

**PENERAPAN MODEL ANALISIS GENDER  
SARA H. LONGWEE  
PADA KAJIAN PERSOALAN DOSEN PEREMPUAN  
DALAM JABATAN FUNGSIONAL  
DI PERGURUAN TINGGI**

**Oleh:**

**Dr. Widyatmike Gede Mulawarman, M.Hum. (0030126406)**

**Dr. Abdullah Karim, M.S. (0005015707)**

**Dra. Endang DwiSulistiyowati, M.Si. (0028085807)**



Dibiayai oleh:  
Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat  
Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan  
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi  
Sesuai dengan Surat Perjanjian Penugasan Pelaksanaan Program Penelitian  
Nomor: 133/SP2H/LT/DRPM/III/2016, tanggal 10 Maret 2016

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul** : PENERAPAN MODEL ANALISIS GENDER SARA H LONGWEE PADA KAJIAN PERSOALAN DOSEN PEREMPUAN DALAM JABATAN FUNGSIONAL DI PERGURUAN TINGGI

**Peneliti/Pelaksana**

**Nama Lengkap** : Dra WIDYATMIKE GEDE MULAWARMAN M.Hum  
**Perguruan Tinggi** : Universitas Mulawarman  
**NIDN** : 0030126406  
**Jabatan Fungsional** : Lektor  
**Program Studi** : Ilmu Manajemen Pendidikan  
**Nomor HP** : 08125507553  
**Alamat surel (e-mail)** : widyatmikegedemulawarman@yahoo.co.id

**Anggota (1)**

**Nama Lengkap** : Drs ABDULLAH KARIM  
**NIDN** : 0005015707  
**Perguruan Tinggi** : Universitas Mulawarman

**Anggota (2)**

**Nama Lengkap** : Dra. ENDANG DWI SULISTYOWATI  
**NIDN** : 0028085807  
**Perguruan Tinggi** : Universitas Mulawarman  
**Institusi Mitra (jika ada)** :  
**Nama Institusi Mitra** : -  
**Alamat** : -  
**Penanggung Jawab** : -  
**Tahun Pelaksanaan** : Tahun ke 1 dari rencana 2 tahun  
**Biaya Tahun Berjalan** : Rp 50.000.000,00  
**Biaya Keseluruhan** : Rp 150.000.000,00

Mengetahui,  
Dekan FKIP Unmul



(Prof.Dr.H.Muh.Amir Masruhim, M.Kes.)  
NIP/NIK 196610091983031003

Samarinda, 6 - 11 - 2016  
Ketua,

(Dra WIDYATMIKE GEDE  
MULAWARMAN M.Hum)  
NIP/NIK 196412301989032001

Menyetujui,  
Ketua Lembaga Penelitian



(Prof.Dr.Susilo, S.Pd., M.Pd.)  
NIP/NIK 197112052002121002

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b> .....	1
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	2
<b>DAFTAR ISI</b> .....	3
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	5
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	6
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	7
<b>ABSTRAK</b> .....	8
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
2.1. Ideologi Gender dan Pengembangan Karier .....	13
2.2. Patriarkhi keputusan dalam Budaya Organisasi .....	14
2.3. Perempuan dan Kepemimpinan .....	14
2.4. Marginalisasi Posisi Perempuan .....	15
2.5. Perempuan dan Kodratnya dalam Bekerja .....	16
<b>BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN</b> .....	18
3.1. Tujuan Penelitian .....	18
3.2. Manfaat Penelitian .....	18
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	20
4.1. Bagan Alir Penelitian.....	20
4.2. Setting Penelitian .....	22
4.3. Teknik Pengumpulan Data .....	22
4.4. Teknik Analisis Data .....	24
4.5. Luaran Per Tahun .....	24
4.6. Indikator Capaian yang Terukur.....	25
<b>BAB V HASIL PEMBAHASAN</b> .....	26
5.1. Hasil Penelitian.....	26
5.1.1. Gambaran Umum Dosen Perempuan .....	26
5.1.2. Hasil Focus Group Discussion (FGD).....	40
5.2. Pembahasan .....	46
5.2.1. Faktor Internal.....	46
a) Dukungan Suami .....	50
b) Dukungan Anak .....	54
5.2.2. Faktor Eksternal .....	55
a) Peraturan Pemerintah.....	55
b) Tanggapan Masyarakat.....	57

c) Lingkungan Kerja .....	59
<b>BAB VI RENCANA TAHAP BERIKUTNYA .....</b>	<b>61</b>
<b>BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
7.1. Kesimpulan .....	63
7.2. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 5.1.	Jumlah Dosen Perempuan Berdasarkan Golongan, Kepangkatan .....	27
Tabel 5.2.	Dosen Perempuan Berdasarkan Masa Kerja .....	28
Tabel 5.3.	Dosen Perempuan Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	29
Tabel 5.4.	Dosen Perempuan Berdasarkan Golongan .....	30
Tabel 5.5.	Keadaan Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	32
Tabel 5.6.	Keadaan Responden Berdasarkan Pendidikan Suami .....	33
Tabel 5.7.	Tujuan Responden Bekerja.....	35
Tabel 5.8.	Ketertarikan Responden terhadap Pekerjaan Sebagai Dosen.....	36
Tabel 5.9.	Apakah Responden Menyenangi Pekerjaan Sebagai Dosen.....	37
Tabel 5.10.	Apakah Responden Bangga Bekerja Sebagai Dosen .....	38
Tabel 5.11.	Keinginan Responden Meningkatkan Pengetahuan .....	39

**DAFTAR GRAFIK**  
**Judul**

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Grafik 5.1.	Persentase Dosen Perempuan Berdasarkan Masa Kerja ....	28
Grafik 5.2.	Persentase Dosen Perempuan Berdasarkan Golongan .....	31
Grafik 5.3.	Persentase Keadaan Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	32
Grafik 5.4.	Persentase Keadaan Responden Berdasarkan Pendidikan Suami .....	33

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 4.1.	Kerangka Berpikir Penelitian Penerapan Model Analisis Gender Sara H.Longwee pada Kajian Persoalan Dosen Perempuan dalam Jabatan Fungsional di Perguruan Tinggi .....	21

## ABSTRAK

# **PENERAPAN MODEL ANALISIS GENDER SARA H. LONGWEE PADA KAJIAN PERSOALAN DOSEN PEREMPUAN DALAM JABATAN FUNGSIONAL DI PERGURUAN TINGGI**

oleh

Widyatmike Gede Mulawarman (Staf Pengajar FKIP Univ. Mulawarman)

Abdullah Karim (Staf Pengajar FISIPOL Univ. Mulawarman)

Endang Dwi Sulistyawati (Staf Pengajar FKIP Univ. Mulawarman)

Email: [widyatmikegedemulawarman@yahoo.co.id](mailto:widyatmikegedemulawarman@yahoo.co.id)

Fokus penelitian ini berkenaan dengan kajian persoalan posisi dosen perempuan dalam jabatan fungsional tertinggi, fokus perhatiannya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi posisi perempuan di perguruan tinggi. Hasil observasi awal yang dilakukan di Universitas Mulawarman menunjukkan secara kuantitas profesi pendidik sangat diminati perempuan dan ini menjadi modal dasar bagi perempuan untuk mengembangkan kariernya di perguruan tinggi. Namun realitasnya potensi yang dimiliki dosen perempuan ini tidak semuanya dimanfaatkan dan dipertimbangkan dalam meniti karier pada jabatan fungsional tertinggi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan metode *snowball*. Dengan teknik ini diharapkan peneliti akan mendapatkan *key informants* yang memadai yaitu dosen perempuan yang memiliki pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi dan pendidikan S3.

Hasil penelitian menunjukkan ada tiga kategori dosen perempuan: (a) Tipe dosen perempuan dengan segala persoalan perempuan yang memiliki prestasi dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan tinggi lancar sehingga posisi jabatan fungsional tertinggi sebagai guru besar tercapai, (b) Tipe dosen perempuan dengan persoalan dosen perempuan berhasil menyelesaikan studi S3 dengan jabatan fungsional lector kepala, (c) Tipe dosen perempuan dengan persoalan dosen perempuan belum S3, sudah pada posisi lector kepala. Klasifikasi atas tiga kategori dosen perempuan tidak terlepas dari persoalan perempuan yang dapat menghambat dalam prestasi dalam jabatan fungsional. Unsur-unsur yang menghambat karier dosen perempuan meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang menghambat karier dosen perempuan dalam jabatan fungsional antara lain rendahnya aspirasi dan motivasi dosen perempuan sehingga dosen perempuan cenderung cepat puas dengan kondisi yang sudah dicapai saat ini dan kesibukan mengajar yang menyebabkan tidak sempat melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Faktor eksternal yang menghambat karier dosen perempuan dalam jabatan fungsional adalah a) peraturan kepegawaian yang mengatur persyaratan kenaikan pangkat, sehingga sulit untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat, b) lingkungan bekerja, dan c) budaya.

Kata kunci: Faktor penghambat, karier dosen perempuan, jabatan fungsional



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Hubungan antara laki-laki dan perempuan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk dan pola perilaku yang mencerminkan penerimaan dari pihak laki-laki atau perempuan terhadap kedudukan tiap-tiap jenis kelamin. Proses ini dikuatkan oleh realitas dalam banyak kebudayaan bahwa posisi laki-laki berada lebih tinggi secara structural dibandingkan dengan perempuan. Hal ini membuktikan bahwa interaksi yang terjalin menuntut adanya satu jenis kelamin yang lebih unggul dibandingkan dengan yang lain. Pihak laki-laki merupakan pemenang, memiliki kekuasaan yang lebih besar dan peran yang lebih menentukan dalam berbagai proses social dibandingkan dengan perempuan, bahkan pada lingkup pergaulan social yang lebih luas seperti kelompok masyarakat. Proses pengambilan keputusan dalam sebuah keluarga, tidak terlepas dari control kekuasaan laki-laki yang dianggap lebih berwenang.

Kondisi ini terjadi dan seolah-olah dilegalkan oleh konstruksi kebudayaan setempat. Proses ini berulang akhirnya banyak membentuk pandangan negative tentang kaum perempuan yang di antaranya meliputi fungsi, peran, dan kedudukan mereka dalam kehidupan bermasyarakat. Salah satunya ialah stereotip bahwa perempuan merupakan kaum yang lemah, sedangkan laki-laki ialah kaum yang kuat. Berdasarkan hal ini, perempuan memiliki kecenderungan yang kuat untuk bergantung kepada laki-laki. Sebaliknya, laki-laki memiliki kekuasaan untuk mengontrol perempuan dalam berbagai hal.

Ketika membahas masalah perempuan, satu konsep penting yang tidak boleh dilupakan ialah konsep gender. Hal ini menjadi masalah yang krusial karena stereotip yang dibentuk oleh gender dalam aplikasinya memiliki kecenderungan menguntungkan jenis kelamin tertentu yakni laki-laki. Keuntungan tersebut tampak dalam berbagai bentuk tatanan social dan budaya yang berlaku pada masyarakat yang menganut

budaya patriarki. Perempuan yang digambarkan dengan citra-citra tertentu yang mengesankan inferioritas perempuan, baik dalam struktur sosial seperti dalam jabatan struktural di perguruan tinggi.

Mencermati permasalahan perempuan dalam meniti karier di perguruan tinggi dapat dicermati dengan melihat perempuan dalam data kuantitatif berikut. Secara global, data jumlah penduduk Provinsi Kalimantan Timur tahun 2013 dari Badan Pusat Statistik, jumlah penduduk Kalimantan Timur yang produktif adalah 17.253 laki-laki dan 18.448 orang perempuan yang berusia antara (40-45 Tahun) yang mayoritas adalah perempuan. Data ini merupakan dasar untuk mendudukan perempuan sebagai bagian penting dari sumber daya manusia. Banyaknya perempuan ini memperkuat argumentasi tentang pentingnya untuk memikirkan dan mencari solusi bagi persoalan yang dihadapi oleh lebih dari 50 % jumlah penduduk Provinsi Kalimantan Timur yang berjenis kelamin perempuan.

Sepanjang satu dasa warsa ini, sejak terbitnya Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pembangunan manusia, masalah keterlibatan perempuan dalam segala aspek kehidupan masih terpinggirkan.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada 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, disebutkan bahwa “dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan 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. Hal ini terbukti dengan adanya data pendidik dari tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah sampai

dengan pendidikan tinggi negeri dan nonpemerintah di Provinsi Kalimantan Timur berkisar 62,4 % perempuan dan laki-laki 37,6 % laki-laki (Depdikbud Kaltim, 2013). Dengan mencermati data ini berarti tenaga pendidik perempuan memiliki persentase lebih besar dibanding dengan tenaga pendidik laki-laki untuk tingkat pendidikan dasar dan menengah. Namun semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin rendah representatif dosen perempuan dalam menekuni karier jabatan fungsional.

Rialitas menunjukkan bahwa dosen perempuan yang menduduki jabatan struktural dan fungsional tertinggi sebagai guru besar (profesor) masih sangat minim. Berdasarkan pengamatan awal untuk kota Samarinda data jumlah dosen Universitas Mulawarman ada 577 orang laki-laki dan 349 dosen perempuan. Berdasarkan data tersebut, representasi dosen perempuan masih sangat sedikit (dapat dihitung dengan jari). Hal ini menunjukkan bahwa aspirasi karier dosen perempuan lebih rendah dari potensi yang dimiliki bila dibandingkan dengan dosen laki-laki.

Fitzgerald & Crites menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang fundamental antara perkembangan karier laki-laki dan perempuan, tetapi perbedaan karier antara laki-laki dan perempuan menjadi kompleks karena adanya perbedaan sosialisasi dalam diri perempuan. Selanjutnya disebutkan pula bahwa aspirasi karier perempuan lebih rendah dari potensi yang dimilikinya, karena telah terfokus pada karier stereotipegender (Brown dan Brooks, 1991).

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 karier dosen perempuan untuk menduduki jabatan fungsional tertinggi sebagai guru besar (profesor) dan jabatan lainnya seperti pada level fakultas ada dekan, wakil dekan, kajar, sekretaris dan kaprodi. Sedangkan pada level universitas ada rektor dan wakil rektor. Faktor-faktor yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan dapat disebabkan dari dalam

maupun dari luar dosen yang bersangkutan. Dan untuk menjawab pertanyaan ini kita perlu memahami persoalan dari perspektif perempuan.

Penelitian dilaksanakan di dua kota yaitu Samarinda dan Balikpapan yang merupakan dua kota dengan penduduk yang multikultur dan merupakan pusat pendidikan tinggi yang memiliki banyak dosen perempuan. Mencermati kondisi ini diperlukan suatu penelitian mendalam untuk mendeskripsikan faktor-faktor apa saja menjadi kendala sehingga peluang dosen perempuan masih rendah dalam meniti karier jabatan fungsional di perguruan tinggi.

Adanya ketimpangan dalam meniti karier jabatan fungsional bagi dosen perempuan menjadi alasan bagi peneliti untuk mengangkat objek penelitian ini, seperti tertuang dalam pendahuluan maka permasalahan yang muncul dirumuskan dalam bentuk pertanyaan berikut ini, “Bagaimana prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional?”. Permasalahan tersebut kemudian dirinci lebih khusus dalam pertanyaan-pertanyaan yang ingin dicari jawabannya, terutama yang berkaitan dengan :

1. Faktor-faktor yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan berdasarkan peraturan pemerintah yang mengatur dalam meniti karier jabatan fungsional.
2. Faktor internal yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional.
3. Faktor eksternal yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Ideologi Gender dan Pengembangan Karier**

Sejarah kehidupan perkembangan perempuan dalam pekerjaan melalui proses sosialisasi yang berbeda terhadap pengenalan kerja antara laki-laki dan perempuan. Proses sosialisasi tersebut tampak pada pembagian kerja anak laki-laki dan perempuan dalam keluarga yang berlanjut dalam masyarakat (budaya) (Sunarty,2001:45).

Berkembangnya ideologi gender pada masyarakat kemudian menciptakan peran gender antara pria dan perempuan yang bersifat oposisional (SAPTARI & Holzner, 1995). Dalam pembagian peran gender ini anak perempuan selalu diarahkan pada peran-peran yang bersifat domestik, reproduktif, feminin, dan jika perempuan bekerja bukan sebagai pencari nafkah utama, tetapi apabila anak laki-laki diarahkan pada peran-peran yang bersifat produktif, publik, maskulin, dan pencari nafkah utama, sementara perempuan hanya sebagai pencari nafkah tambahan (Fakih, 1997).

Dalam beberapa literature diuraikan bahwa perempuan sebagai kelompok yang lebih berkonsentrasi pada pekerjaan-pekerjaan status rendah, gaji rendah, dan tidak diperhitungkan atau tidak dianggap sebagai pekerjaan profesi. Perempuan selalu diasosiasikan sebagai ibu rumah tangga yaitu ibu penunggu rumah, anak, dan suami. Atau lebih khusus lagi perempuan disosialisasikan terutama untuk pekerjaan –pekerjaan rumah tangga atau peran-peran kerumahtanggaan atau peran-peran yang dianggap sekunder (prioritas kedua).

Seandainya perempuan bekerja di luar rumah, maka pekerjaan yang diperuntukan bagi perempuan selalu berkaitan dengan rumah tangga, yang memiliki

ciri tidak menuntut pemikiran rumit dan jenis pekerjaan yang menuntut keterampilan praktis misalnya sebagai guru, sekretaris, perawat (Brown & Brooks, 1987).

Ada perbedaan antara proses perencanaan karier perempuan dan laki-laki yaitu dengan memperhatikan perbedaan-perbedaan perpektif antara laki-laki dan perempuan. Perempuan dalam merencanakan pekerjaan atau karier berdasarkan pertimbangan –pertimbangan yang berhubungan dengan keluarga dan karier. Artinya perempuan dalam menyelesaikan tugas-tugas selalu tidak terlepas dari peran domestik-reproduktif sehingga menyebabkan perempuan banyak kehilangan kesempatan pekerjaan untuk menekuni tugas profesional. Berbeda dengan laki-laki dalam merencanakan karier berdasarkan pada peran-peran yang bersifat independen (bebas) tidak terikat oleh apa pun, sehingga laki-laki dapat dengan leluasa mengembangkan kariernya

## **2.2. Patriarkhi Keputusan dalam Budaya Organisasi**

Robbins (1990) mengatakan bahwa seringkali birokrasi menyebabkan terkonsentrasinya kekuasaan pada beberapa orang saja. Akibatnya jika mengambil keputusan tidak akan mencerminkan kepentingan semua pegawai, termasuk di dalamnya perempuan sebagai kelompok minoritas. Bahkan sangat mungkin terjadi penyimpangan dari tujuan organisasi, yaitu dari tujuan organisasi menjadi tujuan pribadi. Jika kita berkaca pada data pembuka wawasan sebelumnya, maka konsentrasi kekuasaan itu ada pada laki-laki yang menjadi mayoritas dalam struktur organisasi.

## **2.3. 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.

Sejumlah ahli mengemukakan bahwa kepemimpinan seseorang akan berhasil apabila ia memiliki *EQ* (kecerdasan emosional) lebih tinggi daripada *IQ* (kecerdasan intelektual), namun lebih baik lagi apabila *EQ* dan *IQ* sama-sama tinggi (Shapiro, 1997; Gottman & De Claire, 1997). Dengan *EQ* yang tinggi individu akan lebih mudah berinteraksi sosial sebagai syarat utama pemimpin. Dalam pengembangan kepribadian perempuan, mereka lebih diarahkan kepada pribadi yang penuh dengan pengabdian, kasih sayang, setia, loyal terhadap suami.

Berbeda dengan laki-laki, mereka tidak terbiasa dengan perilaku-perilaku seperti disebutkan di atas, sehingga hampir semua tindakan diukur dengan *IQ*-nya., cara kerja mereka layak seperti robot, yang mengabaikan hubungan sosial sebagai syarat utama menjadi pemimpin.

#### **2.4. Marjinalisasi Posisi Perempuan**

Meskipun secara kuantitas perempuan masih mendapatkan ruang dan kesempatan tetapi sebagaimana perempuan untuk mencapai kariernya masih berhadapan dengan dominasi laki-laki. Grant dan Tancred (1992) mengatakan karena adanya *dual structure unequal representation*, yaitu representasi perempuan yang timpang dalam struktur birokrasi, maka sebagian besar perempuan ditempatkan pada tempat yang tidak mempunyai kekuasaan (*powerless positions*).

