlibat langsung dalam pengendalian dari pelaksanaan kegiatan pengembangan karier dosen perempuan (75,0%), perempuan terlibat langsung dalam pengambilan keputusan penting terkait organisasi (75,0%), perempuan terlibat langsung dalam pengambilan keputusan penting terkait pengembangan karier dosen perempuan (75,0%), Partisipasi perempuan dalam pengembangan organisasi tidak hanya terbatas pada pelaku, pengendali dan pengambil keputusan tetapi lebih tinggi lagi sebagai penasihat dalam proses

pengembangan organisasi menyatakan setuju dan sangat setuju (43,8%), Partisipasi perempuan dalam pengembangan karier dosen tidak hanya terbatas pada pelaku, pengendali dan pengambil keputusan tetapi lebih tinggi lagi sebagai penasihat dalam proses pengembangan karier dosen menyatakan setuju (56,3%), Pengembangan organisasi yang direncanakan sudah mempertimbangkan perempuan sebagai penerima manfaat pengembangan organisasi (62,5%), Pengembangan karier dosen yang direncanakan sudah mempertimbangkan perempuan sebagai penerima manfaat pengembangan karier dosen (68,8%).

Partisipasi1: Dalam organisasi saya, perempuan merupakan pelaku/pelaksana berbagai kegiatan yang memajukan organisasi secara umum					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	93.8	93.8	93.8
	Sangat setuju	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Partisipasi 2: Dalam organisasi saya, perempuan merupakan pelaku/pelaksana berbagai kegiatan organisasi yang memajukan karier dosen perempuan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	93.8	93.8	93.8
	Sangat setuju	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Partisipasi 3: Dalam organisasi saya, perempuan terlibat langsung dalam pengendalian dari pelaksanaan kegiatan pengembangan organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	12.5	12.5	12.5
	Setuju	12	75.0	75.0	87.5
	Sangat setuju	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Partisipasi 4: Dalam organisasi saya, perempuan terlibat langsung dalam pengendalian dari pelaksanaan kegiatan pengembangan karier dosen perempuan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	6.3	6.3	6.3
	Setuju	12	75.0	75.0	81.3
	Sangat setuju	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Partisipasi 5: Dalam proses pengembangan organisasi, perempuan terlibat langsung dalam pengambilan keputusan penting terkait organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	6.3	6.3	6.3
	Setuju	12	75.0	75.0	81.3
	Sangat setuju	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Partisipasi 6: Dalam proses pengembangan karier dosen, perempuan terlibat langsung dalam pengambilan keputusan penting terkait pengembangan karier dosen perempuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	6.3	6.3	6.3
	Setuju	12	75.0	75.0	81.3
	Sangat setuju	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Partisipasi 7: Partisipasi perempuan dalam pengembangan organisasi tidak hanya terbatas pada pelaku, pengendali dan pengambil keputusan tetapi lebih tinggi lagi sebagai penasihat dalam proses pengembangan organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	12.5	12.5	12.5
	Setuju	7	43.8	43.8	56.3
	Sangat setuju	7	43.8	43.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Partisipasi 8: Partisipasi perempuan dalam pengembangan karier dosen tidak hanya terbatas pada pelaku, pengendali dan pengambil keputusan tetapi lebih tinggi lagi sebagai penasihat dalam proses pengembangan karier dosen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	12.5	12.5	12.5
	Setuju	9	56.3	56.3	68.8
	Sangat setuju	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Partisipasi 9: Pengembangan organisasi yang direncanakan sudah mempertimbangkan perempuan sebagai penerima manfaat pengembangan organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	18.8	18.8	18.8
	Setuju	10	62.5	62.5	81.3
	Sangat setuju	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Partisipasi 10: Pengembangan karier dosen yang direncanakan sudah mempertimbangkan perempuan sebagai penerima manfaat pengembangan karier dosen					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	18.8	18.8	18.8
	Setuju	11	68.8	68.8	87.5
	Sangat setuju	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

5. Representasi

Representasi merupakan perwakilan, gambaran, keadaan dari sebuah perbuatan. Representasi responden meliputi representase dalam organisasi, representasi profesi. Representasi dalam organisasi perempuan sudah terwakili

dalam posisi penting menyatakan setuju 56,3%, kebijakan organisasi menjadi lebih berpihak pada perempuan menyatakan tidak setuju 43,8%, Organisasi memiliki kebijakan dalam mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja netral 43,8%. Representasi perempuan dalam profesi menyatakan secara jumlah, perempuan sudah terwakili dalam profesi saya sebagai akademisi menyatakan setuju 62,5%