Dari posisi dan jabatannya kita dapat melihat pekerjaan yang dirancang berdasarkan relasi antara laki-laki dan perempuan. Burton (1992) mengatakan bahwa tidak sukar untuk membedakan pekerjaan laki-laki dan pekerjaan perempuan. Kita harus

mengetahui lebih jauh bagaimana pekerjaan tersebut dirancang sehingga menjadi menjadi pekerjaan laki-laki dan pekerjaan perempuan. Dijelaskan lebih lanjut oleh Burton dengan mencontohkan pekerjaan atas dasar relasi gender, yaitu “bos” dan “sekretaris”. Karakter pekerjaan yang mempunyai tipe feminim adalah yang mengandung sifat ketergantungan dan tidak ambisius, karena menjadi pekerja pelengkap dari seorang bos yang pekerjaannya maskulin. Persepsi pekerjaan seorang sekretaris adalah pekerjaan perempuan yang *job description*nya membantu “bos” yang laki-laki dan inilah yang dianggap definisi pekerjaan itu.

## **2.5. Perempuan dan Kodratnya dalam Bekerja**

Bekerja adalah aktivitas yang menjadi haksemua orang ketika hidup. Konotasi bekerja selama ini memang selalu dikaitkan dengan imbalan yang dihasilkannya, terlebih dalam bentuk materi (uang) sehingga menjadi kegiatan produktif (arti: kegiatan yang menghasilkan sesuatu /uang). Lalu bagaimana dengan bekerja yang tidak menghasilkan uang tetapi menghasilkan sesuatu hal? (kegiatan reproduktif).

Ketika perempuan dikaitkan dengan isu bekerja, selalu saja kontotasinya bekerja di luar rumah yang menghasilkan uang dari pekerjaannya. Lalu bagaimana dengan bekerja rutin yang dilakukan untuk keperluan rumah tangga yang mempunyai jam kerja tak kunjung usai, dari sebelum matahari terbit sampai matahari terbenam atau tengah malam? Kegiatan reproduktif seperti membersihkan rumah, mengantar anak ke sekolah, membayar listrik, air, telepon tiap bulan atau menyapu dan memasak dilakukan oleh kebanyakan perempuan, tetapi hampir semua orang mengatakan perempuan yang melakukan itu tidak bekerja. Dalam konteks ini, tidak dikatakan bekerja karena tidak menghasilkan uang, meskipun menghasilkan suatu progresivitas dalam konteks rumah tangga, yaitu selesainya suatu kegiatan/urusan.

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 stereotiping 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.

## **BAB III**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan khusus dengan fokus penelitian tentang dosen perempuan dalam jabatan fungsional ini adalah untuk mendeskripsikan :

1. Faktor-faktor yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan berdasarkan peraturan pemerintah yang mengatur dalam meniti karier jabatan fungsional.
2. Faktor internal yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional.
3. Faktor eksternal yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional.

#### **3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mencermati persoalan-persoalan yang dihadapi dosen perempuan sebagai pelaku domestik dan pelaku publik, yang masing-masing memiliki beban kerja yang cukup membebani perempuan sehingga menyebabkan dosen perempuan harus pandai memilah mana yang prioritas.

Selain itu secara konseptual dapat memperkaya teori tentang pembangunan manusia dan daya saing bangsa sebagai subsistem yang berkaitan dengan masalah sosial dan isu gender di bidang sumber daya manusia serta sebagai pengetahuan dan salah satu acuan bagi kegiatan keilmuan dalam menangani masalah-masalah sosial terutama masalah perempuan yang termarginalkan di masa yang akan datang.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang integrasi gender dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam manajemen pendidikan yang berkaitan dengan SDM sebagai pelaksana pendidikan di perguruan tinggi. Hasil penelitian ini juga memberi motivasi

bagi peneliti bahwa betapa pentingnya indikator gender digunakan dalam berbagai aktivitas, seperti penyajian data, dalam proses belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Hasil penelitian ini berikut laporannya ini dapat memberikan nilai langsung kepada instansi-instansi lain betapa pentingnya kualitas SDM sebagai pelaksana dalam pendidikan sehingga dalam menyusun kebijakan/program/kegiatan pendidikan yang responsif gender.

## **BAB IV**

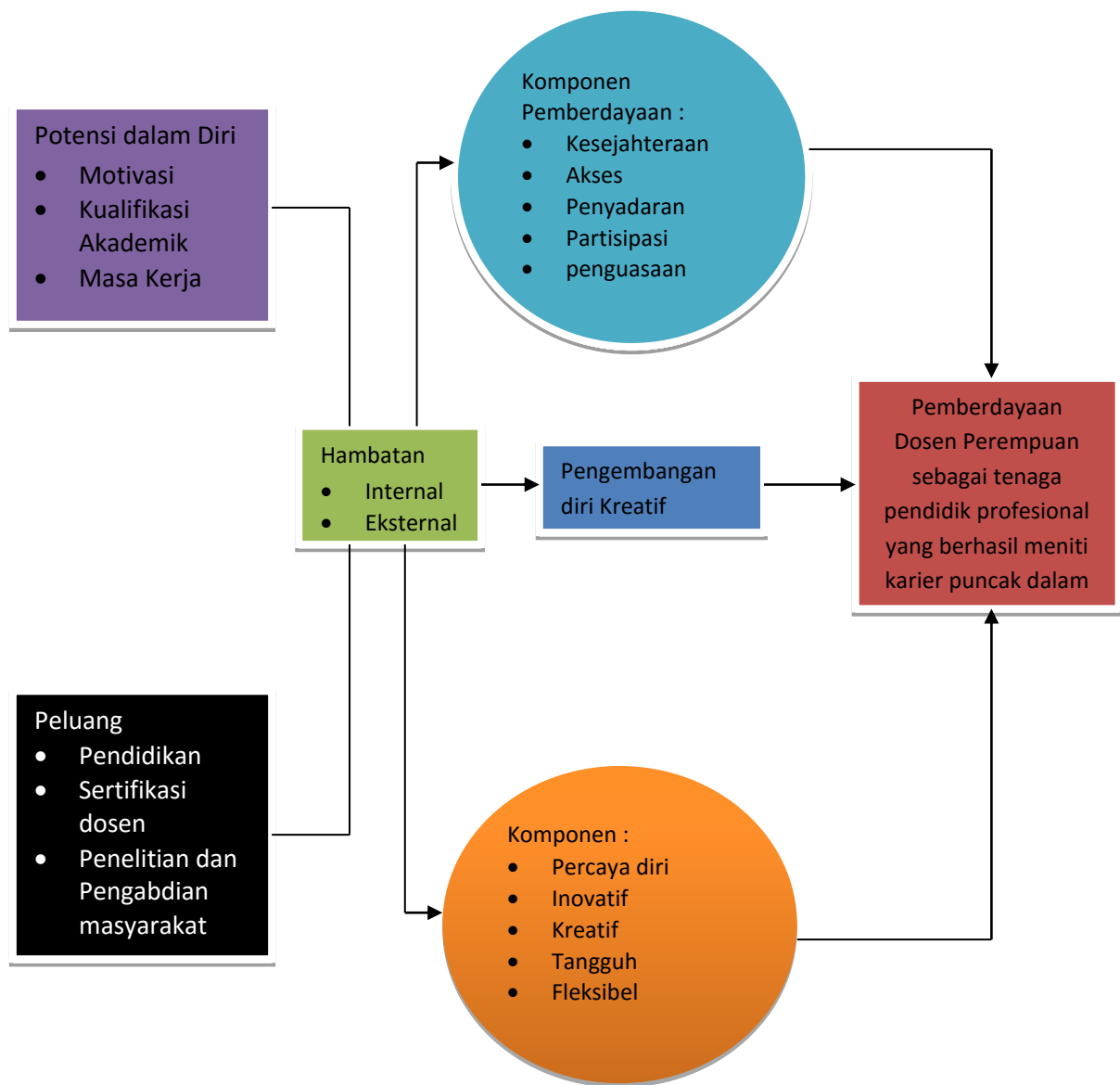
### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Bagan Alir Penelitian**

Pilihan profesi bagi perempuan menimbulkan konsekuensi tersendiri terutama bagi perempuan berkeluarga. Keputusan perempuan untuk berpartisipasi di ranah publik menyebabkan beban semakin bertambah sehingga tidak sedikit yang menimbulkan persoalan dalam keluarga dan di tempat kerja bahkan di lingkungan sekitar.

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 (*holistic*), 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).

Berkaitan dengan pendekatan kualitatif maka jenis penelitian yang berhubungan dengan persoalan dosen perempuan dalam jabatan fungsional di perguruan tinggi menggunakan model analisis gender Sara H. Longwee. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan dukungan data kualitatif, khususnya berkaitan dengan pemberdayaan dosen perempuan di perguruan tinggi melalui pengembangan diri dalam meniti karier jabatan fungsional. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:



**Gambar 4.1**

**Kerangka Berpikir Penelitian Penerapan Model Analisis Gender Sara H.Longwee pada Kajian Persoalan Dosen Perempuan dalam Jabatan Fungsional di Pereguruan Tinggi**

## 4.2. Setting Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta yang terdapat di kota Samarinda dan Balikpapan . Pilihan pada dua kota ini dikarenakan posisi kota Samarinda sebagai ibu kota provinsi dan pusat pemerintahan tentunya banyak mempengaruhi perempuan untuk berpartisipasi dalam ranah publik. Begitu pula dengan pilihan kota Balikpapan sebagai kota transit menyebabkan kota ini dipenuhi pendatang untuk berperan serta dalam pembangunan manusia.

## 4.3. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer berupa tempat dan peristiwa yang terkait dengan keberadaan dosen di perguruan tinggi yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam disertai kuisioner dan diskusi kelompok terarah (*focus group discussion*) (Maloeng, 1994; Singarimbun , 1989). Metode observasi digunakan untuk memperoleh data gejala nyata di lapangan. Metode wawancara untuk menggali informasi tentang data pribadi, sikap dan pengetahuan tentang kondisi sosial setempat. *Focus Group Discussion* merupakan diskusi kecil mengenai isu tertentu . FGD ini digunakan untuk menggali pengalaman-pengalaman peran dan partisipasi dosen perempuan dalam meniti karier dan relasi gender di perguruan tinggi. Data sekunder berkaitan dengan data statistik tentang jumlah dosen terpilah berdasarkan laki-laki dan perempuan, data kepangkatan, data masa kerja, data pendidikan dosen, hasil penelitian terkait yang pernah dilakukan.

Penentuan responden yaitu dosen perempuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan metode *snowball*. Menurut Nasution (1982) dan Lynn (2002), *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan cara sampel dipilih oleh peneliti sehingga relevan dengan disain penelitian. Dengan teknik ini diharapkan peneliti akan mendapatkan *key informants* yang memadai. Untuk menjamin validitas data digunakan triangulasi sumber data.

Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif (*interactive model of analysis*) yang memiliki tiga komponen yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1985). Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi data kasar yang ada dalam catatan lapangan. Data dari lapangan berupa hasil wawancara atau rangkuman *Focus Group Discussion* serta data sekunder yang ditranskripsikan dalam bentuk laporan kemudian direduksi dan dipilih hal yang menonjol.

Di awal dijelaskan bahwa penelitian ini difokuskan pada pertanyaan-pertanyaan yang ingin dicari jawabannya, terutama yang berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut (1) faktor-faktor yang menentukan karier dosen perempuan (analisis dokumen/ peraturan pemerintah tentang persyaratan atau kriteria dalam meniti karier jabatan fungsional ),(2) faktor internal penyebab perbedaan peluang antara dosen perempuan dan dosen laki-laki dalam meniti karier jabatan fungsional dan (3) faktor eksternal penyebab perbedaan peluang antara dosen perempuan dan dosen laki-laki dalam meniti karier jabatan fungsional.

Berkenaan dengan keperluan di atas, data tersebut dijaring melalui responden utama(*key informan*), yaitu dosen yang sudah menjadi mencapai guru besar dan menduduki jabatan strategis di perguruan tinggi dan dosen yang belum menjadi guru besar namun telah memenuhi persyaratan untuk dipromosikan menjabat jabatan strategis di perguruan tinggi . Dalam penyediaan data ini digunakan beberapa teknik, yaitu:

- a. Wawancara mendalam (pedoman wawancara) dan observasi, digunakan untuk menjaring kasus yang berkaitan dengan karier dosen terhambat karena peraturan yang berlaku.
- b. Angket, peneliti menyebar angket yang berkaitan dengan kondisi dosen yang bersangkutan.
- c. Diskusi kelompok terfokus, setelah data dipilih dan dipilah kemudian didiskusikan mana data yang esensial yang dijadikan bahan analisis.

Penyajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Dalam hal ini penyajian data meliputi berbagai jenis matriks, gambar atau skema, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan dan tabel. Penarikan kesimpulan merupakan suatu pengorganisasian data yang telah terkumpul sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan.

#### **4.4. Teknik Analisis Data**

Selain analisis interaktif digunakan pula analisis gender model Sara H. Longwee dengan “Kerangka Pemampuan 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) penyadaran; (4) partisipasi; dan (5) kontrol.

#### **4.5. Luaran Per Tahun**

Luaran yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah model pengembangan SDM di PT sebagai panduan dalam penyusunan kebijakan peningkatan mutu dosen perempuan dalam jabatan fungsional. Hasil penelitian dipublikasi ilmiah dalam jurnal bereputasi nasional/internasional. Penyusunan model analisis gender Sara H. Longwee sebagai salah satu metode yang dapat dikenalkan kepada mahasiswa serta sebagai bahan ajar Metodologi Penelitian Responsif Gender.

#### **4.6. Indikator Capaian yang Terukur**

Penelitian yang dilatarbelakangi oleh rendahnya partisipasi dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional di perguruan tinggi dapat terukur ketercapaiannya berdasarkan permasalahan yang ada dengan:



1. Adanya kondisi disertai konteks ketika dosen perempuan menuturkan pengalamannya dalam meniti karier jabatan fungsional di perguruan tinggi
2. Adanya kondisi yang mendeskripsikan baik secara kuantitas dan kualitas dosen berhasil menduduki puncak karier jabatan fungsional dan jabatan strategis lainnya sesuai Tri Dharma Perguruan Tinggi.
3. Adanya deskripsi faktor penghambat ketika dosen perempuan meniti karier dalam jabatan fungsional.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

Pada bagian ini akan dideskripsikan hasil observasi lapangan melalui beberapa pertanyaan, yang digali informasinya secara langsung kepada responden yang terpilih dengan menggunakan angket. Pertanyaan-pertanyaan inti tersebut merupakan penjabaran dari indikator penelitian yang terdiri atas identitas dosen perempuan sebagai responden, faktor internal yang mempengaruhi dosen perempuan dalam jabatan fungsional dan faktor eksternal yang terdiri atas masyarakat, lingkungan kerja dan peraturan pemerintah berkenaan dengan aturan-aturan yang mengatur tentang jabatan fungsional.

#### **5.1.1 Gambaran Umum Dosen Perempuan**

Penelitian tentang ”Penerapan Model Analisis Gender Sara H. Longwee pada Kajian Persoalan Dosen Perempuan dalam Jabatan Fungsional di Perguruan Tinggi”, mendeskripsikan kendala yang dialami dosen perempuan dalam pengusulan jabatan fungsional . Kendala yang dialami dosen perempuan dapat dari dalam diri dosen perempuan itu sendiri (internal) dan dari luar diri dosen perempuan (eksternal). Untuk menggambarkan kondisi dosen perempuan kami menyebarkan 200 angket namun yang kembali 82 angket saja. Adapun penentuan dosen perempuan yang dijadikan responden berdasarkan kriteria, masa kerja, kepangkatan dan pendidikan.

Berikut ini kondisi dosen perempuan di Samarinda dan Balikpapan yang dijadikan responden, disajikan pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 5.1**  
**Jumlah Dosen Perempuan Berdasarkan Golongan, Kepangkatan**

<b>No.</b>	<b>Kondisi Dosen Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>1.</b>	<b>Masa Kerja</b>	
	a) 0 – 10 Tahun	32
	b) 10 – 20 Tahun	13
	c) 20 – 30 Tahun	26
	d) Lebih dari 30 Tahun	11
<b>2.</b>	<b>Golongan</b>	
	a) Golongan III	45
	b) Golongan IV	37
<b>3.</b>	<b>Jabatan Fungsional</b>	
	a) Asisten Ahli	17
	b) Lektor	32
	c) Lektor kepala	33
<b>4.</b>	<b>Pendidikan</b>	
	a) S2	67
	b) S3	15

Sumber: Data yang diolah berdasarkan angket yang disebar, Tahun 2016

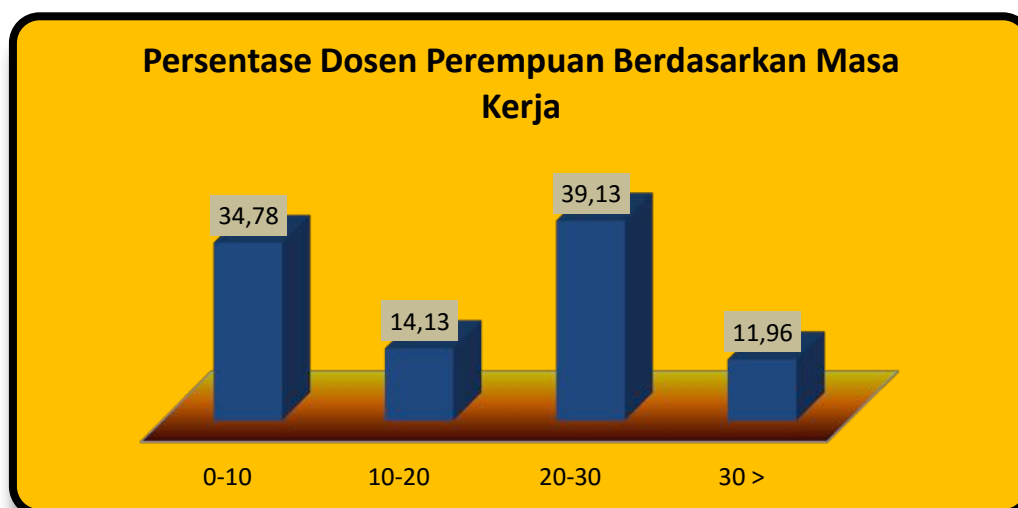
Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 82 orang dosen perempuan yang tersebar di Kota Samarinda dan Balikpapan sebagai pembandingan apakah ada perbedaan dalam meniti karier dosen perempuan dalam jabatan fungsional.

Berdasarkan angket yang terkumpul, tabel 5.2 ini merupakan tabel yang memaparkan masa kerja dosen perempuan serta grafik persentase sebagai berikut:

**Tabel 5.2**  
**Dosen Perempuan Berdasarkan Masa Kerja**

No	Kondisi Dosen Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1	0 – 10 tahun	32
2.	11– 20 tahun	13
3.	21– 30 tahun	36
4	31>tahun	11
	Jumlah	82

Sumber: Data yang diolah berdasarkan angket yang disebar, Tahun 2016



**Grafik 5.1**  
**Persentase Dosen Perempuan Berdasarkan Masa Kerja**

Dosen perempuan dengan masa kerja 0 -10 tahun ada 32 orang rata-rata pada posisi pangkat penata tingkat 1 dan golongan berkisar III B dan III C dengan jabatan fungsional dari asisten ahli sampai lektor. Bahkan ditemukan dengan masa kerja hampir 6 tahun, responden sudah berpangkat Penata Tk 1 golongan IIID dengan jabatan

fungsional lektor. Melihat ini responden yang bersangkutan tidak mengalami hambatan dalam meniti karier sebagai staf pengajar, namun tidak sedikit pula dengan masa kerja 6 tahun masih ada di posisi golongan IIIA.

Dosen dengan masa kerja 10 – 20 tahun ada 13 orang dan paling banyak dengan masa kerja 20 – 30 tahun ada 36 tahun rata-rata ada pada posisi jabatan fungsioanal lektor kepala. Demikian pula dengan dosen perempuan yang memiliki masa kerja lebih dari 30 tahun tercatat ada 11 orang dengan posisi jabatan fungsional lektor kepala.

Tabel 5.3 memaparkan tingkat pendidikan responden bervariasi sesuai dengan masa kerja, namun masa kerja ini tidak dapat dijadikan ukuran keberhasilan dosen perempuan untuk berada di posisi tertinggi tingkat pendidikan S3. Justru banyak dosen perempuan mengalami kendala ketika berkeinginan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk dosen yang rata-rata masa kerja di antara 20 – 30 tahun adalah mereka yang mengawali karier dosen dengan pendidikan S1. Sementara dosen dengan masa kerja 0 -10 tahun didominasi dosen dengan peraturan baru minimal S2.

Secara lebih rinci tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.3**  
**Dosen Perempuan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1.	S2	67
2.	S3	15
	Jumlah	82

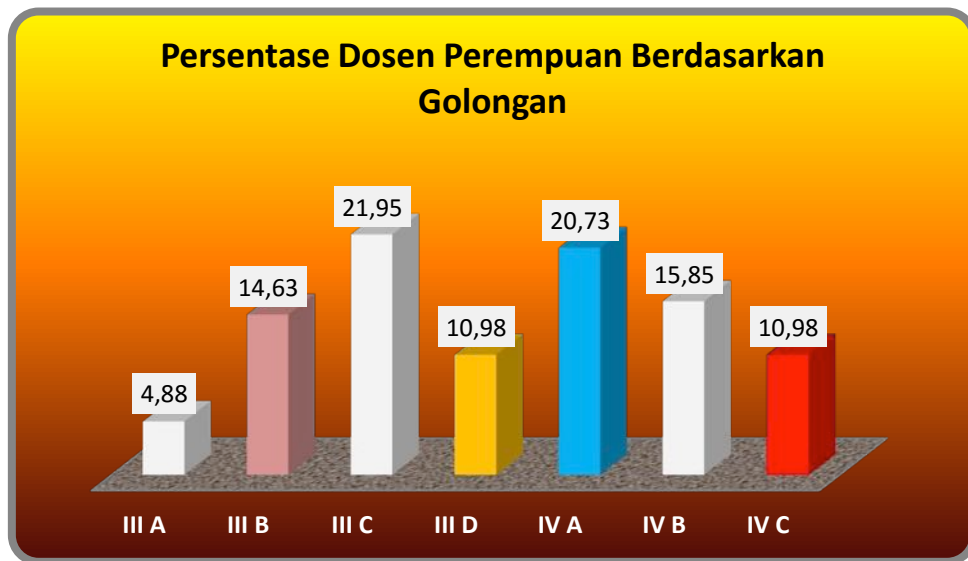
Sumber: Hasil Kuesioner

Dari tabel dan gambar di atas tampak bahwa tingkat pendidikan responden ternyata lebih banyak pada jenjang pendidikan S2 mencapai 67 orang sedangkan jenjang pendidikan (S3) masih relatif sedikit hanya 15 orang. Banyak persoalan yang dialami dosen perempuan ketika ingin memutuskan sekolah terutama untuk dosen dengan status berkeluarga dengan tempat pendidikan berbeda dengan tempat kerja sehingga tidak menutup kemungkinan dosen perempuan untuk menempuh pendidikan S3. Kondisi ini menjadi salah satu faktor penghambat bagi dosen perempuan terutama untuk dosen perempuan yang belum lektor kepala dengan posisi golongan IV maka dosen tersebut harus S3 dulu baru bisa ke IV A dan lektor kepala. Tabel dan grafik berikut ini memberikan gambaran tentang jumlah dan persentase dosen perempuan berdasarkan golongan yang dimiliki :

**Tabel 5.4**  
**Dosen Perempuan Berdasarkan Golongan**

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1.	III A	4
2.	III B	12
3.	III C	18
4.	III D	9
5.	IV A	17
6.	IV B	13
7.	IV C	9
8.	Jumlah	82

Sumber: Hasil Kuesioner



**Grafik 5.2**  
**Persentase Dosen Perempuan Berdasarkan Golongan**

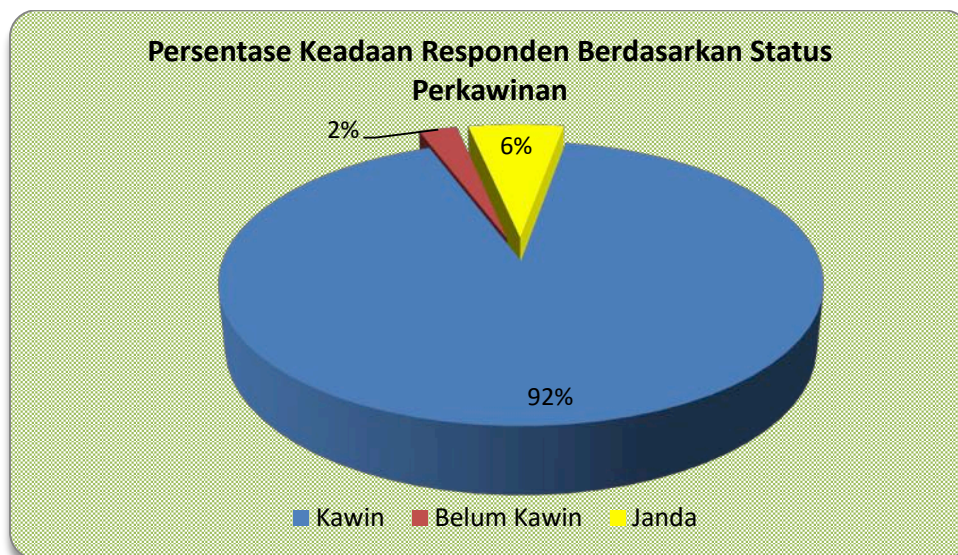
Data pada tabel diatas memberikan gambaran dari 82 orang responden memiliki variasi golongan dan kepangkatan seperti tampak pada tabel 5.4. Masih ditemukan dosen perempuan golongan IIIA dengan masa kerja kurang lebih 5 tahun /6 tahun sebanyak 4 orang. Dosen ini masih memakai aturan lama, yaitu dosen boleh S1. Mengapa masih golongan IIIA karena ketika dosen perempuan itu diterima menjadi dosen mengikuti pendidikan S2.

Bila mencermati per golongan, untuk dosen perempuan golongan IIIB ada 12 orang, golongan IIIB sebanyak 18 orang, golongan IIID ada 9 orang. Untuk golongan IV A mencapai 17 orang, golongan IV B ada 13 orang dan golongan IV C hanya 9 orang. Banyaknya jumlah responden yang menduduki golongan IV menunjukkan kemampuan perempuan dalam melaksanakan fungsinya sebagai dosen dan mampu menduduki jabatan fungsional sebagai lektor kepala.

**Tabel 5.5**  
**Keadaan Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status Perkawinan	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1.	Kawin	75
2.	Belum Kawin	2
3.	Janda	5
4.	Jumlah	82

Sumber: Hasil Kuesioner



**Grafik 5.3**  
**Persentase Keadaan Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Tabel 5.5 mendeskripsi status dosen perempuan, status ini juga berperan dalam karier dosen perempuan, terutama untuk dosen perempuan menikah yang sudah pasti memiliki persoalan perempuan yang cenderung berperan juga di ranah domestik. Budaya patriarki masih sangat kuat bahwa perempuan memiliki label ibu rumah tangga yang harus merawat anak, mendidik anak, dan mengerjakan semua pekerjaan rumah

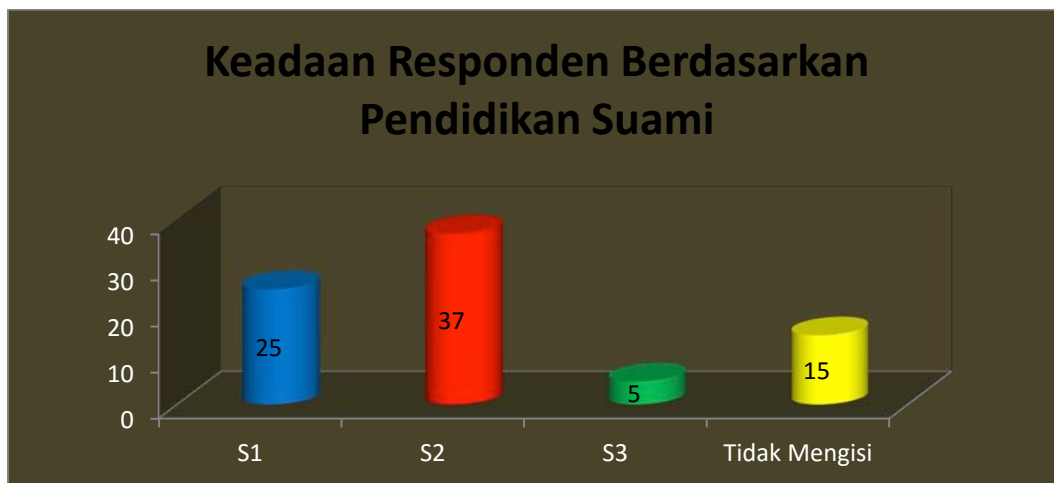


tangga tidak menutup kemungkinan dapat menghambat karier dalam jabatan fungsional. Namun tidak berpengaruh bagi dosen dengan status belum kawin ada 2 orang masih bebas untuk menentukan kariernya sebagai dosen , begitu pula dengan dosen status janda tinggal apakah ada motivasi untuk berkarya atau tidak.

**Tabel 5.6**  
**Keadaan Responden Berdasarkan Pendidikan Suami**

No.	Pendidikan	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1.	S1	25
2.	S2	37
3.	S3	5
4.	Tidak Mengisi	15
	Jumlah	82

Sumber: Hasil Kuesioner



**Grafik 5.4**  
**Persentase Keadaan Responden Berdasarkan Pendidikan Suami**

Tingginya tingkat pendidikan suami responden diharapkan dapat berpengaruh terhadap pemberian motivasi dan dorongan terhadap perempuan dalam menjalankan tugas dan mengejar karir sebagai dosen.

Selain gambaran umum responden ada beberapa hal yang dekat responden dan mempengaruhi prospek karier dosen yang termasuk dalam faktor internal. Faktor internal adalah segala sesuatu yang ada dan terjadi dalam diri perempuan (seperti motivasi diri, keinginan untuk berprestasi dan keinginan untuk aktualisasi diri dalam bekerja) dan dalam lingkungan rumah tangganya (seperti anak, suami dan situasi/ondisi rumah tangganya) yang berpotensi menjadi penghambat atau pendorong dalam pengembangan karir (pekerjaannya) sebagai guru.

Faktor internal merupakan faktor penting dalam pengembangan karier seseorang, karena faktor tersebut dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat lagi. Dalam hal ini faktor internal pribadi seseorang diukur dari tujuan bekerja, ketertarikan terhadap profesi sebagai dosen, kebanggaan, ketertarikan dan menyenangkan. Data di bawah ini menggambarkan hasil jawaban responden mengenai faktor internal pribadi dari guru perempuan :

Untuk mengetahui apa saja yang termasuk dalam faktor internal penelitian ini kami coba menggali melalui pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan alasan responden bekerja (menjadi dosen). Tiga alternatif jawaban yang diberikan meliputi aktualisasi diri, meningkatkan wawasan dan pengetahuan atau untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka bekerja lebih banyak menyatakan untuk meningkatkan wawasan. Tabel dan gambar di bawah menampilkan jumlah dan persentase responden dalam memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang dikemukakan sebagai alasan dari tujuan bekerja.

**Tabel 5.7**  
**Tujuan Responden Bekerja**

No. (1)	Uraian (2)	Jumlah (3)	Persentase (%) (4)
1.	Aktualisasi diri	45	54,87
2.	Meningkatkan wawasan	37	45,12
3.	Memenuhi kebutuhan keluarga	10	12,19
	Jumlah	82	100,00

Sumber : Hasil kuesioner

Data di atas tampak bahwa responden yang menjawab bahwa tujuan atau alasan bekerja adalah untuk aktualisasi diri sebanyak 54,87 % dan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan sebanyak 45,12 persen dan sebanyak 12,19 persen menjawab bahwa tujuan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Dosen merupakan salah satu profesi yang paling banyak diminati oleh kaum perempuan. Mengapa sangat diminati karena profesi sebagai dosen ini sebuah profesi yang diatur oleh yang bersangkutan kapan dia harus mengajar, kapan dia harus meneliti atau melakukan pengabdian kepada masyarakat. Semua kegiatannya yang mengatur dirinya sendiri sehingga sangat wajar kalau perempuan lebih banyak memilih profesi sebagai dosen.

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa bagaimana pihak perempuan berkiprah pada peran publik yakni sebagai dosen menunjukkan jumlah yang cukup besar, dari 82 responden yang diteliti, 97 % (145 orang) menyatakan tertarik pada pekerjaan menjadi guru, dikarena pekerjaan tersebut memberikan tantangan dalam mendidik murid yang lebih spesifik. Selanjutnya hanya 1 % (2 orang) yang menyatakan tidak menyenangi pekerjaan sebagai guru, selebihnya tidak memberikan jawaban. Untuk melihat rician gambaran hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.8**  
**Ketertarikan Responden terhadap Pekerjaan Sebagai Dosen**

No.	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Tertarik	82	100
2.	Tidak Tertarik	0	0,00
3.	Jumlah	82	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa profesi atau pekerjaan sebagai dosen memang banyak diminati perempuan karena label positif yang melekat pada perempuan adalah penyayang, disiplin dan mendidik sangat cocok untuk profesi ini namun bila dibandingkan dengan jumlah dosen laki-laki, data sekunder menunjukkan lebih banyak dosen laki-laki daripada dosen perempuan. Kondisi ini disebabkan semakin tinggi tingkat pendidikan tingkat keterlibatan perempuan semakin rendah.

Selanjutnya selain ketertarikan sebagai profesi dosen, juga bagaimana profesi dosen ini dapat memberikan kesenangan, karena jika seseorang yang sudah tertarik pada pekerjaan tersebut, dan dapat memberikan kesenangan maka, sudah dipastikan dapat memberikan dedikasi yang tinggi pada pekerjaan tersebut.

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa bagaimana pihak perempuan berkiprah pada peran publik yakni sebagai dosen menunjukkan jumlah yang cukup besar, dari 82 responden yang diteliti, 96,34 % (79 orang) menyatakan menyenangi pekerjaan sebagai dosen, dikarenakan pekerjaan tersebut memberikan tantangan dalam mendidik mahasiswa yang lebih spesifik. Selanjutnya hanya 1,21 % (1 orang) yang menyatakan tidak menyenangi terhadap pekerjaannya dosen, selebihnya tidak memberikan jawaban. Untuk melihat rician gambaran hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 5.9**  
**Apakah Responden Menyenangi Pekerjaan Sebagai Dosen**

<b>No.</b>	<b>Uraian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Sangat Menyenangi	79	96,34
2.	Tidak menyenangi	1	1,21
3.	Tidak Memberi Jawaban	2	2,43
4.	Jumlah	82	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner

Kondisi yang sama juga tidak jauh berbeda dengan pertanyaan sebelumnya, yang menggali pendapat responden tentang ketertarikan pekerjaan sebagai guru, begitu pula dengan kesenangan/ menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut, walaupun terdapat beberapa tanggapan yang berlawanan, seperti tidak menyenangkan dan tidak tertariknya menekuni profesi sebagai guru, namun hasil relatif kecil atau tidak signifikan.

Kebanggaan menjadi dosen jika profesi tersebut mendapat pengakuan dari siswa atau lingkungan keluarga dan masyarakat, jika seseorang telah merasa bangga akan pekerjaannya, maka sudah dipastikan memiliki dedikasi yang tinggi dalam memperjuangkan kariernya sebagai dosen

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa bagaimana kebanggaan seseorang menjadi dosen menunjukkan jumlah yang cukup besar, yakni dari 82 responden yang diteliti, 91,46 % ( 75 orang) menyatakan bangga pada pekerjaan menjadi dosen, selanjutnya hanya 6,09 % (5 orang) yang menyatakan biasa saja terhadap pekerjaan sebagai dosen, selebihnya ada beberapa responden yang tidak memberikan jawaban. Untuk melihat rician gambaran hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.10**  
**Apakah Responden Bangga Bekerja Sebagai Dosen**

No.	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Bangga	75	91,46
2.	Biasa saja	5	6,09
3.	Tidak Memberi Jawaban	2	2.43

4.	Jumlah	82	100,00
----	--------	----	--------

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kebanggaan seseorang menjadi dosen dengan angka yang cukup tinggi bila dibandingkan dengan yang memberikan biasa saja menjadi sebagai seorang dosen, tipe responden semacam ini dapat dipastikan bahwa profesi yang dijalankan hanya sekedar memenuhi kewajiban namun tetap Tridharma perguruan tinggi dan pengabdian tetap dilaksanakan sesuai tuntutannya.

Syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang dosen hendaknya memiliki pengetahuan yang luas. Untuk meningkatkan pengetahuan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara yakni melalui pendidikan formal (S2/S3)

Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan bagi para dosen kadang terkendala oleh beberapa faktor yang tidak dapat dihindari baik secara pribadi maupun lingkungan. Tabel di bawah menampilkan jumlah keinginan responden yang ingin meningkatkan pengetahuan.

**Tabel 5.11**  
**Keinginan Responden Meningkatkan Pengetahuan**

No.	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Ingin	80	97.56
2.	Biasa aja	1	1,21
3.	Tidak menjawab	1	1,21
	Jumlah	82	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner

Tabel di atas menunjukkan besarnya Keinginan dosen untuk meningkatkan pengetahuan yang lebih dari yang dimiliki sekarang. Sebanyak 97,56 persen responden memilih ingin meningkatkan pengetahuan, sedangkan 1,21 persen menjawab tidak ingin, karena sudah merasa cukup dengan kondisi yang sekarang dan responden yang tidak menjawab sebanyak 1,21 persen.

### **5.1.2 Hasil Focus Group Discussion (FGD)**

Kegiatan FGD dimaksudkan untuk memperoleh data primer tentang kendala-kendala dosen perempuan dalam meningkatkan karir dalam rangka meningkatkan jabatan fungsionalnya. Peserta FGD sebanyak 20 orang yang memiliki perbedaan latar belakang keluarga, pendidikan, usia, dan masa kerja. Keragaman latar belakang tersebut dimaksudkan agar dapat menjaring berbagai permasalahan baik yang menyangkut masalah internal maupun eksternal yang dialami oleh dosen perempuan. Pelaksanaan FGD berlangsung dari pukul 09.00 sd 12.30 di ruang sidang LPPM. Setelah diadakan FGD diperoleh informasi sbb:

1. Seorang dosen perempuan yang berusia 55 tahun berpendidikan S2 dengan masa kerja 30 tahun memiliki jabatan fungsional lector kepala sejak tahun 1996.

Kendala yang saya alami dalam mengusulkan jabatan fungsionalnya ada beberapa hal diantaranya adalah target yang dicapai minimal golongan IVa agar dapat mencapai masa pensiun 65 tahun. Alasan yang dikemukakan mengapa targetnya hanya sampai lector kepala karena sebagai seorang perempuan adalah bukan sebagai pencari nafkah utama sehingga menganggap penghasilannya hanyalah untuk mendukung kewajiban suami sebagai kepala keluarga yang sudah semestinya bertanggungjawab memenuhi kebutuhan seluruh keluarga. Ia juga berpendapat bahwa sebagai seorang perempuan ketika berada di usia 65 tahun sudah tidak dapat beraktivitas secara optimal.

Ia juga tidak memiliki harapan untuk mencapai jabatan guru besar karena pada waktu itu sekitar tahun 90an belum ada kebijakan pemerintah yang memberikan tunjangan kepada dosen yang berhasil mencapai guru besar. Dengan kata lain tidak ada perhatian pemerintah kepada profesi dosen yang memiliki jabatan guru besar. Ia juga



menyesalkan dirinya kenapa dulu tidak berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai guru besar padahal pada waktu itu persyaratan untuk mencapai guru besar belum seberat sekarang. Dikatakan mengapa hal itu tidak diupayakan sekarang, ia mengatakan sudah tidak mungkin karena saat ini untuk mencapai guru besar harus menempuh pendidikan S3. Untuk menempuh sampai ke jalur S3 ia mengatakan tidak memiliki dukungan financial karena mahalnya biaya pendidikan sedangkan penghasilannya sebagai seorang dosen yang memiliki golongan IVa dengan 3 orang anak tidak memungkinkan untuk menutupi biaya pendidikan yang tergolong mahal. Mengharap beasiswa juga tidak mungkin karena batasan usia.

Kendala lain yang dihadapi saat ini adalah kemajuan teknologi informasi alias gptek karena semua harus dilakukan serba on line dan serba computer sedangkan ia tidak menguasai teknologi informasi yang semakin pesat berkembang sementara ia merasa semakin tertinggal.

Ketika ditanya apakah selama ini juga tetap melakukan kegiatan penelitian ia mengatakan tidak pernah mengerjakan penelitian dengan alasan tidak didanai oleh lembaga walaupun diikti juga member dana penelitian tetapi yang bersangkutan terkendala oleh ketatnya persaingan untuk mengakses sumber dana tersebut. Ditambah lagi dengan rumitnya pertanggungjawaban administrasi keuangan yang dianggap lebih sulit mempertanggungjawabkan keuangan daripada menulis laporan hasil penelitiannya.

Sulitnya memasukkan hasil penelitian ke jurnal yang bereputasi nasional atau internasional dan terindeks scopus juga menjadi alasan seseorang untuk tidak mengusulkan kenaikan jabatan fungsional. Apa lagi ada beberapa jurnal yang menarik biaya hingga jutaan rupiah untuk memuat tulisan ke dalam jurnal tersebut. Sedangkan pengetahuan dosen sangat minim dalam memperoleh informasi tentang keberadaan jurnal yang terindeks scopus dan bereputasi.