a. Representasi dalam organisasi

Representasi 1: Secara jumlah, perempuan sudah terwakili dalam posisi penting di organisasi saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	12.5	12.5	12.5
	Setuju	9	56.3	56.3	68.8
	Sangat setuju	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Representasi 2: Dengan adanya perempuan yang menduduki jabatan di organisasi saya, maka kebijakan organisasi menjadi lebih berpihak pada perempuan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	43.8	43.8	43.8
	Netral	5	31.3	31.3	75.0
	Setuju	3	18.8	18.8	93.8
	Sangat setuju	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Representasi 3: Organisasi saya memiliki kebijakan dalam mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	43.8	43.8	43.8
	Setuju	6	37.5	37.5	81.3
	Sangat setuju	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

b. Representasi dalam profesi

Representasi 4: Secara jumlah, perempuan sudah terwakili dalam profesi saya sebagai akademisi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	18.8	18.8	18.8
	Setuju	10	62.5	62.5	81.3
	Sangat setuju	3	18.8	18.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Representasi 5: Dengan adanya perempuan yang berprofesi sebagai akademisi, maka kebijakan umum (pemerintah dan organisasi yang mengatur profesi ini) menjadi lebih berpihak pada perempuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	25.0	25.0	25.0
	Netral	7	43.8	43.8	68.8
	Setuju	4	25.0	25.0	93.8
	Sangat setuju	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

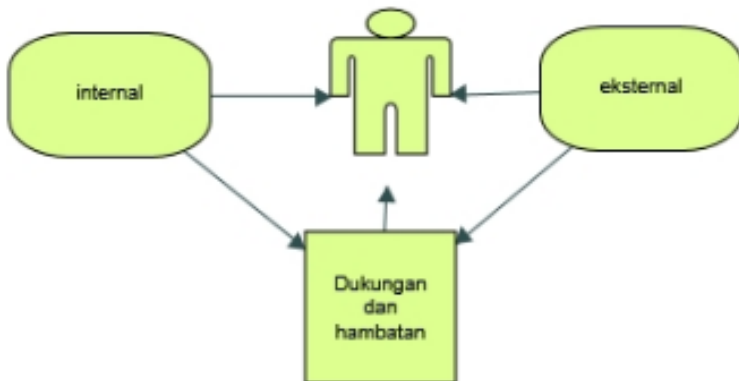
Representasi 6: Pemerintah atau organisasi yang mengatur profesi akademisi memiliki kebijakan dalam mewujudkan kesetaraan gender dalam menjalankan peran sebagai akademisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	6.3	6.3	6.3
	Netral	7	43.8	43.8	50.0
	Setuju	6	37.5	37.5	87.5
	Sangat setuju	2	12.5	12.5	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

C. Hasil Olah Data Kualitatif

1. Faktor-faktor yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Berdasarkan hasil olah data kualitatif bahwa faktor-faktor yang mendukung dan menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan berdasarkan hasil wawancara dengan informan dari faktor internal maupun dari faktor eksternal dosen. Dari 16 jumlah reponden perempuan yang menduduki jabatan sebagai struktural dan juga sebagai dosen. Pada pendekatan kualitatif ditentukan 3 orang dosen dengan karakteristik yang berbeda sebagai informan. Informan TW dari Fakultas Psikologi menjabat sebagai Wakil Dekan 2 (33 th), Ibu TS (60 th) menjabat sebagai Dekan dan ibu OD (31th) sebagai Wakil Dekan 3



Dari hasil olah data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara mendalam maka faktor-faktor penghambat yang dialami informan TW, TS, OD dalam menjalani karier sebagai

struktural dan sebagai dosen yaitu urusan domestik, *up grade* diri, sombong, psikis, percaya diri, melahirkan, kesadaran, emosional, ego, diri sendiri, cemburuan dan bagi waktu.

Penelitian (Napasri et al., 2015), menunjukkan adanya temuan terhadap hambatan kemajuan karier perempuan ada keterkaitannya dengan ciri faktor interpersonal, organisasi dan masyarakat. Hasil penelitian yang lebih menarik adalah keterkaitannya dengan ciri-ciri kepribadian individu berupa emosional, masalah pembagian kerja dalam keluarga, dan aspirasi karier yang masih lemah. Hal ini ada keterkaitannya dengan hasil penelitian ini dimana dalam penelitian ini membaginya menjadi hambatan internal dan hambatan eksternal.

Berdasarkan hasil olah data kualitatif bahwa faktor-faktor yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan dari faktor internal maupun dari faktor eksternal dosen. Dari 16 jumlah reponden perempuan yang menduduki jabatan sebagai struktural dan juga sebagai dosen. Pada pendekatan kualitatif ditentukan 3 orang dosen dengan karakteristik yang berbeda sebagai informan. Informan TW dari Fakultas Psikologi menjabat sebagai Wakil Dekan 2 (33 th), Ibu TS (60 th) menjabat sebagai Dekan dan ibu OD (31th) sebagai Wakil Dekan 3. Dari Hambatan tersebut diperoleh hambatan internal dan eksternal dari dosen perempuan dalam prestasi, prestasi dan representasi.