Selain hal tersebut ia juga mengemukakan untuk memenuhi kegiatan tri dharma perguruan tinggi harus mengikuti seminar internasional di bidangnya yang pada umumnya dilaksanakan di luar daerah sehingga memerlukan biaya yang tidak sedikit. Sedangkan untuk mengikuti kegiatan di luar daerah harus meninggalkan anak dan keluarga yang dirasakan berat oleh seorang perem

2. Hasil curah pendapat melalui FGD dari seorang dosen perempuan memiliki satu anak yang masih balita, berpendidikan S2 berusia saat ini 32 tahun masa kerja 8 tahun jabatan yang dimiliki adalah asisten ahli. Sampai saat ini ia belum pernah mengusulkan kenaikan golongan. Kendala yang dihadapi adalah sbb:

Sampai saat ini saya belum mengajukan kenaikan golongan karena saya baru datang menyelesaikan studi pasca sarjana dari luar daerah. Ketika mau mengusulkan pangkat saya terganjal oleh aturan baru. Saya belum bias mengusulkan kenaikan golongan karena harus menunggu satu tahun setelah menyelesaikan studinya. Setelah menyusun dan mengumpulkan berkas ternyata nilai kredit poinnya masih belum terpenuhi semua diantaranya adalah laporan

penelitian dan pengabdian. Sampai saat ini saya belum sempat menulis penelitian maupun pengabdian karena banyaknya tugas mengajar setiap hari. Banyaknya kelas yang saya hadapi menyebabkan kekurangan waktu untuk menulis.

Selain masalah tersebut masalah anak juga menjadikan kendala tersendiri dalam membagi waktu untuk menulis di rumah karena anak saya yang masih balita sangat menyita perhatian saya di rumah. Apabila saya memiliki pembantu kemungkinan masalah anak dapat teratasi akan tetapi penghasilan saya belum mencukupi untuk menggaji seorang pembantu rumah tangga yang mematok tarif Rp 1.500.000,- per bulan. Sebagai seorang dosen yang jabatannya masih asisten ahli tentu masih jauh dari cukup apalagi jika anak menderita sakit. Bukan hanya kebutuhan financial yang membengkak tapi perhatian juga harus ekstra sehingga dengan sendirinya tugas-tugas mengajar juga terganggu.

Selain masalah-masalah tersebut yang saya rasakan berat adalah masalah keuangan karena semua aktivitas bermula dari masalah keuangan baik yang berkaitan dengan keluarga maupun dalam menunjang karir dosen. Hal ini saya rasakan ketika untuk memenuhi poin penunjang tri dharma perguruan tinggi harus memiliki sertifikat, sementara untuk memperoleh sertifikat tersebut harus mengikuti kegiatan yang umumnya dilaksanakan di luar daerah, di sini tentu harus mempersiapkan biaya akomodasi, transportasi, pendaftaran dll yang itu semua saya rasakan sebagai kendala dalam meningkatkan karirnya.

Langkanya jurnal dan mahalnya biaya memasukan artikel sangat saya rasakan sebagai beban yang justru saya menjadi pesimis untuk menulis karya ilmiah. Apa lagi dituntut untuk memilih jurnal yang bereputasi nasional/internasional serta terindeks scopus malah semakin tidak bergairah untuk menulis karena ketatnya persaingan. Saya sangat berharap agar pemerintah mengubah kebijaksanaan yang saya rasakan sangat berat dan mungkin dosen lain juga merasakan hal yang sama.

3. Peserta FGD berikutnya adalah seorang dosen perempuan berpendidikan S2 yang saat ini berusia 32 tahun memiliki 2 orang anak yang masih bersekolah di Sekolah Dasar dan seorang lagi masih berusia balita yang hari-harinya dititipkan di salah satu Tempat Penitipan Anak. Ia diangkat menjadi dosen sejak tahun 2008 sampai sekarang belum pernah mengajukan kenaikan pangkat. Ironisnya ia sangat produktif dalam menulis karya sastra dalam bentuk cerita anak yang sudah beberapa kali cetak ulang oleh PT. Gramedia. Dalam forum ia mengemukakan kendala yang dihadapi sebagai berikut;

Yah, saya sampai saat ini belum pernah mengusulkan kenaikan pangkat ke jenjang yang lebih tinggi karena beberapa alasan yang dianggap berat diantaranya adalah masalah keluarga dan anak yang masih kecil sangat menyita waktu dan perhatian saya sebagai seorang ibu. Anak balitaku memang saya titipkan di TPA tapi hanya sampai pukul 16.00. Di saat anak saya berada di penitipan waktu saya

gunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas sebagai dosen diantaranya adalah mengajar, membimbing skripsi mahasiswa, menguji, mengoreksi tugas-tugas mahasiswa dan sebagainya. Selesai mengerjakan tugas di kampus kalau masih ada waktu saya gunakan untuk mengerjakan tugas-tugas keluarga. Jadi masalah waktu menjadi kendala utama bagi saya untuk mencari dan melengkapi syarat-syarat kenaikan golongan.

Tetapi mengapa ibu ini produktif menulis buku cerita anak tapi tidak sempat menulis penelitian. Alasannya menulis cerita tidak perlu membaca banyak referensi dan aturan-aturan ilmiah yang lain. Menulis cerita tidak perlu keluar rumah untuk mencari data ke lapangan yang harus meninggalkan keluarga dan anak. Samapai sekarang pun saya belum muncul ide akan meneliti apa.

Aturan di perguruan tinggi juga belum sepenuhnya mendukung dosen untuk melakukan penelitian di tempat lain. Hal ini saya rasakan ketika saya meninggal tugas untuk ijin penelitian ternyata tunjangan saya dipotong walaupun nominalnya tidak seberapa. Hal ini juga berdampak terhadap rendahnya motivasi untuk meneliti. Itu sebabnya saya lebih senang untuk menulis cerita anak lagian imbalan finansialnya bias langsung saya terima tanpa harus bersusah payah memikirkan pertanggungjawaban keuangan yang lebih berat daripada menulis laporan penelitiannya sendiri

4. Seorang dosen perempuan yang berusia 53 tahun masa kerja 29 tahun jabatan fungsional adalah lector kepala sejak 16 tahun yang lalu. Ia adalah orang tua tunggal yang memiliki 3 orang anak yang sudah dewasa. Ia menuturkan pengalamannya mengapa stagnan di jabatan lektor kepala.

Saya sudah memiliki jabatan lector kepala selama 16 tahun sampai saat belum mengusulkan kenaikan pangkat lagi. Hal ini dikarenakan saya tidak memiliki jurnal ilmiah yang menjadi syarat dalam mengusulkan kepangkatan. Diantara beberapa hal yang menjadi sebab adalah selama empat tahun saya mengemban amanah untuk menduduki salah satu jabatan structural yang menangani bidang akademik. Sebagai seorang yang bertanggung jawab dibidang akademik pada tingkat fakultas saya rasakan sangat berat sehingga pada saat itu saya tidak terlintas untuk menulis hasil penelitan. Waktunya betul-betul tercurah untuk menangani masalah akademik yang menyangkut administrasi maupun mahasiswa.

Disamping masalah tersebut, hambatan utama saya untuk mencapai karir yang lebih tinggi terbatasnya keuangan untuk memperoleh sertifikat berskala nasional atau nasional yang pada umumnya dilaksanakan di luar daerah. Dengan penghasilan saya yang saat ini saya terima untuk mencukupi kebutuhan kuliah anak-anak pun hanya sebatas memenuhi kebutuhan pokok. Sebetulnya untuk mengikuti kegiatan ilmiah di luar negeri

Terbatasnya jumlah jurnal yang ada juga menjadi kendala tersendiri bagi saya untuk memasukkan artikel ilmiah. Justru hal ini menjadikan rendahnya motivasi saya untuk berkompetisi menulis di jurnal internasional. Apa lagi untuk memasukkan ke

jurnal juga memerlukan biaya yang tidak sedikit.

Kemampuan menggunakan teknologi informasi yang saya miliki juga menjadikan kendala bagi saya untuk meningkatkan karir saya sebagai dosen. Pada saat ini hampir semua informasi disampaikan melalui on line karena saya jarang membuka situs-situs yang memuat informasi penting tentang peluang dan kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah akhirnya saya mengalami ketertinggalan informasi.

Rendahnya kemampuan berbahasa Inggris yang saya miliki berdampak pada rendahnya motivasi untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang berskala nasional maupun internasional.

5. Peserta FGD lain seorang dosen perempuan berusia 51 tahun berpendidikan S3 jabatan fungsional yang dimiliki adalah lektor kepala yang sudah dicapai sejak tahun 2010 memiliki 3 orang anak dan bersuami seorang PNS. Ia mengemukakan pengalamannya dalam mengajukan kenaikan pangkat yang sampai saat ini masih dirasakan sebagai kendala. Berikut penuturannya.

Saya sebetulnya sudah memiliki kelengkapan persyaratan untuk mengusulkan jabatan fungsional ke guru besar. Menurut perhitungan kasar saya kredit poin sudah mencapai 1000 tetapi saya tidak yakin dengan hasil perhitungan saya sendiri karena saya tidak memiliki pengetahuan jurnal-jurnal yang tereputasi nasional/internasional dan terindeks skopus. Beberapa penelitian saya juga sudah masuk ke jurnal internasional yang ketika itu saya menghabiskan biaya samapai jutaan rupiah namun kendalanya saya tidak mengetahui status jurnal tersebut.

Ketika disinggung terkait pengalamannya dalam melakukan penelitian, ia tidak merasa kesulitan yang berarti hanya masalah waktu saja yang selama ini dirasakan sangat kekurangan karena untuk memperoleh kredit poin sebanyak itu saya harus mengikuti seminar-seminar internasional baik yang diadakan di luar negeri maupun dalam negeri. Akibat dari itu semua saya jadi banyak meninggalkan jam mengajar saya. Ini saya rasakan dilematis karena di satu sisi saya harus melaksanakan tugas-tugas tri dharma perguruan tinggi di luar kampus di sisi lain saya juga harus memenuhi kewajiban di bidang pengajaran.

Pada saat berlangsungnya FGD terjadi dialog interaktif diantara beberapa peserta. Beberapa peserta FGD banyak menanyakan bagaimana kiatnya dalam melakukan penelitian, seminar, pengabdian hingga dapat mengumpulkn kredit poin ke guru besar apakah biayanya selama ini tidak menjadi kendala seperti yang dialami oleh beberapa dosen perempuan yang usianya relative muda. Ternyata selama ini masalah keuangan tidak menjadi kendala karena dengan melakukan penelitian justru dapat menambah penghasilannya. Hanya memang harus mampu menjalin kerja sama dengan berbagai pihak dan setiap saat harus siap proposal di tangan. Untuk memenuhi keinginan saya memang saya mengorbankan waktu tidur

saya yang rata-rata 4 jam dalam satu hari.

Masalah keluarga dan anak tidak menjadi kendala dalam kehidupan untuk menunjang karir saya sebagai dosen karena anak sudah berusia remaja yang sudah dapat bertanggungjawab kepada dirinya masing-masing hanya sesekali saya memantau keberadaannya. Suami juga saling bekerja sama dalam mengatur masalah anak dan keluarga dan saling memberi kontribusi positif.

Setelah kegiatan FGD selesai dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kendala dosen perempuan yang dihadapi dalam meningkatkan karirnya adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan dosen perempuan dalam menggunakan teknologi informasi yang pada umumnya dialami oleh dosen perempuan yang berusia di atas 50 tahun.
2. Ketidaktahuan dosen perempuan tentang status jurnal yang bereputasi nasional/internasional dan terindeksopus.
3. Adanya aturan yang memberi sanksi berupa pemotongan tunjangan ketika dosen harus mengumpulkan data di luar daerah dan mengikuti kegiatan<sup>2</sup> di luar daerah.

4. Adanya aturan yang membatasi pengusulan pangkat paling sedikit satu tahun setelah menamatkan program pasca sarjana.
5. Adanya aturan yang membatasi tema penelitian harus sama dengan nama mata kuliah yang tercantum dalam Surat Keputusan Jabatan Fungsional.
6. Keterbatasan keuangan dosen perempuan sebagai orang tua tunggal ketika harus mengeluarkan biaya penelitian, seminar, pengabdian masyarakat, biaya memasukkan artikel ilmiah ke dalam jurnal yang sudah terindeks skopus dan bereputasi nasional/internasional.
7. Masalah rumah tangga terutama pada dosen perempuan yang masih memiliki anak balita .
8. Banyaknya jam mengajar yang dibebankan kepada dosen sehingga tidak memiliki waktu untuk mengerjakan penelitian.
9. Keterbatasan pemahaman dosen dalam menghitung angka kredit.

## **5.2.Pembahasan**

Dalam pembahasan ini dikupas persoalan-persoalan dosen perempuan ketika mengajukan berkas kenaikan pangkat terutama dalam jabatan fungsional. Hal-hal yang mempengaruhi dalam karier jabatan fungsional diklasifikasi berdasarkan faktor internal dan eksternal.

### **5.2.1. Faktor Internal**

Faktor internal pribadi yang mendukung dosen perempuan dalam menjalankan tugas dan mengejar karirnya adalah kebanggaan mereka terhadap pekerjaannya sebagai

dosen. Disamping rasa bangga umumnya dosen perempuan juga sangat tertarik dengan tugasnya dan senang menjalankan tugas pekerjaannya disamping tingginya keinginan untuk meningkatkan pengetahuan mereka melalui peningkatan pendidikan bila ada peluang yang diberikan kepada mereka.

Faktor internal yang mempengaruhi dalam pengembangan karier perempuan sebagai dosen mencakup tujuan perempuan bekerja, dukungan suami dan dukungan anak.

Perempuan yang bekerja di luar rumah sudah pasti berperan ganda. Di satu sisi mengerjakan pekerjaan publik dan disisi lain tetap dituntut mengerjakan pekerjaan domestik (sehingga menimbulkan beban kerja yang sangat besar. Kondisi seperti ini sangat berpengaruh dalam pengembangan karir perempuan, namun bila peran ganda ini disikapi dengan sikap positif (dalam arti perempuan bekerja tadi mendapat dukungan sepenuhnya dari keluarga) maka tujuan perempuan bekerja seperti mengaktualisasi diri (54,81%), meningkatkan wawasan (45,12 %) dan memenuhi kebutuhan keluarga (12,19 %) tidak menjadi faktor penghambat bagi karir perempuan tetapi dapat menjadi motivasi dalam mengembangkan karier perempuan sebagai dosen yang mengemban Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu sebagai pendidik, peneliti dan pengabdian masyarakat.

Bila mencermati jawaban atau tanggapan responden maka pilihan untuk bekerja di luar rumah (sektor publik) sangat baik dalam arti sangat mendukung untuk dijadikan faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi ke tingkat yang lebih tinggi dalam jabatan fungsional yaitu sebagai guru besar namun realitasnya untuk mencapai jabatan

fungsional tertinggi tersebut banyak sekali persyaratan yang harus dipenuhi setiap dosen seperti pendidikan harus S3 dan karya-karyanya yang diterbitkan oleh jurnal nasional/internasional yang tereputasi. Kendalanya banyak di keterlibatan dosen perempuan dalam karya ilmiah (penelitian) dan penerbitan jurnal ilmiah. Walaupun setiap dosen laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama namun untuk mencapai posisi tersebut banyak persyaratan yang harus disiapkan. Persoalan melengkapi berkas kenaikan pangkat dan persyaratan GB disikapi agak berbeda karena perbedaan tanggung jawab dan beban antara dosen laki-laki dan dosen perempuan berbeda terutama dosen perempuan yang sudah berkeluarga.

Dosen perempuan yang belum berkeluarga tidak mengalami persoalan yang besar mengusulkan kepangkatan, bila motivasi diri tinggi untuk meningkatkan kualitas diri melalui pendidikan, mengikuti aktivitas keluar seperti penelitian, pelatihan, seminar atau konferensi dan pengabdian masyarakat (sebagai tuntutan Tri Dharma PT) tidak mengalami hambatan dalam pengusulan kenaikan pangkat, sudah dapat dipastikan jenjang karier dosen perempuan tersebut melaju pesat. Kondisi ini disebabkan belum banyak gangguan-gangguan seperti dari pasangan hidupnya atau dari anaknya. Namun agak berbeda respon yang diberikan dosen perempuan yang sudah berkeluarga terutama untuk dosen perempuan yang usianya berkisar (30 – 40 tahun) yang sedang fokus dengan anak dan keluarga ketika ditanya pengalaman pengusulan kepangkatan jabatan fungsional. Dengan kondisi seperti ini masih dijumpai dosen perempuan yang tidak memanfaatkan kesempatan tersebut secara maksimal dengan alasan mereka sudah merasa puas dengan pekerjaan sebagai staf pengajar. Bahkan ada dosen perempuan



beranggapan bahwa bertambahnya pekerjaan akan meningkatkan beban kerja, karena label yang diterima perempuan bahwa semua pekerjaan domestik adalah pekerjaan seorang ibu akan mempersiapkan dan menyelesaikan pekerjaan domestik. Dengan kata lain yang terjadi adalah *double burden*.

Meningkatnya beban kerja dosen perempuan sangat berpengaruh dalam karier kepangkatan fungsional. Hasil *Focus Group Discussion* (FGD) menunjukkan ada 25 dosen perempuan yang berhenti kariernya di kepangkatan IV A (Lektor Kepala) dengan waktu 10 -20 tahun tidak lagi mengusulkan kenaikan pangkat . Kondisi ini disebabkan karena tidak termotivasi untuk melanjutkan pendidikan S3 karena alasan sudah tua, jarang melakukan penelitian karena disibukkan proyek mengajar sehingga menyebabkan dosen perempuan lupa mengusulkan kenaikan pangkat dan sudah di posisi aman, sehingga dosen perempuan tidak termotivasi untuk meningkatkan karierjabatan fungsional dan cepat merasa puas dengan pekerjaannya karena perempuan bukanlah pencari nafkah utama. Apalagi untuk dosen yang memiliki pasangan hidup dengan status pekerjaan baik maka karier dosen perempuan hanya sebatas menyalurkan hobby berbagi pengetahuan kepada mahasiswa dan hanya untuk menyenangkan dirinya sendiri, berbeda dengan persoalan dosen perempuan yang memang bekerja untuk menghidupi keluarganya.

Sebagai perempuan bekerja di sektor publik sudah pasti memerlukan dukungan penuh dari keluarga (suami dan anak) karena bila perempuan bekerja tanpa dukungan keluarga maka faktor internal ini akan menjadi faktor penghambat pengembangan karier jabatan fungsional perempuan.

Bila mencermati besarnya dukungan yang diberikan suami maka dukungan ini sebagai modal utama untuk meningkatkan atau mengembangkan prestasi guru perempuan setingkat lebih tinggi. Adapun dukungan yang diberikan suami dapat dirinci sebagai berikut :

**a) Dukungan Suami**

Besarnya dukungan suami terhadap istri bekerja yaitu 60% tanggapan suami sangat mendukung dan 38% tanggapan suami mendukung istri bekerja merupakan suatu bukti atau modal utama bagi dosen perempuan untuk meningkatkan kariernya namun kondisi ini tidak atau kurang dimanfaatkan oleh sebagian dosen perempuan dengan didukung data dari 100 responden yang dijadikan sampel penelitian hanya ada 1 orang yang menjadi kepala sekolah dan 4 orang sebagai wakil kepala sekolah. Kondisi ini sangat ironis dan sangat bertolak belakang dengan adanya dukungan suami yang sangat besar. Dengan kata lain guru perempuan belum termotivasi untuk menduduki posisi struktural tertinggi di fakultas dan perguruan tinggi.

- (1) Perempuan yang bekerja di luar rumah sudah pasti memiliki penghasilan. Dengan penghasilan ini, perempuan turut berkiprah dalam perekonomian keluarga. Namun turut berkiprahnya dosen perempuan dalam perekonomian keluarga menunjukkan respon yang beragam, selain perempuan bukan sebagai pencari nafkah utama, keterlibatan perempuan dalam dunia pendidikan dikarenakan penyaluran bakat mentranfer ilmu ke mahasiswa dan hobby berbagi ilmu sehingga aktualisasi dirinya menyebabkan kehadirannya

di tengah keluarga agak kurang dan sering menimbulkan ketegangan dalam keluarga. Bila riak-riak ini tidak dikomunikasikan dengan baik akan menjadi faktor penghambat bagi dosen perempuan. Turut berkiprahnya perempuan tidak semuanya ditanggapi positif seperti hanya 44% tanggapan suami senang bila istri berpenghasilan dan 52% tanggapan suami biasa saja. Ungkapan ini mencerminkan adanya keegoan suami ketika istrinya juga berpenghasilan. Tingginya (52%) tanggapan suami ini dipengaruhi oleh faktor budaya bahwa pencari nafkah utama adalah laki-laki sehingga perempuan yang berpenghasilan lebih, disikapi dengan tanggapan yang biasa saja atau lebih ekstrim takut disaingi. Namun tidak dijumpainya tanggapan yang ekstrim ini hanya 4% yang tidak memberikan jawaban.