2. Hambatan Internal

Dari hasil olah data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara mendalam maka faktor-faktor penghambat prestasi, partisipasi dan representasi yang dialami tiga informan yaitu TW, TS, OD dalam menjalani karier sebagai struktural dan sebagai dosen dikatakan muncul karena hambatan dari diri sendiri, seperti pernyataan informan TS; *“Iya, kalau yang menghambat saya beda gender itu ga ada tapi justru yang suka menghambat perempuan sendiri*

Dari Hasil penelitian hambatan pada diri sendiri atau internal terlihat pada urusan domestik, *upgrade* diri, sikap sombong, psikis, percaya diri, melahirkan, kesadaran, emosional, ego, diri sendiri, cemburuan dan pembagian waktu.

a. Hambatan Urusan domestik

Urusan domestik (Tuwu, 2018), merupakan peran penting menjadi tanggung jawab seorang perempuan meskipun tidak ada jaminan penghargaan untuk itu meskipun dia melahirkan bahkan meninggalkan status sosialnya. Seperti apa yang dinyatakan informan OD (32 th); *“mungkin ini kalau menurut saya bu ada kaitannya dengan peran perempuan seutuhnya ya bu, ketika ia sudah menikah ketika dia sudah punya anak berarti kan dia punya tanggung jawab yang lain yang juga harus dia selesaikan sehingga dia bisa jadi ketika telat menghambat dan telat mengurus jabatan akademik itu bisa menjadi salah satu faktornya itu adalah mungkin karena dia melahirkan atau karena dia sibuk dengan urusan domestik di rumah itu sih bu yang paling menurutku*

cukup bisa menjadi salah satu faktor penghambat dari pengembangan jabatan akademik “

Informan TW mengatakan hambatan karena melahirkan; *“jadi kita ga punya kesadaran bahwa kita tu bukan sekedar punya target tapi kita harus bisa mencapai target itu”*

Lebih lanjut Informan OD mengatakan hal yang sama terkait hambatan karena melahirkan; *“mungkin ini kalau menurut saya bu ada kaitannya dengan peran perempuan seutuhnya ya bu ketika ia sudah menikah ketika dia sudah punya anak berarti kan dia punya tanggung jawab yang lain yang juga harus dia selesaikan sehingga dia bisa jadi ketika telat menghambat e telat mengurus jabatan akademik itu bisa menjadi salah satu faktornya itu adalah mungkin karena dia melahirkan atau karena dia sibuk dengan urusan domestik di rumah itu sih bu, yang paling menurutku cukup bisa menjadi salah satu faktor penghambat dari pengembangan jabatan akademik”*

b. Hambatan *Upgrade* diri

Upgrade diri merupakan bagian dari peningkatan kemampuan perempuan. Peningkatan kemampuan perempuan meliputi kemampuan sosial, manajerial dan teknis (Sahidu & Bachri, 2020), peningkatan kemampuan teknis perlu dimiliki sesuai dengan bidang keilmuan perlu dimiliki seorang perempuan akademisi seperti pernyataan informan TS (60th) terkait hal tersebut; *“Ada masih karena kan memang ilmu komputer itu kan ilmu yang dinamis dia*

sendiri yang gamau ningkatin ga upgrade jadi dia cuman bisa nulisnya yang lalu kan seperti yang lalu lalu, ya ditolak dong ya ga bu”

c. Hambatan kepribadian Sombong

Sombong merupakan bagian dari gaya bersikap kepada seseorang. Dalam kepemimpinan sikap ini kerap kali muncul pada diri seorang pemimpin. Gaya bersikap dapat terlihat juga pada cara melakukan sesuatu pekerjaan, antara lain akan nampak dari cara memberikan perintah, cara mendorong tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahannya, cara memberikan bimbingan, cara menegakkan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan, cara meminta laporan dari bawahan, cara memimpin rapat, cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain (Sutarno, 2012). Informan TW (33th) mengatakan bahwa ketika menjadi pemimpin akses menjadi terbuka dan hal ini berdampak juga pada cara bersikap yaitu sombong; *“ohh hambatannya ya internal eksternal sih bu jadi untuk kita sadar bahwa kita ini struktural gitu kan bu ya ya kadang mungkin ego kita tuh secara internal ngerasa oh ya udah kita kan punya jabatan gitu ya ada ada kadang itu ada kayak pikiran tuh kita tuh kayak punya akses lebih tinggi daripada dosen biasa gitu itu kadang yang menjadikan kita tu bumerang si bu untuk jadi kayak kita ngerasaa sombong”*

d. Hambatan Masalah Psikis

Peningkatan karier perempuan juga terkait dengan ciri kepribadian individu (Napasri et al., 2015). Masalah psikis