- (2) Bagi perempuan yang bekerja sebagai bentuk aktualisasi diri sudah dituntut lebih eksis dalam melaksanakan tugasnya. Ketika mengaktualisasikan dirinya kemungkinan timbul kendala dari keluarga (suami dan anak), untuk menghindari kendala ini diperlukan dukungan dari suami ketika perempuan bertugas di luar kota. Besarnya dukungan suami mencapai (87,33%) ini merupakan modal utama bagi perempuan bekerja untuk lebih eksis dalam mengembangkan karier. Bila suami tidak mendukung atau tidak memberi ijin untuk bertugas ke luar kota sudah pasti menjadi faktor penghambat bagi istri dalam mengaktualisasikan diri bila dibandingkan dengan tingginya dukungan yang diberikan suami maka 2% responden menjawab tidak mendukung

berarti tidak terlalu berpengaruh bagi guru perempuan untuk lebih berperan dalam mengembangkan karier.

- (3) Perempuan yang bekerja sudah pasti akan berhubungan dengan orang yang bukan menjadi bagian dari keluarganya. Tentunya diperlukan dukungan suami berupa kepercayaan kepada isteri untuk bergaul dengan teman/kolega kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya kondisi positif dengan tanggapan suami bersikap lebih netral (biasa saja) mencapai 60% dan yang bersikap senang mencapai 33,30%. Kepercayaan yang diberikan suami ini merupakan dukungan yang sangat berarti, karena apabila suami tidak memberi kepercayaan maka akan menghambat dalam beraktivitas/ berkarier dalam jabatan fungsional.
- (4) Kesuksesan seseorang dalam mencapai karir tertinggi dapat dicapai apabila ia merasa tertarik terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Rasa ketertarikan terhadap pekerjaan ini telah dimiliki oleh sebagian besar dosen yang mengajar di kota Samarinda dan Balikpapan. Bermula dari rasa tertarik terhadap suatu pekerjaan telah dibuktikan oleh dosen perempuan di kota Samarinda yang rata-rata memulai mengajar dari pendidikan S1 (golongan IIIA) ternyata dengan masa jabatan di atas 25 tahun sampai 30 tahun dengan kepangkatan IV A – IV C dan pendidikan S3 menunjukkan prestasi luar biasa dan kerja keras dosen perempuan serta dukungan keluarga yang sangat baik.
- (5) Perasaan senang yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja yang akhirnya dapat meningkatkan

karir pekerjaannya. Hal ini juga terlihat pada pekerjaan mengajar yang dilakukan oleh dosen perempuan di kota Samarinda dan Kota Balikpapan pada umumnya menyenangi profesinya sebagai seorang staf pengajar. Hal ini ditunjukkan oleh pencapaian golongan dan jabatan yang dicapai dosen perempuan pada umumnya telah mencapai golongan IV A–IVC. Namun jika dikaitkan dengan keinginan untuk menduduki jabatan tertinggi dalam jabatan fungsional sebagai guru besar (GB) dan jabatan struktural sebagai dekan dan rektor ternyata banyak dari mereka yang mengalami kendala dalam pengusulan kenaikan pangkat terutama di aspek penelitian dan pengabdian masyarakat yang harus diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional yang bereputasi dan rata-rata mereka tidak tertarik untuk menduduki jabatan struktural sebagai dekan /rektor. Dengan kata lain diperlukan komitmen dan motivasi yang tinggi bagi dosen perempuan untuk lebih banyak meluangkan waktu untuk penelitian dan pengabdian masyarakat tidak hanya mengejar proyek mengajar saja tetapi perlu dipertimbangkan nilai kepantasan dalam mengajar. Waktu mengajar yang berlebihan menyebabkan dosen perempuan di Samarinda/ Balikpapan belum memanfaatkan peluang-peluang yang sudah dimiliki secara maksimal dalam jabatan fungsional tertinggi sebagai guru besar sehingga guru besar laki-laki lebih banyak bila dibandingkan guru besar perempuan. Kurangnya ketertarikan dosen perempuan terhadap pekerjaan, menyenangi pekerjaan yang telah dimilikinya, padahal hal tersebut

hendaknya dapat dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan dirinya dalam rangka menambah kualitas dirinya.

- (6) Keinginan dosen perempuan untuk meningkatkan kualitas dirinya ditunjukkan dengan keinginan sebagian besar dosen di kota Samarinda/Balikpapan untuk meningkatkan pengetahuannya dalam bentuk penataran, pelatihan, seminar dan sebagainya. Bahkan walaupun mereka telah berusia di atas 50 tahun masih berkeinginan untuk meningkatkan pendidikan formalnya di perguruan tinggi. Hal ini terlihat dari besarnya animo dosen untuk mencapai jabatan fungsional tertinggi yaitu guru besar (GB)

#### **b) Dukungan Anak**

Hubungan anak dengan ibu yang bekerja di luar rumah terjalin dengan sangat baik. Kondisi ini didukung dengan data hasil penelitian yang menunjukkan hampir semua anak memberi dukungan kepada ibu yang bekerja di luar rumah. Dukungan yang diberikan anak dapat mempengaruhi suasana kerja bagi ibu dalam melaksanakan tugas di luar rumah. Dengan kondisi yang demikian diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Kondisi seperti ini dialami oleh hampir semua guru perempuan di kota Samarinda dan Balikpapan yang pada umumnya dalam melaksanakan tugasnya memperoleh dukungan positif dari anak-anaknya.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari seorang dosen tidak cukup hanya bekerja di dalam ruang kelas saja. Untuk meningkatkan kemampuannya, kadang-kadang dosen memperoleh peluang/tawaran untuk meningkatkan kemampuannya dalam bentuk berbagai kegiatan (/penataran, pelatihan, pendidikan) yang tidak menutup kemungkinan

pelaksanaannya dilakukan di luar kota. Bagi dosen perempuan yang berada di kota Samarinda pada umumnya merasa senang apabila ditugaskan keluar kota. Hal ini disadari karena kesempatan seperti ini jarang diberikan kepada semua dosen. Namun sebagian kecil dosen perempuan di kota Samarinda masih mengalami kendala untuk melaksanakan tugas di luar kota karena tidak didukung anak-anak yang merasa sering ditinggal keluar kota.

Anak-anak merasa senang dan bangga memiliki ibu yang berprofesi sebagai dosen. Ini dibuktikan dengan bentuk dukungan berupa bersedia untuk membantu sebagian pekerjaan ibu di dalam rumah bahkan ada yang bersedia membantu untuk menyelesaikan masalah lainnya.

## **5.2.2 Faktor Eksternal**

### **a) Peraturan Pemerintah**

Untuk mencapai karier tertinggi sebagai seorang dosen dapat dilihat dari posisinya dalam jabatan fungsional yang berhubungan dengan kenaikan pangkat setiap jenjangnya dan berapa lama untuk mencapai jabatan fungsional tersebut. Untuk itu pemerintah sudah mengeluarkan peraturan sebagai dasar pengurusan kenaikan pangkatan dan jabatan fungsional tertinggi sebagai guru besar (GB).

Persyaratan yang harus dipenuhi setiap jenjang jabatan fungsional ditentukan dengan jumlah point yang dikumpulkan berkaitan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang mencakup pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Berkaitan dengan

pengajaran tidak menjadi persoalan bagi dosen perempuan bahkan bias kelebihan SKS mengajar, seperti yang dialami dosen Pendidikan Bahasa Indonesia karena di setiap fakultas mencantumkan matakuliah Bahasa Indonesia. Dengan komposisi jumlah staf pengajar yang sedikit sementara jumlah fakultas/jurusan/prodi yang banyak maka bias setiap dosen mengajar di 2/3 fakultas dengan kelas lebih dari 8 kelas.

Akibat dari kelebihan SKS mengajar ini menyebabkan dosen tersebut tidak sempat menulis proposal penelitian sehingga kesempatan dosen tersebut untuk ikut berkompetisi dalam perekrutan proposal yang dibiayai oleh Dikti juga berkurang sehingga kesempatan untuk melakukan penelitian juga tidak ada. Sudah bias dipastikan untuk point penelitian tidak ada.

Demikian pula dengan pengabdian masyarakat yang umumnya adalah implementasi dari hasil penelitian sering tidak dilakukan karena tidak pernah melakukan penelitian. Kondisi inilah yang menjadi penghambat bagi dosen perempuan. Belum lagi persoalan dosen perempuan di dalam keluarga yang menyebabkan adanya kesenjangan gender akibat peran gender sebagai perempuan (*double burden*). Keluarga menuntut peran ibu di rumah yang selalu siap menyediakan semua keperluan keluarga cukup menjadi persoalan besar bagi dosen perempuan. Bila tidak ada komunikasi yang baik dengan suami dan anak bisa menjadi faktor penghambat bagi dosen perempuan.

Selain itu tidak semua responden mengetahui peraturan ini sehingga sekalipun memenuhi persyaratan yang ditentukan mereka kesulitan dalam mempersiapkan



persyaratan kenaikan pangkat karena beberapa aspek tidak terpenuhi atau juga karena mereka tidak dapat menghitung dengan benar persyaratan-persyaratan tersebut sehingga mengandalkan bantuan dari kepegawaian yang terkadang tidak sensitif terhadap keperluan dosen perempuan. Akhirnya ada keterlambatan dalam pengusulan berkas.

Mencermati tingkat pendidikan, pangkat dan masa kerja responden umumnya perempuan memenuhi persyaratan namun untuk unsur penelitian dan pengabdian masyarakat mengalami kendala terutama untuk memenuhi publikasi ilmiah nasional dan internasional yang memenuhi kriteria tereputasi.

Karir fungsional ditentukan sendiri oleh dosen perempuan sesuai dengan ketekunan, kemampuan dan kecakapannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar tanpa ada persaingan ketat dalam pengusulan proposal dan menunggu publikasi ilmiah. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa apabila harus bersaing dengan dosen laki-laki yang tidak memiliki persoalan ranah domestik maka perempuan masih kurang memperoleh peluang dari aspek lain seperti motivasi dalam dirinya karena disebabkan beban yang menumpuk.

#### **b) Tanggapan Masyarakat**

Tanggapan masyarakat terhadap perempuan bekerja tidak semuanya positif karena masih banyak masyarakat yang beranggapan bahwa perempuan sebaiknya tidak bekerja sehingga seringkali menjadi beban psikologis perempuan bekerja. Tanggapan positif masyarakat akan diikuti dengan dukungan secara tidak langsung bagi perempuan yang bekerja misalnya tidak menuntut perempuan yang bekerja untuk melaksanakan

tugas-tugas kemasyarakatan dan respon positif sekalipun sebagai anggota masyarakat tidak sepenuhnya dapat aktif dalam kehidupan sosial.

Umumnya masyarakat mendukung perempuan bekerja sebagai dosen karena dosen dianggap tugas yang mulia dan jam kerjanya tidak full seperti bekerja di lembaga lain. Pandangan masyarakat bahwa perempuan lebih cocok bekerja sebagai dosen juga memberi peluang dukungan yang besar bagi perempuan dan diterimanya mereka dalam berbagai organisasi sosial/organisasi kemasyarakatan yang bertujuan untuk pekerjaan sosial maupun memperjuangkan kepentingan perempuan dalam bidang sosial, budaya, kemasyarakatan, keagamaan, politik serta pemberdayaan perempuan lainnya.

Sekalipun bekerja responden juga menjadi anggota berbagai organisasi kemasyarakatan di berbagai tingkatan sebagai bentuk eksistensi diri dan pengakuan masyarakat atas kemampuan, pengetahuan, wawasan dan adanya keinginan untuk selalu eksis selain menjadi dosen.

Tingginya kemampuan perempuan tidak hanya dibuktikan dari karirnya sebagai dosen namun juga dari keterlibatannya dalam berbagai organisasi sosial dan kemasyarakatan. Rata-rata responden menjadi anggota organisasi sosial, kewanitaan dan keagamaan baik yang ada di lingkungan tempat tinggalnya maupun yang lebih tinggi kedudukannya misalnya organisasi di level Kota dan Propinsi.

### c) Lingkungan Kerja

Faktor eksternal lain yang diperkirakan dapat berpengaruh terhadap prospek pengembangan dosen perempuan dilihat dari aspek lingkungan kerja tempat responden mengajar. Lingkungan kerja biasanya terdiri atas dosen laki-laki maupun perempuan dimungkinkan persaingan yang nampak maupun tidak sering mewarnai aktivitas pekerja.

Umumnya lingkungan kerja responden tidak membedakan antara dosen laki-laki dan dosen perempuan karena semua sudah melaksanakan tugas sesuai dengan mata pelajaran dan kelas yang diasuh masing-masing. Kerjasama yang baik di antara sesama dosen tidak membedakan jenis kelamin sehingga terdapat saling mendukung diantara sesama dosen.

Dukungan yang diberikan dalam bentuk kerjasama dalam melaksanakan tugas atau sebagai dosen pengganti apabila ada yang berhalangan lebih didasarkan pada kesamaan bidang/mata pelajaran yang diampu tanpa melihat jenis kelamin. Oleh sebab itu ketidak hadirannya salah satu diantaranya tidak menjadi hambatan sepanjang sudah berkoordinasi dengan dosen yang sama.

Obyektivitas dalam hal penilaian yang dilakukan selama proses belajar mengajar digambarkan dengan tidak adanya perbedaan perlakuan terhadap dosen berdasarkan jenis kelamin baik di antara sesama dosen maupun dari Kaprodi terhadap dosen sehingga lingkungan kerja yang kondusif seperti ini dapat dijadikan motivasi dosen

perempuan dalam mengembangkan kariernya, dan ini terlihat juga dari tidak adanya hambatan dosen perempuan mencapai jenjang jabatan fungsionalnya.

## **BAB VI**

### **RENCANA TAHAP BERIKUTNYA**

Tahap tahun pertama ini focus penelitian pada deskripsi kondisi dosen perempuan dalam jabatan fungsional tertinggi yaitu guru besar (GB), yang tidak pernah lepas dari persoalan guru perempuan, yang dalam meniti karier di perguruan tinggi. Persoalan-persoalan dosen perempuan di perguruan tinggi dianalisis dengan model Analisis Sarah Longwee dengan mencermati aspek-aspek yang mendukung keberadaan dosen perempuan berkenaan dengan pengalaman, sikap, pengetahuan yang dimiliki menjadi bahan pertimbangan dalam menganalisis persoalan yang dihadapi dosen dalam jabatan fungsional.

Persoalan-persoalan yang dihadapi dosen perempuan dalam jabatan fungsional tidak terlepas dengan keberadaan dosen perempuan dalam jabatan struktural. Ada indikasi dosen perempuan yang menjabat jabatan struktural seperti dosen perempuan dengan posisi kaprodi pastinya memiliki kesibukan selain bertambah beban kerja sehingga menjadi persoalan yang perlu dibahas lebih lanjut. Maka di tahun kedua ini fokus penelitian pada persoalan –persoalan perempuan dalam jabatan struktural. Ada indikasi bias gender dalam jabatan structural baik di tingkat uiversitas (Rektor, Wakil Rektor I, Wakil Rektor 2 dan Wakil Rektor III ) biasanya laki-laki, begitu pula di tingkat fakultas (Dekan, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Wakil Dekan III) bahkan sampai di tingkat jurusan dan program studi. Minimnya partisipasi perempuan dalam

jabatan struktural di perguruan tinggi, baik di tingkatan fakultas, jurusan dan prodi menarik dicermati.

Rencana yang akan dicapai pada tahun ke dua, berkaitan dengan focus penelitian tertuang dalam rumusan masalah berikut ini:

- (1) Bagaimana peluang dosen perempuan dalam jabatan struktural di perguruan tinggi?
- (2) Faktor-faktor yang mendukung dosen perempuan dalam jabatan structural di perguruan tinggi
- (3) Faktor-faktor yang menghambat dosen perempuan dalam jabatan struktural di perguruan tinggi?

## **BAB VII**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **7.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian berkenaan "Penerapan Model Analisis Gender Sara H. Longwee pada Kajian Persoalan Dosen Perempuan dalam Jabatan Fungsional di Perguruan Tinggi " dapat disimpulkan sebagai berikut:

Gambaran persoalan –persoalan dosen perempuan dalam jabatan fungsional diklasifikasi atas tiga kategori dosen yaitu: (a) Tipe dosen perempuan dengan segala persoalan perempuan yang memiliki prestasi dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan tinggi lancar sehingga posisi jabatan fungsional tertinggi sebagai guru besar tercapai, (b) Tipe dosen perempuan dengan persoalan dosen perempuan berhasil menyelesaikan studi S3 dengan jabatan fungsional lektor kepala, (c) Tipe dosen perempuan dengan persoalan dosen perempuan belum S3, sudah pada posisi lektor kepala. Kondisi tiga tipe dosen perempuan dalam karier jabatan fungsional memiliki pengalaman yang berbeda dapat dilihat dari partisipasi dosen perempuan dalam pengembangan dirinya sehingga semua persyaratan termasuk Tri Dharma Perguruan Tingginya terpenuhi. Terpenuhinya persyaratan jabatan fungsional tentunya banyak hal-hal yang dialami dosen perempuan mencakup semua unsur yang terkait dalam faktor internal secara keseluruhan dapat menjadi faktor penghambat dan faktor pendukung dalam meniti karier dalam jabatan fungsional di perguruan tinggi:

1. Faktor internal yang mendukung pengembangan karier dosen perempuan dalam jabatan fungsional adalah pendidikan, masa kerja, keaktifan dan motivasi dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi menjadikan dosen perempuan dalam jabatan fungsional, namun modal utama ini tidak/kurang dimanfaatkan dosen perempuan untuk segera mencapai jabatan fungsional tertinggi di perguruan tinggi . Kondisi ini didukung oleh rendahnya aspirasi dan motivasi dosen perempuan karena sudah dilibatkan dalam pekerjaan ranah domestik sehingga dosen perempuan cenderung cepat puas dengan kondisi yang sudah dicapai saat ini. Bila prestasi dan keterlibatan dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi dimanfaatkan dengan cermat dikarenakan dukungan anak dan suami: (a) Pada umumnya anak memiliki rasa senang dan bangga mempunyai ibu yang berprofesi sebagai dosen. Sikap anak lainnya sebagai bentuk dukungan kepada ibu adalah anak bersedia untuk ditinggal di rumah sementara ibu melaksanakan tugas keluar kota. Anak-anak juga mau untuk membantu sebagian pekerjaan rumah selama ibu bertugas di luar rumah. Bentuk-bentuk dukungan tersebut sangat diperlukan oleh dosen perempuan karena hal ini dapat berpengaruh positif bagi peningkatan kinerja sebagai seorang dosen.
2. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi dari luar, mencakup (1) sekalipun peraturan yang mengatur proses pengusulan kenaikan jabatan fungsional tidak membedakan antara dosen laki-laki dan dosen perempuan,



namun respon yang diberikan antara dosen perempuan dan dosen laki-laki berbeda. Kondisi ini disebabkan karena beban tugas yang diberikan pada perempuan lebih banyak karena harus terlibat dalam ranah domestik inilah bisa menjadi faktor penghambat bila dosen perempuan tidak dapat mengelola dengan baik, (2) Masyarakat sekitar, pandangan masyarakat sekitar mengenai perempuan yang bekerja di luar rumah masih terdengar, kondisi ini bisa menjadi faktor penghambat bila kemudian dosen perempuan menghentikan aktivitasnya (tuntutan Tri Dharma PT) tidak terpenuhi. Selain itu juga menjadi faktor penghambat bila umumnya merespon positif perempuan yang bekerja sebagai dosen sehingga tidak dituntut untuk melaksanakan tugas kemasyarakatan apabila tidak memungkinkan karena kesibukannya bekerja., (3) Lingkungan kerja tidak membedakan dosen laki-laki dan perempuan karena dalam melaksanakan tugas lebih mengutamakan bidang keahlian mata kuliah yang diampu tanpa harus melihat jenis kelamin. Dukungan lingkungan kerja terhadap perempuan terlihat dari kerjasama yang baik di antara sesama dosen dan di antara dosen dengan koordinator Program Studi. Dengan demikian lingkungan kerja tidak berpotensi menghambat perempuan dalam mengembangkan karirnya..

## **7.2.Saran**

1. Pada umumnya dosen perempuan di kota Samarinda/Balikpapan sudah memperoleh dukungan dari suami dan anak dalam meningkatkan karirnya dalam jabatan fungsional tetapi mereka belum memanfaatkan peluang secara

optimal maka hendaknya dosen perempuan dapat memanfaatkan peluang tersebut baik di dalam maupun di luar kota seperti mengikuti workshop, pelatihan, pendidikan dan sebagainya atau dalam bentuk tawaran apa pun yang dapat meningkatkan karirnya.