terkait dengan ciri kepribadian individu. Dalam mencapai target yang merupakan tuntutan dari pekerjaan. Dukungan karyawan yang kurang akibat dari kurangnya kepercayaan diri juga menjadi tekanan bagi pemimpin perempuan di perguruan tinggi seperti pernyataan Informan TS terkait masalah psikis; *“kedua emosi sama psikis si berbanding lurus bu psikis itu adanya. Ketika ada target, target dari pimpinan yang lebih tinggi bahwa kita harus bisa mencapai unggul di prodi nah itu tekanan psikisnya besar”*

e. Hambatan Percaya diri

Informan TS percaya diri; *“Ya dalam dia pasti kan cepet pulang terus ga betah di kampus karena kan takut ditagih kan “mana? Mana?” tapi kalau dia itu karya ilmiahnya banyak stabil lah sedeng sedeng dan dia pede pasti di kampus jadi kalau dosen yang istilahnya cuman satu tridharma yang dijalankan itu jarang percaya diri bu begitu”*

f. Hambatan Kepribadian

- Emosi

Ketiga informan mengatakan hambatan perempuan dalam menjalankan peran sebagai struktural sekaligus sebagai dosen sebagai berikut:

Informan TS

“ya yang bikin suka emosi itu kalo lagi ribet gitu ada telfon masuk dari urusan rumah gitu ya yang istilahnya bisa diselesaikan oleh orang rumah tapi harus juga saya yang mutusin gitu tapi selama ini paling cuman 1 atau 2 kali selebihnya alhamdulillah si aman bu”

“tapi kalau ditanya sulit sulit karena kita harus jaga emosi terus jaga stamina karena kalau udah nahan emosi kan stamina turun kalau udah turun Lelah akhirnya dinamika untuk bekerja juga turun biasanya ngeblank nah itu yang mesti kita atur”

“kedua emosi sama psikis si berbanding lurus bu psikis itu adanya Ketika ada target, target dari pimpinan yang lebih tinggi bahwa kita harus bisa mencapai unggul di prodi nah itu tekanan psikis nya besar”

“...dan harus bisa juga di pisahkan ketikan sampai rumah karena anak tidak suka ibunya bawa bawa emosi dari kampus kerumah nah itu ya juga berat artinya kan kita harus berkepala dingin kan anak saya udah remaja remaja lumayan deh lumayan saya harus switch nya itu”

- Ego

Hambatan karena ego dikatakan informan TW sebagai berikut; *“ohh... hambatannya ya internal eksternal sih bu jadi untuk kita sadar bahwa kita ini struktural gitu kan bu ya ya kadang mungkin ego kita tuh secara internal ngerasa oh ya udah kita kan punya jabatan gitu ya ada ada kadang itu ada kayak pikiran tuh kita tuh kayak punya access lebih tinggi daripada dosen biasa gitu itu kadang yang menjadikan kita tu bumerang si bu untuk jadi kayak kita ngerasa sombong*

oh dengan optimal nah terus kalo dari eksternal itu tim tim itu kadang lebih mikir kalo oh itu bukan divisi gua itu bukan unit gua gitu jadi itu sih yang yang menghambat

untuk kita saling bisa menyadari oh kita ini struktural loh kita ini tim tapi sejauh ini masih ada kayak oh itu bukan bidang aku itu bukan bidang aku masih ada individu harusnya masih ada lebih kesitu sih bu gitu

- Cemburuan

Hambatan karena cemburuan disampaikan informan TS sebagai berikut;

“Ya biasa lah kalo perempuan kan lebih cemburunya lebih tinggi dibanding laki laki, dulu tapi disini dulu kayak begitu”

Informan TS dan OD terkait hambatan bagi waktu terus tiba-tiba jam menunjukkan waktunya mengajar switch jadi dosen tiba-tiba ada kasus di fakultas misalnya kasus mahasiswa yang datang orang tuanya berubah lagi jadi pimpinan, kalau dibilang ya lumayan ribet dan harus bisa jaga emosi karena kan case nya beda-beda (informan TS)

g. Manajemen waktu

Informan OD mengatakan kemampuan manajemen waktu di internal berdampak pada kegiatan eksternal, berikut pernyataannya: *“oke, nah kalau terkait dengan itu sih bu sejauh ini karena saya katakan tadi bahwa saya kurang bisa membagi waktu untuk kegiatan di internal apalagi mau aktif di eksternal secara kesejahteraan saat ini dengan single itu masih cukup lah untuk diri sendiri untuk membiayai diri sendiri kemudian terkait dengan yang lainnya juga ya ga ada ini sih bu masih aman aman aja sih bu (informan OD)*

3. Hambatan Eksternal

a. Senioritas

Informan TS menyatakan bahwa *“Mungkin kalau yang di FEB kan ya karena banyak professornya ya hambatannya besar itu dibanding kami yang ga punya professor, sebetulnya sih kesenjangan dari jabatan. Jadi ada jabatan fungsionalnya itu yang GB kadang-kadang yang sulit diatur itu aja kalau yang lainnya ga ada dosen dengan dosen jadinya, karena dia merasa GB jadi informasi atau kebijakan yang dari atasan kita sampaikan mereka gamau nerima jadi langsung tembus ke atas, nah ibu pernah denger kan ada yang gamau bayar pajak jadi ada. Sebagian GB itu merasa pajak yang dipotong besar jadi dia gamau bayar jadi kalau bisa bulanannya harus ga ada potong padahal kan pajak kan wajib sebagai warga negara Indonesia hambatan-hambatan itu aja sih dari temen yang di FEB dari Dekan yang di FEB kalau kami kan belum ada investor jadi ga ada hambatan mau pajak di potong kek mau engga ya udah diem aja, karena merasa professor itu pengeluarannya banyak dulu kali itu mau jadi profesor jadi harus terima banyak juga”*.

b. Beban Kerja

Informan TW menyatakan *“ini sih bu kita agak kesulitan untuk ngejar jenjang kepangkatan dosen karena gini kita punya tanggung jawab di fakultas ya bu itu harus selesai sedangkan itu berbeda dengan tanggung jawab tridharma gitu ya beban kerja dosen jadinya kita jadi kayak ngejar 2 hal yang berbeda 1 sisi adalah visi misi fakultas yang terkait*

dengan univ yang 1 adalah ya visi misi univ terkait dengan diri kita sendiri gitu akhirnya yang urusan pribadi jadi ya udahlah entar”.

c. Kesadaran

Informan TW terkait hambatan karena kesadaran menyatakan *“sesama tim itu masih masih kurang kerjasama bu jadi kesadaran itu kadang ga muncul dari sendiri karena kira ngerasa oh ya sudah kita udah punya jabatan ya kita lakuin kalo kita ga berhasil udah begitu”*

Lebih lanjut Informan TS mengatakan terkait hambatan karena kesadaran; *“Nah itu agak susah agak susah diberikan masukan tapi jadi harus pendekatannya istilahnya ada orang yang benar-bener kalau dia ngomong dia denger gitu udah sekarang yu tingkatin bareng bareng diajak gimana gimana nah terus dia nya mau udah dia nanti saya terima lagi di kampus”*

Pembahasan

Meskipun di tingkat global maupun tingkat pemerintahan penancangan kesetaraan gender sudah menjadikan ketetapan pada kenyataannya belum sesuai harapan. Ketidakberpihakan berbagai sektor terhadap keberadaan perempuan realitasnya masih saja ada dalam kehidupan sosial kita. Hal ini tentunya berdampak pada konflik di ruang publik khususnya pada dunia kerja. Perempuan masih belum mendapatkan porsi yang tepat sebagai pemimpin. Syarat seperti belum menikah, berpenampilan menarik mendulang kesulitan bagi perempuan pada posisi ini (Puspa & Larasati, 2021). Hambatan lain bagi perempuan dalam menjalani karier karena perempuan dinilai tidak mampu memimpin dan membuat kebijakan tegas karena patron yang telah membentuk perempuan sebagai makhluk yang memiliki perasaan (Handayani, 2019). Hal ini diartikan bahwa perempuan tidak dapat memberikan keputusan ketika menggunakan sisi perasaan dalam menilai sebuah keputusan. (Putra D.K.S, 2012).

Pada bidang akademisi saat ini perempuan sudah mengalami peningkatan meskipun tetap saja mengalami hambatan pada organisasi kerja. Peningkatan representasi perempuan mengalami peningkatan terlihat pada hasil penelitian yang menunjukkan lulusan pada perguruan tinggi yaitu fakultas plastik, fakultas lingkungan (Aluko, 2017; Moraba & Babatunde, 2020). Selain peningkatan pendidikan perempuan sudah mengalami perubahan, ternyata masih

saja belum mendapat tempat dalam dunia kerja terutama dalam kepemimpinan dan selain faktor budaya hambatan lain juga terjadi pada perempuan itu sendiri (Alotaibi, 2020). faktor budaya, sosial, ekonomi dan hukum dan peran domestik perempuan semakin sulit memecahkan langit-langit kaca (Ensour et al., 2017)

1. Persepsi terhadap prestasi, partisipasi dan representasi karier dosen perempuan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hambatan karier perempuan di beberapa perguruan tinggi terkait dengan kepemimpinan perempuan diantaranya ada pada level perbedaan gender dan budaya (M. S. Khan et al., 2019), memandang sebelah mata pada bidang pendidikan perempuan (Smith, 2018). Tantangan terhadap pencapaian prestasi dokter perempuan sebagai pemimpin kurangnya mentor, diskriminasi, bias gender. lingkungan budaya setempat (Butkus et al., 2018),

2. Faktor-faktor yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Hasil penelitian (Maheshwari, 2020) menunjukkan bahwa hambatan dan faktor pendukung pemimpin perempuan pada tingkat universitas tidak ada keseimbangan dalam kehidupan kerja, persepsi bawahan tentang pemimpin perempuan, jaringan sosial dan faktor pribadi dan faktor yang mendukung perempuan dalam kemajuan karier dukungan keluarga, mentor yang berkelanjutan dan mengubah pola pikir. Kurangnya percaya diri juga menjadi salah satu hambatan perempuan dalam menjalani karier (Cannizzo, 2017). Kemajuan karier perempuan sampai ke

jenjang profesor melalui kegiatan penelitian masih dianggap sebagai beban kerja (T. Khan, 2021).