2. Peraturan-peraturan tentang syarat-syarat pengajuan jabatan fungsional serta lingkungan kerja tidak membedakan antara dosen laki-laki dan perempuan namun realitasnya hanya sedikit dosen perempuan yang mencapai jabatan fungsional tertinggi sebagai guru besar disebabkan oleh faktor internal dari dirinya sendiri maka disarankan dosen perempuan dapat berusaha meningkatkan motivasinya untuk mengikuti pendidikan jenjang S3 sebagai syarat utama, giat melakukan penelitian dan menerbitkan dalam bentuk jurnal nasional/internasional.
3. Lingkungan masyarakat dan lingkungan pekerjaan dalam bentuk kerjasama yang baik antara dosen dan kaprodi/jurusan tidak membedakan antara dosen perempuan laki-laki dan perempuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Pokja PUG Depdiknas. *Panduan Sekolah Berwawasan Gender*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Masyarakat. Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal. Departemen Pendidikan Nasional, 2009.
- Ahnaf, Arizal, dkk. 1998. *Pemantauan Perkembangan Kesejahteraan Rakyat: Pemanfaatan Data Survei Sosial Ekonomi Nasional dan Data Sosial Kependudukan Lainnya*. Jakarta: CV Rioma,
- Alwasilah, A. Chaedar.. 2002. *Pokoknya Kualitatif: Dasar-Dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif*. PT Dunia Pustaka Jaya.
- BP. 1994. *Indikator Sosial Wanita Indonesia* ,
- Bainar. 1998. *Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemodernan*. Jakarta: PT Pustaka Cidesindo.,
- Budi Santoso. 1992. *Citra Wanita dan Kekuasaan Jawa*. Yogyakarta: Kanisius,
- Bogdan, R. and Taylor, S.J, 1984. *Introductio to Qualitative Reserach Methods: The Search for Meaning*, New Yrk: John Wiley and Sons,
- Bungin, Burhan, 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group,
- Creswell, J.W., 1994. *Research Design: Quantitative and Qualitative Approach*, London: Sage,
- Denzin, Norman K dan Lincoln, Yvonna S (eds). 1994. *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, London and New Delhi: Sage Publications.,
- Djaali dan Puji Mulyono, 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia.,
- Echols, John M. dan Hassan Shadily 1983.. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia. Cet. XII,
- Edgar Andrew and Peter Sedgwick. 1999. *Key Concepts in Cultural Theory*. London and Newyork: Routledge..
- Faqih, Mansoer, 1997. *Penyadaran Jender: Buku Panduan untuk Pekerja*. Jakarta: ILO Indonesia.,

- Fagih, Mansoer, 1999. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset,
- Hadjar, Ibnu, 1996. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Perkasa Press,
- Kodiran. 1986. *Nilai Anak dan Wanita dalam Masyarakat Jawa*. Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Kebudayaan Proyek Penelitian dan Pengkajian Kebudayaan Nusantara Bagian Jawa,
- Koentjaraningrat, 1982. *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia,
- Koentjaraningra, 1993. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990 Lips, Hilary M. *Sex and Gender: An Introduction*. London: Myfield Publishing Company,
- Mantja, W, 1997. *Etnografi: Disain Penelitian Manajemen Pendidikan*. Malang: Program Pascasarjana IKIP Malang,
- Miles, Matthew B., dan Huberman, A. Michael, 1984. *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hills: Sage Publications, Inc. Beverly Hills: Sage Publications, Inc.
- Mulyana, Deddy. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya,.
- Momsen, Janet Henshall. *Women and Development in Third World*. London and New York: Routledge, 1991.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 1993.
- Mosse, JC. 1996. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar dan Rafika Anisa,.
- Megawangi, Ratna. 1999. *Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Bandung: Mizan. Cet. 1,.
- Muhadjir, Noeng, 2000. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi IV*. Yogyakarta: Rake Sarasin,

- Mulia, Siti Musdah 2004. *Islam Menggugat Poligami*. Jakarta: Gradedia Pustaka Utama. Cet. I.
- Neufeldt, Victoria (ed.) , 1984. *Webster's New World Dictionary*. New York Webster's New World Clevelanland,
- Notosusanto, Smita & E Kristi Purwandari. 1997.(Penyunting). *Perempuan dan Pemberdayaan*. Jakarta: Program Studi Kajian Perempuan PPS Universitas Indonesia,
- Showalter, Elaine (ed.) . *Speaking of Gender*. New York & London: Routledge, 1989.
- Saparinah Sadli, 1994. "Konsep Kemitrasejajaran Laki-laki dan Perempuan" Makalah Disampaikan pada Pusat Studi Wanita Palangkaraya, 1 Desember
- Saparinah Sadli, 1999. Metodologi Penelitian Berperspektif Perempuan dalam Riset Sosial. Program Studi Kajian Wanita. Program Pascasarjana Universitas Indonesia,
- Soetrisno dan Rita Hanafie, 2007. Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi,
- Soewondo, Nani, 1984, *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Umar, Nasaruddin. 1999. *Argumen Kesetaraan Gender: Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina. Cet. I.
- Wibawa, Samodra; Purbokusumo, Yuyun; dan Pramusinto, Agus, 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Traja Grfindo Persada,
- William N. Dunn, 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Terjemahan Fakultas ISIPOL Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,
- Yin, Robert K, 2003. *Studi Kasus Desain dan Metode (Terjemahan)*. Jakarta: P T Raja Grafindo Persada,

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### BIODATA PENELITI

#### A. NAMA DAN JABATAN

1.	Nama Lengkap	Dr. Widyatmike Gede Mulawarman, M.Hum.
2.	Jenis Kelamin	Perempuan
3.	Tempat/Tanggal lahir	Tarakan, 30 Desember 1964
4.	NIP	196412301989032001
5.	NIDN	0030126406
6.	Pangkat/Gol./TMT	Pembina Tk 1/IV B/ 1 Maret 2013
7.	Jabatan Fungsional	Lektor Kepala
8.	Jabatan Struktural	-
9.	Alamat Rumah	Perum Unmul, Jl. Modang No.17 Sempaja Samarinda
10.	Nomor Telepon/HP	0541743662/08125507553/ 081390420781
11.	Alamat Kantor	Kampus SGO, Jl. Pahlawan No.1
12.	Nomor Telepon/Fax	0541743662
13.	Alamat e-mail	<a href="mailto:widyatmikegedemulawarman@yahoo.co.id">widyatmikegedemulawarman@yahoo.co.id</a>
14.	Bidang Keahlian	Linguistik

**B. RIWAYAT PENDIDIKAN**

	<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>
Nama PT	UNDIP	UGM	UNJ
Bidang Ilmu	Linguistik	Linguistik	Manajemen Pendidikan
Tahun Masuk - Lulus	Tahun Masuk 1983 Tahun Lulus 1988	Tahun Masuk 1996 Tahun Lulus 1998	Tahun masuk 2009/2010 Tahun lulus 2012

**C. PENGALAMAN PENELITIAN DALAM LIMA TAHUN TERAKHIR**

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Jt – Rupiah)
1.	2011	Analisis Struktural Pemarkah Diatesis dalam Bahasa Kutai	Mandiri	-
2.	2011	Pelaksanaan Sekolah Berwawasan Gender: Suatu Kajian Evaluatif	Mandiri	-
3.	2011	Analisis Gender Kebijakan Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur	Mandiri	-
4.	2012	Kalimat Majemuk Bahasa Berau: Suatu Tinjauan Struktural	Mandiri	-
5.	2012	Sistem Reduplikasi Bahasa Dayak Tunjung di Kabupaten Kutai	Mandiri	-

		Barat: Suatu Tinjauan Struktural		
6.	2012	Ungkapan Bahasa Dayak Tunjung: Suatu Kajian Etnografi	Mandiri	-
7.	2013	Perilaku Sintaksis Kata Fatis Ajakan dalam Kalimat bahasa Kutai: Suatu Kajian Sociolinguistik	Mandiri	-

**D. PENGALAMAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT DALAM LIMA TAHUN TERAKHIR**

No.	Tahun	Judul Kegiatan	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Jt – Rupiah)
1.	21-30 Juli Tahun 2011	Sebagai Instruktur dalam Kegiatan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)	FKIP	5.000.000
2.	13Desember Tahun 2011	Sosialisasi Sekolah Berwawasan Gender di Kota Bontang	Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur	5.000.000,00 (Honor Nara sumber 2 Jam)
3.	Tahun 2012	Sebagai Narasumber dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Peran Serta dan Kesetaraan Gender, di Kota Samarinda	Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur	3.500.000
4.	9 Juni Tahun 2012	Pelatihan Penguatan Strategi Pembelajaran Responsif Gender Bidang Pendidikan, di Kota Balikpapan	Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur	5.000.000
5.	19-22 Juni	Pelatihan Penyusunan	Dinas	13.500.000



	2013	Penganggaran yang Responsif Gender	Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur	(Honor sebagai narasumber)
6.	29 Sept-2 Okt 2013	Sebagai Narasumber dalam Pelatihan Sekolah Berwawasan Gender	Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur	3.750.000
7.	17-20 Oktober Tahun 2013	Sebagai Narasumber dalam Kegiatan Pelatihan Penyusunan Penganggaran yang Responsif Gender	Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur	7.500.000
8.	16-17 Juni 2014	Sebagai Narasumber dalam Kegiatan Sosialisasi PUG di Kota Samarinda	Badan Pemberdayaan Masyarakat & Perempuan Kota Samarinda	3.675.000
9.	5-7 November Tahun 2014	Sebagai Narasumber dalam Sosialisasi dan Pelatihan PPRG untuk SKPD di Bappeda Kota Samarinda	Badan Pemberdayaan Masyarakat & Perempuan Kota Samarinda	3.750.000
10.	12-14 November 2014	Sebagai Narasumber dalam Sosialisasi dan Pelatihan PPRG untuk TAPD di Bappeda Kota Samarinda	Badan Pemberdayaan Masyarakat & Perempuan Kota Samarinda	3.750.000
11.	24-26 November	Sebagai Narasumber dalam Sosialisasi dan Pelatihan PPRG	Badan Pemberdayaan	3.750.000

		untuk SKPD dan TAPD di Bappeda Kota Samarinda	Masyarakat & Perempuan Kota Samarinda	
--	--	---	---------------------------------------	--

#### E. KARYA TULIS ILMIAH/JURNAL LIMA TAHUN TERAKHIR

No.	Judul Artikel Ilmiah	Volume/No/ Tahun	Nama Jurnal
1.	Pelaksanaan Sekolah Berwawasan Gender: Suatu Kajian Evaluatif	Volume 8 Nomor 3 Tanggal 3 Juni Tahun 2011	“Jurnal Pendidikan Masyarakat”
2.	Analisis Gender Kebijakan Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur	Volume 6 Nomor 4, November 2011	“Jurnal Cerdas Kreatif”
3.	Kalimat Majemuk Bahasa Berau: Suatu Tinjauan Struktural	Volume 8 Nomer 4, Agustus 2011	“Jurnal Pendidikan Masyarakat”
4.	Ungkapan Bahasa Dayak Tunjung: Suatu Kajian Etnografi	Volume 7 Nomor 6, November 2012	“Jurnal Cerdas Kreatif”
5	Perilaku Sintaksis Kata Fatis Ajakan dalam Kalimat bahasa Kutai: Suatu Kajian Sociolinguistik	Volume 8 Nomor 1, Januari 2013	“Jurnal Cerdas Kreatif”
6	Penggunaan Metode Diskusi dalam Pembelajaran Keterampilan Berbicara Siswa Kelas XI Keperawatan B SMK Medika Samarinda Tahun Pembelajaran 2012/2013	Volume 8 Nomor 3, Mei 2013	“Jurnal Cerdas Kreatif”
7	Pelaksanaan Sekolah Berwawasan Gender di Kota Bontang: Analisis GAP (Gender Analysis Pathway)	Volume VII, Nomor 1, Juni 2013	“Borneo” Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur

8.	Strategi Pembelajaran Berwawasan Gender di Perguruan Tinggi Melalui Kegiatan Workshop	Volume 2 No.1 Oktober 2012 (ISSN 2089-0010)	“Olah Bebaya”
9.	Analisis Ideologi Gender dan Citra Perempuan dalam Kumpulan Cerpen Perempuan Kaltim Badadai oleh 17 Perempuan Cerpenis	Volume VIII, 1 Juni 2014	“Borneo” Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur

**F. PENGALAMAN PENYAMPAIAN MAKALAH SECARA ORAL PADA PERTEMUAN/SEMINAR ILMIAH DALAM LIMA TAHUN TERAKHIR**

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan tempat
1.	Seminar Nasional Pendidikan ke 2	Perspektif Gender: Sebagai Solusi Mengatasi Ketimpangan Gender Bidang Pendidikan	15 September 2012, Gedung Rektorat Unmul Samarinda
2.	Seminar Internasional Sastra Bandung (SISBA, Tahun 2013),	Ungkapan Bahasa Dayak Tunjung: Suatu Kajian Etnografi	11-12 Juni Tahun 2013, Bandung
3.	2 <sup>nd</sup> International Seminar on Quality dan Affordable Education (ISQAE) 2013	Implication of Pathway Analysis of Gender Models (GAP) in The Implementation of Gender- Gender Oriented School in East Kalimantan	7-10 Oktober 2013, Johor Baru Malaysia
4.	Seminar Nasional Pendidikan ke 3	Penerapan Model Gender Analysis Pathway dalam Pelaksanaan Sekolah Berwawasan Gender Di Kota	30 N0vember 2013, Gedung Rektorat Unmul Samarinda

		Balikpapan	
5.	International Seminar on Education 2014	The Implementation Of Gender-Oriented Schools: An Ethnographic Study At SMA In Kabupaten Paser	3 Mei 2014 , Banten
6.	The 1 Sriwijaya University Learning and Education International Conference 2014	The Implementation Of Gender-Oriented Schools: An Ethnographic Study At SMA In Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU)	16 – 18 Mei 2014 , Universitas Sriwijaya Palembang
7.	International Conference on Education (ICEDU 2014)	Implimentation Child Friendly School Program Primary Education Level (SD) in Samarinda City	4-6 Juni 2014, University Malaysia Sabah, Kota Kinibalu
8.	Seminar Nasional “UNJ Emas” Bersinergi Mewujudkan Pendidikan Unggul dan Berkeadilan dalam Kebhinekaan	Perilaku Sintaksis Adjektiva Bahasa Kutai: Kajian Pemakaian Nahasa Kutai di Desa Muara Bengkal Ulu Kabupaten Kutai	11 Juni 2014, Jakarta
9.	Seminar Internasional Bahasa Ibu (SIBI) Tahun 2014	Analisis Tradisi Lisan Tawar Pengobatan Suku Kutai	19-20 Agustus 2014, Hotel Grand Royal Panghegar Bandung
10.	Seminar Nasional Pendidikan	Guru Perempuan Dalam Jabatan Kepala Sekolah : (Studi Kasus Persoalan Perempuan Dalam Meniti KarierDi Sekolah )	18 Oktober 2014, Samarinda

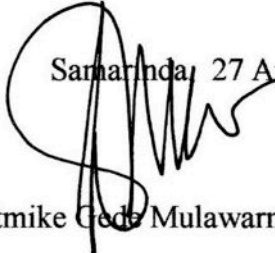
11.	The 3 <sup>rd</sup> International Seminar on Languages and Arts (ISLA-3)	Sastra Lisan” Upacara Adat Mak Jamu” Sebagai Cermin Karakter Masyarakat Desa Tanjung Batu di Kecamatan Pulau Derawan	17-18 Oktober. Faculty of Languages and Arts State University of Padang
12.	3 <sup>rd</sup> International Seminar on Quality and Affordable Education	Career Developmen Prospect of Women Teacher in the Scool Samarinda City	25-28 November 2014, Unversity of Malaya, Kuala Lumpur

			Lumpur
--	--	--	--------

**G. PENGALAMAN LAINNYA DALAM LIMA TAHUN TERAKHIR**

No.	Pengalaman	Tahun
1.	Sebagai Peserta dalam Kegiatan The 1 <sup>st</sup> International Seminar in Quality an Affordable Education , di Jakarta	21- 23 Mei Tahun 2012
2.	Sebagai Peserta dalam Kegiatan Konferensi Internasional Kesusastraan, Yogyakarta	7-9 November Tahun 2012
3.	Sebagai Peserta dalam Kegiatan Seminar Nasional Pendidikan , di Jakarta	24 Agustus 2012
4.	Sebagai Peserta dalam Lokakarya Praktik yang Baik dalam Pendidikan , Makasar	Januari 2013
5.	Sebagai Peserta dalam Lokakarya Praktik yang Baik dalam Pendidikan , Surabaya	1-3Maret 2013
6.	Sebagai Peserta dalam Pelatihan Penyusunan Proposal Penelitian Bantuan Stimulus Tahun 2013 di Lingkungan Universitas mulawarman	23-24 Maret 2013
7.	Sebagai Peserta dalam Kegiatan Penyegaran Narasumber Nasional Implementasi Kurikulum 2013 Jenjang SMP yang diselenggarakan di Hotel Patra Jasa Semarang dengan Kriteria <b>BAIK SEKALI</b>	10 – 13 April 2014
8.	Sebagai peserta Workshop pada Penyusunan Proposal Memanfaatkan Trust Fund dan Project Fund yang Dikelola Sekretaris ASEAN	11 Juli 2014
9.	Sebagai Peserta dalam Kegiatan Pelatihan Cara Berkomunikasi dan Menyusun Proposal untuk Dunia Industri bagi Dosen Unmul	5 September 2014

Samarinda, 27 April 2015



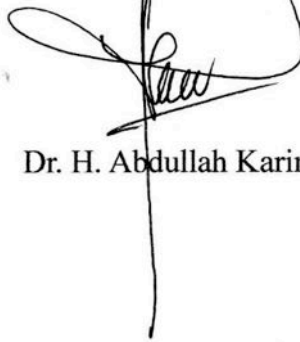
Dr. Widyatmike Gede Mulawarman, M.Hum.

## BIO DATA

- Nama : Dr.H. Abdullah Karim,M.S.  
NIP : 195705011984 03 01.005  
Pangkat / Golongan : Pembina (IVb)  
Isteri : Hj.Noryani Sorayalita, SE, MMT. (ITB) (Inspektorat Prov. Kaltim )  
Putra : dr. Muhammad Anshory ,S.Ked. Fak Kedokteran Univ. Br awijaya Malang, Skg. Pendidikan Prog.Dokter Spesialis )  
Pendidikan : S1 ADM NEGARA Unmul Samarinda  
: S2 ILMU KOMUNIKASI Unpad Bandung  
: S3 ILMU ADMINISTRASI Unibraw Malang  
Pekerjaan : 1. Staf Pengajar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman  
2. Staf Pengajar pada S2 Program Pascasarjana Fisip Unmul  
3. Staf Pengajar pada beberapa Program Studi dilingkungan Fisip Unmul  
4. Tenaga Peneliti/pelatih pada Pusat Penelitian Gender Universitas Mulawarman  
5. Aktif sebagai nara sumber  
a) Berkenaan dengan Konsep Gender dan Gender di Bidang Pendidikan dll  
b) Berkenaan dengan Kehumasan  
c) Berkenaan dengan Political Communication and Public Speaking pada Partai Politik  
d) Membangun sinergitas BNN dengan Komponen Instansi Pemerintah Swasta dan masyarakat (BNN PUSAT JAKARTA)  
Pengalaman Kursus : 1. IUC – Universitas Indonesia Jakarta  
2. Komputer UGM Yogyakarta  
3. Gender Mainstreaming and Analysis, Flinders University South Australia  
4. Design Home page se-Asia Tenggara , SEAMOLEC Jakarta  
5. Perencanaan dan penganggaran Responsif Gender  
6. Dll  
Pengalaman Penelitian : 1. Pengkajian Nilai Budaya Kalimantan Timur Terhadap Perempuan , Studi pada Prosesi Perkawinan dan Kelahiran 2010  
2. Kajian Tentang Pengembangan Hasil Pertanian sebagai Energi Alternatif (BEO-ETHANOL) di Pedesaan 2010

3. Evaluasi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri (Keterlibatan Dan Manfaatnya Bagi Perempuan Di Kalimantan Timur) 2011
4. Analisis Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) Di Kalimantan Timur 2011
5. Penerapan Model Gender Analysis Pathway (GAP) Dalam Pelaksanaan Sekolah Berwawasan Gender Di Kalimantan Timur 2011
6. Performance Accountability of Government Institution (Study in Education Agency in East Kalimantan Province (2014) Jurnal Public Policy and Administration Research [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online) Vol.4, No.6, 2014

Samarinda, 27 April 2015



Dr. H. Abdullah Karim, M.S.