Bila dikaitkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pribadi merupakan salah satu dari hambatan dalam kepemimpinan sebagai pejabat struktural dan sekaligus sebagai dosen. Dukungan Ubhara Jaya terhadap keberadaan perempuan sebagai pemimpin terlihat pada pengisian jabatan Kepala Program Studi, Wakil Dekan, Dekan dan bahkan Wakil Rektor 4 yang sudah mengalami pergantian pemimpin dua kali tetap terisi oleh perempuan. Artinya sudah ada keseimbangan penempatan kepemimpinan perempuan pada masing-masing fakultas dalam pengisian jabatan yang diduduki oleh perempuan yang juga berperan sebagai dosen.

Hambatan mendasar dari pejabat perempuan yang menjabat sebagai struktural sekaligus sebagai dosen adalah datang dari diri sendiri. Pada hasil penelitian (Maheshwari, 2020) disebutkan juga bahwa faktor lain penghambat karier dosen menjadi pejabat struktural disebutkan juga karena faktor pribadi yaitu pada pola pikir perempuan itu sendiri. Kurang percaya diri (Cannizzo, 2017).

Hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa faktor pribadi juga menjadi penghambat karier dosen perempuan yang menjabat sebagai struktural datang dari diri perempuan itu sendiri. Faktor penghambat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang datang dari diri perempuan itu sendiri seperti urusan domestik, *upgrade* diri, kepribadian, masalah psikis, percaya diri, emosi, ego, cemburu, kemampuan me-

manage waktu. Sedangkan hambatan yang datang dari eksternal meliputi senioritas, kesadaran dan beban kerja.

Meskipun belum terlihat adanya keseimbangan penempatan perempuan pada level kepemimpinan di bidang akademik yang disebabkan karena sistem birokratis namun sedang terus diupayakan pada adanya keselarasan seperti yang sudah diterapkan pada sistem internasional barat. Pilihan karier dosen di Indonesia saat ini dianggap sebagai karier yang ramah keluarga (Toyibah, 2020).

A. Kesimpulan

Pemilihan karier sebagai dosen ataupun rangkap jabatan sebagai pejabat struktural sering kali mengalami hambatan yang berasal dari diri sendiri, misalnya ketika dihadapkan dengan permasalahan yang berasal dari persoalan keluarga. Dalam kondisi tersebut perempuan akan mengedepankan perasaannya untuk terlebih dahulu menyelesaikan persoalan keluarga. Persepsi pejabat dosen perempuan mengenai prestasi, partisipasi dan representasi di tempat kerja dan penyebab yang menghambat karier pejabat dosen perempuan dalam hal perolehan prestasi, partisipasi dan representasi di tempat kerja adalah faktor internal yang meliputi sikap, rasa percaya diri, urusan domestik, *upgrade* diri, kepribadian, masalah psikis, percaya diri, emosi, ego, cemburu, kemampuan *me-manage* waktu. Sedangkan hambatan yang datang dari eksternal meliputi senioritas, kesadaran dan beban kerja.

B. Saran

1. Peningkatan kualitas diri perempuan khususnya dalam jabatan struktural dan fungsional sebagai dosen semakin ditingkatkan sesuai dengan tuntutan tridharma perguruan tinggi sehingga menjadi tenaga pendidik yang profesional.
2. Peluang menjadi struktural dan sebagai dosen dijadikan uji kemampuan dan peningkatan kepercayaan diri

3. Pembagian peran perlu dikomunikasikan dalam lingkup keluarga sehingga bukan penghalang perempuan dalam menjalani karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi, F. T. (2020). *Saudi Women and Leadership: Empowering Women as Leaders in Higher Education Institutions*. 156–177. <https://doi.org/10.4236/ojl.2020.93010>
- Alqahtani, T. (2019). *Barriers to Women ' s Leadership Tahani Alqahtani*. December.
- Aluko, Y. A. (2017). *Career Progression and Satisfaction among Female Academics of Selected Universities in Southwest , Nigeria*. 15, 63–86.
- Babalola, O. O., & Plessis, Y. (2021). *Insight into the Organizational Culture and Challenges Faced by Women STEM Leaders in Africa*.
- Bahiru, B. (2018). *Journal of International Women ' s Studies The Challenges of Women Leaders of Business Organizations in Addis Ababa , Ethiopia , in Balancing Work-Family Responsibilities*. 19(2).
- Barrios, L. M., Prowse, A., & Ruiz, V. (2020). Sustainable development and women ' s leadership: A participatory exploration of capabilities in Colombian Caribbean fisher communities. *Journal of Cleaner Production*, 264, 121277. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121277>
- Budiarta, I. W. (2022). *Kepemimpinan Perempuan dalam Sistem Kekerabatan Purusa : Legitimasi Sejarah atas Kepemimpinan Politik Perempuan*. 8(1), 23–33.