## **BIODATA**

1. Nama : Dra. Endang Dwi Sulistyowati, M.Si
2. NIP : 196010201986032001
3. Pangkat / Golongan: Pembina /IVa
4. Tempat / Tgl. Lahir: Wonosobo, 20 Oktober 1960
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Alamat Rumah : Perum Unmul SidomulyoJl. Rumbia No. 1 Samarinda
8. Alamat Kantor : Kampus Gn Kelua Jl. Muara Pahu Samarinda
9. Riwayat Pendidikan (Dari S1)

<b>No</b>	<b>Riwayat Pendidikan</b>	<b>Tahun .....s/d .....</b>
1.	FKIP Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia UNS	1980 s.d. 1985
2.	S2 Kebijakan Publik Universitas Mulawarman	2003
3.	S3 Jurusan Manajemen Pendidikan Universitas Mulawarman	2013

### 10. Riwayat Pekerjaan

<b>No</b>	<b>Riwayat Pekerjaan</b>	<b>Tahun .....s/d .....</b>
1.	Staf Pengajar Jurusan Bahasa dan Seni, Prodi Bahasa Indonesia	1 Maret 1986 s.d. Sekarang
2.	Staf Pengajar di Fak Ilmu Budaya	2009 s.d.Sekarang
3.	Staf Pengajar MPK Bahasa Indonesia di UP. farmasi, , Fisipol, dan Ekonomi	2005 s.d Sekarang

11. Jabatan Fungsional

No	Riwayat Jabatan Fungsional	Tahun .....s.d. ....
1.	Asisten Ahli Madya	1986 s.d. 1 April 1989
2.	Asisten Ahli	1989 s.d. 1 April 1991
3.	Lektor Muda	1991 s.d 1 April 1993
4.	Lektor Madya	1993 s.d. 1 April 1996
5.	Lektor Kepala (4A)	1996 s.d sekarang

12. Jabatan Adminitrasi / Tambahan

No	Riwayat Jabatan Adminitrasi / Tambahan	Tahun .....s/d .....
1.	Bendahara Pusat Penelitian Gender Universitas Mulawarman	Tahun 2000- 2010
2	Ketua Jurusan Pendidikan Bahasa	2011 sampai sekarang

13. Bidang Ilmu : Pendidikan Bahasa

14. Bidang Keahlian : Pendidikan Bahasa Indonesia

15. Penelitian & Publikasi

No	Judul Penelitian & Publikasi	Tahun
1.	a. Profil Perlindungan dan Kesejahteraan Anak di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2008	2008
2.	a. Pengkajian Nilai-nilai Budaya tentang Perempuan dan Anak	2009

	(Prosesi Perkawinan dan Kelahiran Daerah Suku dan Kutai) Tahun 2009	
3.	a. Penerapan Model Gender Analysis Pathway (GAP) Dalam Pelaksanaan Sekolah Berwawasan Gender di Kalimantan Timur Tahun 2010	2010
4.	a. Analisis Implementasi Kebijakan Pengerusutamaan Gender (PUG) di Kalimantan Timur Tahun 2011	2011
5.	a. Peran Perempuan Pedagang Kaki Lima di Sektor Informal Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011	2011
6.	a. Peran Perempuan dalam Pengembangan Budaya di Kabupaten Kutai Barat	2012
7.	Partikel dalam Bahasa Kutai "Bungan Malan Peselung Luan" cerita suku Dayak Kenyah di tinjau dari nilai religius	2015

	Kesejahteraan Anak di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2008	
2.	a. Pengkajian Nilai-nilai Budaya tentang Perempuan dan Anak (Prosesi Perkawinan dan Kelahiran Daerah Suku dan Kutai) Tahun 2009	2009
3.	a. Penerapan Model Gender Analysis Pathway (GAP) Dalam Pelaksanaan Sekolah Berwawasan Gender di Kalimantan Timur Tahun 2010	2010
4.	a. Analisis Implementasi Kebijakan Pengerusutamaan Gender (PUG) di Kalimantan Timur Tahun 2011	2011
5.	a. Peran Perempuan Pedagang Kaki Lima di Sektor Informal Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011	2011
6.	a. Peran Perempuan dalam Pengembangan Budaya di Kabupaten Kutai Barat	2012
7.	Partikel dalam Bahasa Kutai "Bungan Malan Peselung Luan" cerita suku Dayak Kenyah di tinjau dari nilai religius	2015

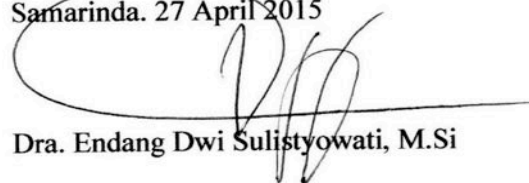
16. HAKI

No	Judul HAKI	Tahun
-		

17. Keanggotaan dalam Asosiasi / Himpunan Ilmiah / Profesi

No	Judul Asosiasi / Himpunan Ilmiah / Profesi	Tahun
1.	Masyarakat Linguistik Indonesia	1988 - Sekarang
2.	HISKI	2010 - Sekarang
3.	HPBI	2010 - Sekarang
4.	Pusat Penelitian Gender	2008- Sekarang

Samarinda. 27 April 2015



Dra. Endang Dwi Sulistyowati, M.Si

## ARTIKEL

### **PENERAPAN MODEL ANALISIS GENDER SARA H. LONGWEE PADA KAJIAN PERSOALAN DOSEN PEREMPUAN DALAM JABATAN FUNGSIONAL DI PERGURUAN TINGGI**

oleh

Widyatmike Gede Mulawarman (Staf Pengajar FKIP Univ. Mulawarman)

Abdullah Karim (Staf Pengajar FISIPOL Univ. Mulawarman)

Endang Dwi Sulistyawati (Staf Pengajar FKIP Univ. Mulawarman)

Email: [widyatmikegedemulawarman@yahoo.co.id](mailto:widyatmikegedemulawarman@yahoo.co.id)

Fokus penelitian ini berkenaan dengan kajian persoalan posisi dosen perempuan dalam jabatan fungsional tertinggi, fokus perhatiannya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi posisi perempuan di perguruan tinggi. Hasil observasi awal yang dilakukan di Universitas Mulawarman menunjukkan secara kuantitas profesi pendidik sangat diminati perempuan dan ini menjadi modal dasar bagi perempuan untuk mengembangkan kariernya di perguruan tinggi. Namun realitasnya potensi yang dimiliki dosen perempuan ini tidak semuanya dimanfaatkan dan dipertimbangkan dalam meniti karier pada jabatan fungsional tertinggi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan metode *snowball*. Dengan teknik ini diharapkan peneliti akan mendapatkan *key informants* yang memadai yaitu dosen perempuan yang memiliki pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi dan pendidikan S3.

Hasil penelitian menunjukkan ada tiga kategori dosen perempuan: (a) Tipe dosen perempuan dengan segala persoalan perempuan yang memiliki prestasi dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan tinggi luncur sehingga posisi jabatan fungsional tertinggi sebagai guru besar tercapai, (b) Tipe dosen perempuan dengan persoalan dosen perempuan berhasil menyelesaikan studi S3 dengan jabatan fungsional *lector* kepala, (c) Tipe dosen perempuan dengan persoalan dosen perempuan belum S3, sudah pada posisi *lector* kepala. Klasifikasi atas tiga kategori dosen perempuan tidak terlepas dari persoalan perempuan yang dapat menghambat dalam prestasi dalam jabatan fungsional. Unsur-unsur yang menghambat karier dosen perempuan meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang menghambat karier dosen perempuan dalam jabatan fungsional antara lain rendahnya aspirasi dan motivasi dosen perempuan sehingga dosen perempuan cenderung cepat puas dengan kondisi yang sudah dicapai saat ini dan kesibukan mengajar yang menyebabkan tidak sempat melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Faktor eksternal yang menghambat karier dosen perempuan dalam jabatan fungsional adalah a) peraturan kepegawaian yang mengatur

persyaratan kenaikan pangkat, sehingga sulit untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat, b) lingkungan bekerja, dan c) budaya.

Kata kunci: Faktor penghambat, karier dosen perempuan , jabatan fungsional

## PENDAHULUAN

Dalam pengertian umum kajian persoalan dosen perempuan berarti segala kajian yang fokus perhatiannya tentang dosen perempuan. Misalnya kajian tentang sejarah perempuan untuk memperoleh/ memposisikan dirinya sebagai perempuan karier dalam jabatan fungsional di perguruan tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara laki-laki dan perempuan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk dan pola perilaku yang mencerminkan penerimaan dari pihak laki-laki atau perempuan terhadap kedudukan tiap-tiap jenis kelamin. Proses ini dikuatkan oleh realitas dalam banyak kebudayaan bahwa posisi laki-laki berada lebih tinggi secara struktural dibandingkan dengan perempuan. Hal ini membuktikan bahwa interaksi yang terjalin menuntut adanya satu jenis kelamin yang lebih unggul dibandingkan dengan yang lain. Pihak laki-laki merupakan pemenang, memiliki kekuasaan yang lebih besar dan peran yang lebih menentukan dalam berbagai proses social dibandingkan dengan perempuan, bahkan pada lingkup pergaulan social yang lebih luas seperti kelompok masyarakat. Proses pengambilan keputusan dalam sebuah keluarga, tidak terlepas dari kontrol kekuasaan laki-laki yang dianggap lebih berwenang.

Kondisi ini terjadi dan seolah-olah dilegalkan oleh konstruksi kebudayaan setempat. Proses ini berulang akhirnya banyak membentuk pandangan negative tentang kaum perempuan yang di antaranya meliputi fungsi, peran, dan kedudukan mereka dalam kehidupan bermasyarakat. Salah satunya ialah stereotip bahwa perempuan merupakan kaum yang lemah, sedangkan laki-laki ialah kaum yang kuat. Berdasarkan hal ini, perempuan memiliki kecenderungan yang kuat untuk bergantung kepada laki-laki. Sebaliknya, laki-laki memiliki kekuasaan untuk mengontrol perempuan dalam berbagai hal.

Ketika membahas masalah perempuan, satu konsep penting yang tidak boleh dilupakan ialah konsep gender. Hal ini menjadi masalah yang krusial karena stereotip

yang dibentuk oleh gender dalam aplikasinya memiliki kecenderungan menguntungkan jenis kelamin tertentu yakni laki-laki. Keuntungan tersebut tampak dalam berbagai bentuk tatanan social dan budaya yang berlaku pada masyarakat yang menganut budaya patriarki. Perempuan yang digambarkan dengan citra-citra tertentu yang mengesankan inferioritas perempuan, baik dalam struktur sosial seperti dalam jabatan struktural di perguruan tinggi.

Mencermati permasalahan perempuan dalam meniti karier di perguruan tinggi dapat dicermati dengan melihat perempuan dalam data kuantitatif berikut. Secara global, data jumlah penduduk Provinsi Kalimantan Timur tahun 2015 dari Badan Pusat Statistik, jumlah penduduk Kalimantan Timur yang produktif adalah 17.253 laki-laki dan 18.448 orang perempuan yang berusia antara (40-45 Tahun) yang mayoritas adalah perempuan. Data ini merupakan dasar untuk mendudukan perempuan sebagai bagian penting dari sumber daya manusia. Banyaknya perempuan ini memperkuat argumentasi tentang pentingnya untuk memikirkan dan mencari solusi bagi persoalan yang dihadapi oleh lebih dari 50 % jumlah penduduk Provinsi Kalimantan Timur yang berjenis kelamin perempuan.

Adanya ketimpangan dalam meniti karier jabatan fungsional bagi dosen perempuan menjadi alasan bagi peneliti untuk mengangkat objek penelitian ini, seperti tertuang dalam pendahuluan maka permasalahan yang muncul dirumuskan dalam bentuk pertanyaan berikut ini, “Bagaimana prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional?”. Permasalahan tersebut kemudian dirinci lebih khusus dalam pertanyaan-pertanyaan yang ingin dicari jawabannya, terutama yang berkaitan dengan :

4. Bagaimana persoalan-persoalan dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional.
5. Faktor internal yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional.

6. Faktor eksternal yang menghambat prestasi, partisipasi, dan representasi karier dosen perempuan dalam meniti karier jabatan fungsional.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Ideologi Gender dan Pengembangan Karier**

Sejarah kehidupan perkembangan perempuan dalam pekerjaan melalui proses sosialisasi yang berbeda terhadap pengenalan kerja antara laki-laki dan perempuan. Proses sosialisasi tersebut tampak pada pembagian kerja anak laki-laki dan perempuan dalam keluarga yang berlanjut dalam masyarakat (budaya) (Sunarty,2001:45).

Berkembangnya ideologi gender pada masyarakat kemudian menciptakan peran gender antara pria dan perempuan yang bersifat oposisional (SAPTARI &Holzner, 1995). Dalam pembagian peran gender ini anak perempuan selalu diarahkan pada peran-peran yang bersifat domestik, reproduktif, feminin, dan jika perempuan bekerja bukan sebagai pencari nafkah utama, tetapi apabila anak laki-laki diarahkan pada peran-peran yang bersifat produktif, publik, maskulin, dan pencari nafkah utama, sementara perempuan hanya sebagai pencari nafkah tambahan (Fakih, 1997).

Dalam beberapa literature diuraikan bahwa perempuan sebagai kelompok yang lebih berkonsentrasi pada pekerjaan-pekerjaan status rendah, gaji rendah, dan tidak diperhitungkan atau tidak dianggap sebagai pekerjaan profesi. Perempuan selalu diasosiasikan sebagai ibu rumah tangga yaitu ibu penunggu rumah, anak, dan suami. Atau lebih khusus lagi perempuan disosialisasikan terutama untuk pekerjaan –pekerjaan rumah tangga atau peran-peran kerumahtanggaan atau peran-peran yang dianggap sekunder (prioritas kedua).

Seandainya perempuan bekerja di luar rumah, maka pekerjaan yang diperuntukan bagi perempuan selalu berkaitan dengan rumah tangga, yang memiliki



ciri tidak menuntut pemikiran rumit dan jenis pekerjaan yang menuntut keterampilan praktis misalnya sebagai guru, sekretaris, perawat (Brown & Brooks, 1987).

Ada perbedaan antara proses perencanaan karier perempuan dan laki-laki yaitu dengan memperhatikan perbedaan-perbedaan perpektif antara laki-laki dan perempuan. Perempuan dalam merencanakan pekerjaan atau karier berdasarkan pertimbangan –pertimbangan yang berhubungan dengan keluarga dan karier. Artinya perempuan dalam menyelesaikan tugas-tugas selalu tidak terlepas dari peran domestik-reproduktif sehingga menyebabkan perempuan banyak kehilangan kesempatan pekerjaan untuk menekuni tugas profesional. Berbeda dengan laki-laki dalam merencanakan karier berdasarkan pada peran-peran yang bersifat independen (bebas) tidak terikat oleh apa pun, sehingga laki-laki dapat dengan leluasa mengembangkan kariernya

### **Patriarkhi Keputusan dalam Budaya Organisasi**

Robbins (1990) mengatakan bahwa seringkali birokrasi menyebabkan terkonsentrasinya kekuasaan pada beberapa orang saja. Akibatnya jika mengambil keputusan tidak akan mencerminkan kepentingan semua pegawai, termasuk di dalamnya perempuan sebagai kelompok minoritas. Bahkan sangat mungkin terjadi penyimpangan dari tujuan organisasi, yaitu dari tujuan organisasi menjadi tujuan pribadi. Jika kita berkaca pada data pembuka wawasan sebelumnya, maka konsentrasi kekuasaan itu ada pada laki-laki yang menjadi mayoritas dalam struktur organisasi.

### **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..

## **METODE PENELITIAN**

Fokus penelitian berkenaan dengan persoalan dosen perempuan dalam jabatan fungsional di perguruan mengupas persoalan –persoalan dosen perempuan dalam memposisikan dirinya sebagai pendidik dalam jabatan fungsional. Setting penelitian di Samarinda dan Balikpapan. Adapun penentuan Samarinda dan Balikpapan sebagai setting penelitian dengan pertimbangan Kota Samarinda sebagai ibukota provinsi merupakan kota yang memiliki perguruan tinggi negeri dan Kota Balikpapan merupakan kota transit yang memiliki fasilitas perguruan tinggi cukup banyak.

Berkenaan dengan keperluan penyediaan data, data tersebut dijaring melalui responden utama (*key informan*), yaitu dosen yang sudah menjadi mencapai guru besar dan menduduki jabatan strategis di perguruan tinggi dan dosen yang belum menjadi guru besar namun telah memenuhi persyaratan untuk dipromosikan menjabat jabatan strategis di perguruan tinggi . Dalam penyediaan data ini digunakan beberapa teknik, yaitu:

- d. Wawancara mendalam (pedoman wawancara) dan observasi, digunakan untuk menjaring kasus yang berkaitan dengan karier dosen terhambat karena peraturan yang berlaku.
- e. Angket, peneliti menyebar angket yang berkaitan dengan kondisi dosen yang bersangkutan.
- f. Diskusi kelompok terfokus, setelah data dipilih dan dipilah kemudian didiskusikan mana data yang esensial yang dijadikan bahan analisis.

Penyajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Dalam hal ini penyajian data meliputi berbagai jenis matriks, gambar atau skema, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan dan tabel. Penarikan kesimpulan merupakan suatu pengorganisasian data yang telah terkumpul sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan.

Selain analisis interaktif digunakan pula analisis gender model Sara H. Longwee dengan “Kerangka Pemampuan 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) penyadaran; (4) partisipasi; dan (5) kontrol.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam pembahasan ini dikupas persoalan-persoalan dosen perempuan ketika mengajukan berkas kenaikan pangkat terutama dalam jabatan fungsional. Hal-hal yang mempengaruhi dalam karier jabatan fungsional diklasifikasi atas tiga kategori dosen yaitu: (a) Tipe dosen perempuan dengan segala persoalan perempuan yang memiliki prestasi dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan tinggi lancar sehingga posisi jabatan fungsional tertinggi sebagai guru besar tercapai, (b) Tipe dosen perempuan dengan persoalan dosen perempuan berhasil menyelesaikan studi S3 dengan jabatan fungsional lektor kepala, (c) Tipe dosen perempuan dengan persoalan dosen perempuan belum S3, sudah pada posisi lektor kepala.

Gambaran persoalan –persoalan dosen perempuan dalam jabatan fungsional mencakup semua unsur yang terkait dalam faktor internal secara keseluruhan dapat menjadi faktor penghambat dan faktor pendukung dalam meniti karier dalam jabatan fungsional di perguruan tinggi: Keterbatasan dosen perempuan dalam menggunakan teknologi informasi yang pada umumnya dialami oleh dosen perempuan yang berusia di atas 50 tahun.(a) Tipe dosen perempuan dengan segala persoalan perempuan yang

memiliki prestasi dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan tinggi lancar sehingga posisi jabatan fungsional tertinggi sebagai guru besar tercapai, (b) Tipe dosen perempuan dengan persoalan dosen perempuan berhasil menyelesaikan studi S3 dengan jabatan fungsional lektor kepala, (c) Tipe dosen perempuan dengan persoalan dosen perempuan belum S3, sudah pada posisi lektor kepala.

- 1) Ketidaktahuan dosen perempuan tentang status jurnal yang bereputasi nasional/internasional dan terindeksopus.
- 2) Adanya aturan yang memberi sanksi berupa pemotongan tunjangan ketika dosen harus mengumpulkan data di luar daerah dan mengikuti kegiatan2 di luar daerah.
- 3) Adanya aturan yang membatasi pengusulan pangkat paling sedikit satu tahun setelah menamatkan program pasca sarjana.
- 4) Adanya aturan yang membatasi tema penelitian harus sama dengan nama mata kuliah yang tercantum dalam Surat Keputusan Jabatan Fungsional.
- 5) Keterbatasan keuangan dosen perempuan sebagai orang tua tunggal ketika harus mengeluarkan biaya penelitian, seminar, pengabdian masyarakat, biaya memasukkan artikel ilmiah ke dalam jurnal yang sudah terindeks skopus dan bereputasi nasional/internasional.
- 6) Masalah rumah tangga terutama pada dosen perempuan yang masih memiliki anak balita .
- 7) Banyaknya jam mengajar yang dibebankan kepada dosen sehingga tidak memiliki waktu untuk mengerjakan penelitian.

#### 8) Keterbatasan pemahaman dosen dalam menghitung angka kredit.

Faktor internal yang mendukung pengembangan karier dosen perempuan dalam jabatan fungsional adalah pendidikan, masa kerja, keaktifan dan motivasi dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi menjadikan dosen perempuan dalam jabatan fungsional, namun modal utama ini tidak/kurang dimanfaatkan dosen perempuan untuk segera mencapai jabatan fungsional tertinggi di perguruan tinggi. Kondisi ini didukung oleh rendahnya aspirasi dan motivasi dosen perempuan karena sudah dilibatkan dalam pekerjaan ranah domestik sehingga dosen perempuan cenderung cepat puas dengan kondisi yang sudah dicapai saat ini. Bila prestasi dan keterlibatan dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi dimanfaatkan dengan cermat dikarenakan dukungan anak dan suami: (a) Pada umumnya anak memiliki rasa senang dan bangga mempunyai ibu yang berprofesi sebagai dosen. Sikap anak lainnya sebagai bentuk dukungan kepada ibu adalah anak bersedia untuk ditinggal di rumah sementara ibu melaksanakan tugas keluar kota. Anak-anak juga mau untuk membantu sebagian pekerjaan rumah selama ibu bertugas di luar rumah. Bentuk-bentuk dukungan tersebut sangat diperlukan oleh dosen perempuan karena hal ini dapat berpengaruh positif bagi peningkatan kinerja sebagai seorang dosen.