- Burnama A, Krisdinanto N, Yoanita D. 2014. *Stereotyping Risma: Pembimbingan sosok Tri*
- Butkus, R., Serchen, J., Moyer, D. V, Bornstein, S. S., & Hingle, S. T. (2018). *Achieving Gender Equity in Physician Compensation and Career Advancement : A Position Paper of the American College of. February*. <https://doi.org/10.7326/M17-3438>
- Cannizzo, C. S. and D. F. (2017). Australian Women Screen Composers : Career Barriers and Pathways. *Research Report*.
- Dhaniarti I, Wulandar A, Setiawan I. 2017. Kajian Gender Leadership and Inequality Pada Perguruan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Darussalam*. 8(2):236-247.
- Ensour, W., Al Maaitah, H., & Kharabsheh, R. (2017). Barriers to Arab female academics' career development. *Management Research Review*, 40(10), 1058–1080. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2016-0186>
- Fadli, M. R. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Funk KD. 2015. Gender governing? women's leadership styles and paarticipatory institution in Brazil. Political research quartely universitas of Utah reprints and permissions: Sage Pub.com. *Journal Permission Nav*. 68(3): 564-578 doi. 10.1177/1065912915589130.
- Handayani, M. M. (2019). Pengaruh self efficacy dan emotional intelligence pemimpin perempuan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan leader member exchange (lmx) sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(Lmx).

- Islam, U., & Sumatera, N. (2021). *ALACRITY : Journal Of Education*. 1(2), 20–29.
- Islam, U., & Walisongo, N. (2016). *METODE PENELITIAN GABUNGAN KUANTITATIF KUALITATIF / MIXED METHODS*. 04(1), 1–9.
- Isnaini, R. L. (2021). *View of Women's Leadership in Quality Management Development and Gender Equality within the Context of Nahdlatul Ulama Universities in Indonesia.pdf* (pp. 23–37). <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/JPI/article/view/3869/2096>
- Khakimah. 2006. Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kbaupaten Kebumen. [Skripsi]. Yogyakarta (ID). Universitas Islam Indonesia.
- Khan, M. S., Lakha, F., Mei, M., Tan, J., Singh, S. R., Yu, R., Quek, C., Han, E., Tan, S. M., Haldane, V., & Legido-quigley, H. (2019). *Health Policy More talk than action : gender and ethnic diversity in leading public health universities*. 393.
- Khan, T. (2021). *Barriers to Career Progression in the Higher Education Sector : Perceptions of Australian Academics*.
- Longwe, S. H. (2010). *Education for women ' s empowerment or schooling for women ' s subordination ? October 2014*, 37–41. <https://doi.org/10.1080/741922726>
- Maheshwari, G. (2020). *Women leadership in Vietnamese higher education institutions : An exploratory study on barriers and enablers for career enhancement*. 1–18. <https://doi.org/10.1177/1741143220945700>
- Maity, S., & Rummana, U. (2022). *Socio-Economic Planning Sciences Women ' s political leadership and efficiency in reducing*

- COVID-19 death rate : An application of technical inefficiency effects model across Indian states. *Socio-Economic Planning Sciences*, 82(PB), 101263.
<https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101263>
- Moraba, Y., & Babatunde, O. (2020). *Graduating Female Students' Long-Term Career Decisions and Underrepresentation of Women in South Africa's Construction Industry BT - The Construction Industry in the Fourth Industrial Revolution* (C. Aigbavboa & W. Thwala (Eds.); pp. 158–167). Springer International Publishing.
- Napasri, T., Group, P., & Yukongdi, V. (2015). *A Study of Thai Female Executives : Perceived Barriers to Career Advancement*. 4(3), 108–120.
- Nugroho TAA, Stiawati T. 2017. Kepemimpinan perempuan dalam organisasi pemerintah. [internet]. [diunduh 2018 April 6]. Tersedia pada:
https://www.academia.edu/5307296/Kepemimpinan_Perempuan_Studi_Kasus_3_Lurah_Perempuan_di_Kota_Yogyakarta_a_Female_Leadership_Case_Studies_of_3_women.
- Probosiwi R. 2015. Perempuan dan perannya dalam pembangunan kesejahteraan sosial. *Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara*. 3(1): 41-56.
- Puspa, N., & Larasati, A. (2021). *LAW R Gender Inequality in Indonesia : Facts and Legal Analysis*. 7(4), 445–458.
- Putra D.K.S. (2012). *Media dan Politik*. Graha Ilmu.

- Rastogi V, Tamboto E, Tong D, Simburimsit T. 2013, Asia's Next Big Opportunity: Indonesia's Rising Middle-Class and Affluent Consumers, The Boston Consulting Group, bcg.com
- Riordan, S., & Louw-Potgieter, J. (2011). *Career success of women academics in South Africa. South African Journal of Psychology, 41(2), 157–172.*
<https://doi.org/10.1177/008124631104100205>
- Rismaharini di majalah detik dan tempo. *Jurnal Scriptura. 4(1): 1-9.*
[doi.org/10.9744/scriptura.4.1.](https://doi.org/10.9744/scriptura.4.1)
- Sahidu, A., & Bachri, J. (2020). *Peningkatan Kemampuan Perempuan dalam Mewujudkan Diversifikasi Pangan Rumah Tangga di Desa Teratak Kecamatan Batukliang Utara , Kabupaten Lombok Tengah. 2(1), 54–62.*
- Setiawati RA, Wibowo AM. 2013. Partisipasi Perempuan Dalam Politik Di Kabupaten Magetan Tahun 2000- 2010. *Jurnal Sejarah dan Pembelajarannya. 3(02):2-12.*
- Smith, K. N. (2018). *“ Girl Power ”: Gendered Academic and Workplace Experiences of College Women in Engineering.*
<https://doi.org/10.3390/socsci7010011>
- Sofiani, T. (2009). *Membuka ruang partisipasi perempuan dalam pembangunan. MUWÂZÂH, 1, 64–72.*
- Sutarno. (2012). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*No Title. Gajah Mada University Press.
- Toyibah, D. (2020). Gender inequality in academia: A comparison of New Zealand and Indonesia. *New Zealand Sociology, 35(1), 25–48.*

<https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.219440521134273>

Tuwu, D. (2018). *Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga : Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik*. 13, 63–76.

Vermonte PI. (2014). Rekayasa politik untuk perempuan dalam tata kelola pemerintahan. *Jurnal Perempuan*, 19(4), 8–23. http://catalog.danlevlibrary.net/index.php?p=show_detail&iid=12995&keywords=

Wilson, S., & Newstead, T. (2022). The virtues of effective crisis leadership : What managers can learn from how women heads of state led in the first wave of COVID - 19. *Organizational Dynamics*, 51(2), 100910. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100910>

World Development Report 2012: Gender Equality and Development.
The World Bank

PROFIL PENULIS



Dr. Hamida Syari Harahap, M.Si, adalah dosen tetap pada Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Mengajar sejak tahun 2000 sampai sekarang. Melanjutkan pendidikan Magister di IPB tahun 2002 dan lulus tahun 2004. Pendidikan Doktor di IPB tahun 2016 dan lulus 2019 melalui program beasiswa BUDI DIKTI. Penulis selain mengajar juga aktif melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta Reviewer di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya baik di tingkat fakultas maupun universitas, Editorial Board pada salah satu jurnal ilmiah komunikasi.



Dr. Wichitra Yasya, S.Si., MCommun. memperoleh gelar Sarjana Sains dari Institut Teknologi Bandung, gelar Master of Communication di bidang Communication for Social Change dari School of Journalism and Communication, Faculty of Social and Behavioural Sciences, The University of Queensland, Australia, dan gelar Doktor pada program Komunikasi Pembangunan, Fakultas Ekologi Manusia, IPB University. Saat ini mengabdikan pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebagai Dosen Tetap Prodi Magister Ilmu Komunikasi dan Wakil Dekan I Fakultas

Ilmu Komunikasi. Rekam jejak riset dapat ditemui pada SINTA di tautan <https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/6791487/?view=garuda> atau pada Google Scholar dengan tautan <https://scholar.google.com/citations?user=zGpAz0gAAAAJ&hl=en>



Dr. Ika Dewi Sartika Saimima, SH, MH, MM Lulus dari Fakultas Hukum, Universitas Pancasila Jakarta tahun 1995. Kemudian, melanjutkan S-2 di Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya lulus tahun 2004. Dilanjutkan Pendidikan Magister Hukum di Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta lulus tahun 2009 dan S-3 Program Doktor Ilmu Hukum di Universitas Jayabaya lulus tahun 2019. Berkarier sebagai dosen di Fakultas Hukum, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sejak tahun 1996. Aktif sebagai pembicara dalam berbagai diskusi publik dan seminar tentang perlindungan hukum terhadap perempuan dan anak. Selain itu, juga aktif dalam organisasi APPHGI (Asosiasi Peminat dan Pemerhati Hukum Berperspektif Gender se-Indonesia).