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi dari luar, mencakup (a) sekalipun peraturan yang mengatur proses pengusulan kenaikan jabatan fungsional tidak membedakan antara dosen laki-laki dan dosen perempuan, namun respon yang diberikan antara dosen perempuan dan dosen laki-laki berbeda. Kondisi ini disebabkan karena beban tugas yang diberikan pada perempuan lebih banyak karena harus terlibat dalam ranah domestik inilah bisa menjadi faktor penghambat bila dosen perempuan tidak dapat memanaaje dengan baik, (b) Masyarakat sekitar, pandangan masyarakat sekitar mengenai perempuan yang bekerja di luar rumah masih terdengar, kondisi ini bisa menjadi faktor penghambat bila kemudian dosen perempuan menghentikan aktivitasnya (tuntutan Tri Dharma PT) tidak terpenuhi. Selain itu juga menjadi faktor penghambat bila umumnya merespon positif perempuan yang bekerja sebagai dosen

sehingga tidak dituntut untuk melaksanakan tugas kemasyarakatan apabila tidak memungkinkan karena kesibukannya bekerja., (c) Lingkungan kerja tidak membedakan dosen laki-laki dan perempuan karena dalam melaksanakan tugas lebih mengutamakan bidang keahlian mata kuliah yang diampu tanpa harus melihat jenis kelamin. Dukungan lingkungan kerja terhadap perempuan terlihat dari kerjasama yang baik di antara sesama dosen dan di antara dosen dengan koordinator Program Studi. Dengan demikian lingkungan kerja tidak berpotensi menghambat perempuan dalam mengembangkan karirnya..

## **SIMPULAN**

Gambaran persoalan –persoalan dosen perempuan dalam jabatan fungsional, adalah mencakup semua unsur yang terkait dalam faktor internal secara keseluruhan dapat menjadi faktor penghambat dan faktor pendukung dalam meniti karier dalam jabatan fungsional di perguruan tinggi:

3. Faktor internal yang mendukung pengembangan karier dosen perempuan dalam jabatan fungsional adalah pendidikan, masa kerja, keaktifan dan motivasi dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi menjadikan dosen perempuan dalam jabatan fungsional, namun modal utama ini tidak/kurang dimanfaatkan dosen perempuan untuk segera mencapai jabatan fungsional tertinggi di perguruan tinggi . Kondisi ini didukung oleh rendahnya aspirasi dan motivasi dosen perempuan karena sudah dilibatkan dalam pekerjaan ranah domestik sehingga dosen perempuan cenderung cepat puas dengan kondisi yang sudah dicapai saat ini. Bila prestasi dan keterlibatan dosen perempuan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi

dimanfaatkan dengan cermat dikarenakan dukungan anak dan suami: (a) Pada umumnya anak memiliki rasa senang dan bangga mempunyai ibu yang berprofesi sebagai dosen. Sikap anak lainnya sebagai bentuk dukungan kepada ibu adalah anak bersedia untuk ditinggal di rumah sementara ibu melaksanakan tugas keluar kota. Anak-anak juga mau untuk membantu sebagian pekerjaan rumah selama ibu bertugas di luar rumah. Bentuk-bentuk dukungan tersebut sangat diperlukan oleh dosen perempuan karena hal ini dapat berpengaruh positif bagi peningkatan kinerja sebagai seorang dosen.

4. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi dari luar, mencakup (1) sekalipun peraturan yang mengatur proses pengusulan kenaikan jabatan fungsional tidak membedakan antara dosen laki-laki dan dosen perempuan, namun respon yang diberikan antara dosen perempuan dan dosen laki-laki berbeda. Kondisi ini disebabkan karena beban tugas yang diberikan pada perempuan lebih banyak karena harus terlibat dalam ranah domestik inilah bisa menjadi faktor penghambat bila dosen perempuan tidak dapat mengelola dengan baik, (2) Masyarakat sekitar, pandangan masyarakat sekitar mengenai perempuan yang bekerja di luar rumah masih terdengar, kondisi ini bisa menjadi faktor penghambat bila kemudian dosen perempuan menghentikan aktivitasnya (tuntutan Tri Dharma PT) tidak terpenuhi. Selain itu juga menjadi faktor penghambat bila umumnya merespon positif perempuan yang bekerja sebagai dosen sehingga tidak dituntut untuk

melaksanakan tugas kemasyarakatan apabila tidak memungkinkan karena kesibukannya bekerja., (3) Lingkungan kerja tidak membedakan dosen laki-laki dan perempuan karena dalam melaksanakan tugas lebih mengutamakan bidang keahlian mata kuliah yang diampu tanpa harus melihat jenis kelamin. Dukungan lingkungan kerja terhadap perempuan terlihat dari kerjasama yang baik di antara sesama dosen dan di antara dosen dengan koordinator Program Studi. Dengan demikian lingkungan kerja tidak berpotensi mengambat perempuan dalam mengembangkan karirnya..



## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Pokja PUG Depdiknas. *Panduan Sekolah Berwawasan Gender*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Masyarakat. Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal. Departemen Pendidikan Nasional, 2009.
- Ahnaf, Arizal, dkk. *Pemantauan Perkembangan Kesejahteraan Rakyat: Pemanfaatan Data Survei Sosial Ekonomi Nasional dan Data Sosial Kependudukan Lainnya*. Jakarta: CV Rioma, 1998
- Alwasilah, A. Chaedar. *Pokoknya Kualitatif: Dasar-Dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif*. PT Dunia Pustaka Jaya. 2002.
- BP. *Indikator Sosial Wanita Indonesia*, 1994.
- Bainar. *Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemodernan*. Jakarta: PT Pustaka Cidesindo., 1998
- Budi Santoso. *Citra Wanita dan Kekuasaan Jawa*. Yogyakarta: Kanisius, 1992.
- Bogdan, R. and Taylor, S.J. . *Introductio to Qualitative Reserach Methods: The Search for Meaning*, New Yrk: John Wiley and Sons, 1984
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007
- Creswell, J.W., *Research Design: Quantitative and Qualitative Approach*, London: Sage, 1994.
- Denzin, Norman K dan Lincoln, Yvonna S (eds). 1994. *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, London and New Delhi: Sage Publications, 1994.
- Djaali dan Puji Mulyono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia, 2008.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia. Cet. XII, 1983.
- Edgar Andrew and Peter Sedgwick. *Key Concepts in Cultural Theory*. London and Newyork: Routledge. 1999.

- Faqih, Mansoer, *Penyadaran Jender: Buku Panduan untuk Pekerja*. Jakarta: ILO Indonesia, 1997.
- Fagih, Mansoer, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1999.
- Hadjar, Ibnu, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Perkasa Press, 2008.
- Kodiran. *Nilai Anak dan Wanita dalam Masyarakat Jawa*. Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Kebudayaan Proyek Penelitian dan Pengkajian Kebudayaan Nusantara Bagian Jawa, 1986.
- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia, 1982.
- Koentjaraningra, *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990  
Lips, Hilary M. *Sex and Gender: An Introduction*. London: Myfield Publishing Company, 1993
- Mantja, W, *Etnografi: Disain Penelitian Manajemen Pendidikan*. Malang: Program Pascasarjana IKIP Malang, 1997.
- Miles, Matthew B., dan Huberman, A. Michael, *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hills: Sage Publications, Inc. Beverly Hills: Sage Publications, Inc. 1984.
- Mulyana, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Momsen, Janet Henshall. *Women and Development in Third World*. London and New York: Routledge, 1991.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 1993.
- Mosse, JC. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar dan Rafika Anisa, 1996.

- Megawangi, Ratna .*Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Bandung: Mizan. Cet. 1, 1999.
- Muhadjir, Noeng, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi IV*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000.
- Mulia, Siti Musdah, *Islam Menggugat Poligami*. Jakarta: Graededia Pustaka Utama. Cet. I. 2004
- Neufeldt, Victoria (ed.) ,*Webster's New World Dictionary*. New York Webster's New World Clevelanland, 1984
- Notosusanto, Smita & E Kristi Purwandari. (Penyunting).*Perempuan dan Pemberdayaan*. Jakarta: Program Studi Kajian Perempuan PPS Universitas Indonesia, 1997.
- Showalter, Elaine (ed.) .*Speaking of Gender*. New York & London: Routledge, 1989.
- Saparinah Sadli, “*Konsep Kemitrasejajaran Laki-laki dan Perempuan*” Makalah Disampaikan pada Pusat Studi Wanita Palangkaraya, 1 Desember 1994.
- Saparinah Sadli, *Metodologi Penelitian Berperspektif Perempuan dalam Riset Sosial*. Program Studi Kajian Wanita. Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 1999.
- Soetrisno dan Rita Hanafie, *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007
- Soewondo, Nani, *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.
- Umar, Nasaruddin. *Argumen Kesetaraan Jender: Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina. Cet. I. 1999.
- Wibawa, Samodra; Purbokusumo, Yuyun; dan Pramusinto, Agus, *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Traja Grfindo Persada, 1994

William N.Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Terjemahan Fakultas ISIPOL  
Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003

Yin, Robert K, *Studi Kasus Desain dan Metode (Terjemahan)*. Jakarta: P T  
Raja Grafindo Persada,2003.

THE APPLIANCE OF GENDER ANALYSIS MODEL SARA H. LONGWEE  
STUDY ON THE PROBLEM OF FEMALE LECTURERIN FUNCTIONAL  
POSITION IN HIGH EDUCATION

By

WidyatmikeGedeMulawarman (Lecturer of FKIP Univ. Mulawarman)

Abdullah Karim (Lecturer of FISIPOL Univ. Mulawarman)

EndangDwiSulistiyawati (Lecturer of FKIP Univ. Mulawarman)

Email: [widyatmikegedemulawarman@yahoo.co.id](mailto:widyatmikegedemulawarman@yahoo.co.id)

The focus of research is concerned with the study of the issue of female lecturer position in the highest functional post, it focused on the factors that influence the position of women in college. Results of preliminary observations made in Mulawarman University indicate quantity educator profession is in great demand these women and be authorized for women to develop a career in college. But in reality the potential of female teachers was not always utilized and considered in a career at the highest functional post

Data collection techniques used in this research is purposive sampling with the snowball method. With this technique the researchers hoped that it would get adequate key informants that female lecturer who have experience of Tri Dharma College and educational S3.

Data collection techniques used in this research is purposive sampling with the snowball method. With this technique the researchers hoped that it would get adequate key informants that female lecturer who have experience of Tri Dharma College and educational S3.

The results showed there were three categories of female lecturers: (a) Type of female lecturers with all the problems of women who have the achievements of female lecturers in the Tri Dharma College smoothly so that the position of highest functional office as a professor is reached, (b) Type of female lecturers with the issue of female lecturers managed finishing S3 with functional post Lector head, (c) type of female lecturers with the issue of female lecturers S3 yet, is already in the position of the head Lector. Classification of the top three categories of female lecturers cannot be separated from the issue of women that could hamper the achievement of fully functional in the office. The elements that hinder women's careers lecturers include internal and external factors. Internal factors that hinder women's careers lecturer in functional positions were low aspirations and motivation of female teachers so that female teachers tend to quickly satisfied with the condition that has been achieved today and bustle of teaching which led not have time to do research and community service. External factors that hinder women's careers lecturer in functional position are a) employment regulations governing promotion requirements, making it difficult to meet the requirements of the promotion, b) environmental work, and c) culture.

Keywords: factor inhibitors, career female lecturers, functional post

## INTRODUCTION

In general terms the issue of female lecturers study means any study that focused attention on female lecturers. For example the study of women's history to gain / position himself as a career woman in functional positions in universities so it can be said that the relationship between men and women is manifested in various forms and patterns of behavior that reflects the acceptance of the male or female of the position of each gender. This process is reinforced by the reality in many cultures that the position of men are structurally higher than women. This proves that the interaction that exists requires one sex is superior to the others. The man was a winner, has more power and more decisive role in various social processes compared to women, even in the circle of

such broader social community groups. The decision making process in a family, do not spin out of control male power is considered to be more competent.

This condition occurs and as if legalized by the construction of the local culture. This process is repeated many eventually and it is formed a negative view of women, which included the functions, roles, and their place in society. One of them is the stereotype that women are the weak, while men are strong. Based on this, women have a strong tendency to rely on men. In contrast, men have the power to control women in various ways.

When discussing the problems of women, an important concept that should not be forgotten is that the concept of gender. This is a crucial problem because stereotypes formed by gender in their applications have a tendency to favor specific gender ie male. The advantage appears in various forms of social order and the prevailing culture in the community that embraces the culture of patriarchy. Women are depicted with images of female inferiority in particular was impressive, both in the social structure as in a structural position in college.

Observing the problems of women in a career in higher education can be observed by looking at the women in the following quantitative data. Globally, the population data of East Kalimantan Province in 2015 from the Central Bureau of Statistics, the number of productive people in East Kalimantan is 17 253 men and 18 448 women aged (40-45 years) are the majority are women. This data is the basis for the seat of women as an important part of human resources. The number of women strengthen the argument about the importance of thinking about and find solutions for the problems faced by more than 50% of the population of East Kalimantan Province are female.

There is an imbalance in your career functional positions for female teachers to be the reason for researchers to raise the object of this study, as stated in the introduction to the problems that arise is encapsulated in the following questions: "How is achievement, participation, and representation career female lecturers in the career functional post? ".

These problems are further detailed more specifically in the questions we wanted to answer, particularly with regard to:

1. How is the issues of women lecturers in career functional position.
2. Internal factors that hinder the achievement, participation and representation of women in lecturers careers of functional position.
3. External factors that hinder achievement, participation and representation of women in lecturers careers of functional position.

## LITERATURE REVIEW

### Ideology of Gender and Career Development

The history of the development of the life of women in employment through different socialization process against the introduction of labor between men and women. The socialization process of division of labor seen in boys and girls in the family that continues in the community (culture) (Sunarty, 2001: 45).

The development of gender ideology on society then creates the gender roles of men and women who are oppositional Saptari&Holzner, 1995). In the division of gender roles of a girl is always directed at roles that are domestic, reproductive, feminine, and if women work rather than as the main breadwinner, but when the boys were directed at the roles that are productive, the public, masculine, and the main breadwinner, while women are only as a secondary earner (Fakih, 1997).

In some literature described that women as a group are more concentrated in lower status jobs, low salaries, and are not taken into account or not considered as work profession. Women have always been associated as a housewife watchman home, children and husband. Or more specifically, women are socialized mainly for working household or household roles or roles that are considered secondary (second priorities).



The women work outside the home, then the work intended for women are always associated with the household, which has a characteristic not require complex thinking and the kind of work that demands practical skills for example as a teacher, secretary, nurse (Brown & Brooks, 1987).

There is a difference between the process of career planning of women and men that takes into account differences in perspective between men and women. Women in job or career plan based on the consideration associated with family and career. This means that women in completing the tasks are always inseparable from the role of domestic-reproductive causing many women lose job opportunities to pursue professional duties. Unlike the men in planning for a career based on the roles that are independent (free) is not bound by anything, so men can freely develop his career

#### Patriarchal Decisions in Organizational Culture

Robbins (1990) says that the bureaucracy often lead to concentration of power in a few people. As a result, if a decision will not reflect the interests of all employees, including women as a minority group. It is even possible to prevent deviation of the organization, from the organization's goals into personal goals. If we reflect on the data before opening insights, the concentration of power that exist in men who make up the majority in the organizational structure.

#### Women and Leadership

All humans (male and female) have a number of potential, one of them becomes the leader. But because of the traditional gender bias as men play the main breadwinner, while women as secondary wage earner the share leadership always held by men. Similarly, the influence of culture on formal education, because the main breadwinner man then more men be counted in education ..

## RESEARCH METHODS

The focus of the study with regard to the issue of female lecturers in functional positions in universities addresses problems of female lecturers in positioning itself as an educator in a functional position. Setting research was in Samarinda and Balikpapan. The determination of the Samarinda and Balikpapan as the research setting to the consideration of Samarinda as the provincial capital is a city that has public universities and Balikpapan is a transit city that has pretty much college facilities.

With regard to the purpose of providing the data, the data was captured through the main respondents (key informants), the lecturer who has become achieving professor and served as strategic in college and who have not become a professor but she has met the requirements to be promoted to hold strategic positions in universities. In the provision of this data used several techniques, namely:

- a. In-depth interviews (interview guides) and observation, is used to capture cases related to lecturer careers hampered by applicable legislation.
- b. Questionnaires, investigators spread out a questionnaire regarding the condition of the lecturer.
- c. The focus group discussions, after the data have been selected and sorted then discussed where the data is essentially used as materials analysis.

Presentation of data is an organizational assembly of information that allows the conclusion that research can be done. In this case the data presentation includes various types of matrices, drawings or schematics, networking, linkages of activities and tables. Concluding is organizing data that has been collected so that it can be made a conclusion.

In addition to interactive analysis is also used gender analysis models of Sara H. Longwee with "Women empowerment framework" which was based on the importance of development for women (Muttalib, 1993). The empowerment of women include

three things: (1) capacity building means building the capacity of women; (2) cultural change is a cultural change in favor of the women; (3) structural adjustment is the structural adjustment in favor of women. Empowerment efforts aimed at the achievement of public welfare through gender equality. The criteria used in the analysis of this method consists of 5 (five) criteria, namely: (1) well-being; (2) access; (3) awareness; (4) participation; and (5) control

## RESULTS AND DISCUSSION

In this discussion shelled female lecturers problems when applying file promotion fungsional.Hala especially in positions that affect the careers of functional positions are classified into three categories of lecturers, namely: (a) Type of female lecturers with all the problems of women who have the achievements of female lecturers in Tri Dharma College smoothly so that the position of highest functional post as a professor is reached, (b) type of female lecturers with the issue of female lecturers successfully study S3 with functional Lector head, (c) type of female lecturers with the issue of female lecturers have not S3, already on the position of lector head

Overview issue of female lecturers in functional positions include all related elements in the overall internal factors may be an inhibiting factor and a contributing factor in career dalma functional positions in college: Limitations of female teachers in using information technology generally experienced by female lecturers aged over 50 years. (A) Type of female lecturers with all the problems of women who have the achievements of female lecturers in the Tri Dharma College smoothly so that the position of highest functional post as a professor is reached, (b) Type of female lecturers with the issue of female lecturers successfully study S3 with functional positions Lector head , (c) type of female lecturers with the issue of female lecturers S3 yet, is already in the position of lector head

1. Ignorance about the status of female lecturers reputable journals national / international and terindeksopus.
2. There are rules that impose penalties in the form of cuts in benefits when lecturers should collect data outside the area and follow activities outside the area.
3. There are rules that limit the nomination of the rank of at least one year after completing the graduate program
4. There are rules that restrict the research theme should be the same as the name of the courses listed in the Decree of Functional post
5. Financial Limitations female lecturers as a single parent when it must pay research, seminars, community service, the cost of entering scientific articles into a journal that is indexed skopus reputed and national / international.
6. Problems household mainly on female lecturers who still have children under five.
7. The number of teaching hours that are charged to lectures so did not have time to do research.
8. Limited understanding lecturer in calculating the credit rate.

Internal factors which support the career development of female lecturers in a functional position are education, employment, activity and motivation of female lecturers in the Tri Dharma College makes female lecturers in the functional position, but the main capital is not / underutilized female lecturers to immediately achieve the highest functional post at University . This condition is supported by low aspirations and motivation of female lecturers because it has been involved in the work of domestic realm that female teachers tend to quickly satisfied with the condition that has been achieved today. When achievement and involvement of female lecturers in the Tri Dharma College used carefully due to the support of children and husbands: (a) In general, children have a sense of pleasure and pride to have a mother who works as a lecturer. The attitude of other children as a form of child support to the mother is willing

to be left at home while the mother was out of town duty. Children also want to help some homework for mothers on duty outside the house. These forms of support are greatly needed by the lecturer women because it can be a positive influence for the improvement of performance as a lecturer.

External factors are factors that influence from the outside, the study covers (a) even if the rules governing the process of proposing the increase of functional positions does not distinguish between male professors and female professors, but the responses given between female lecturers and professors of different men. This is because the burden of the task that more women are having to engage in domestic realm this could be a limiting factor when female teachers can not manage the well, (b) Surrounding communities, people's views about the women who work outside the home still sound , this condition can be a limiting factor when female lecturers then stop an activity (demands Tri Dharma PT) are not met. In addition, the limiting factor when generally respond positively to women who work as teachers so are not required to carry out civic duties if it is not possible because of busy work. (C) The working environment does not distinguish lecturers men and women because in carrying out the task more priority fields skills of teaching courses without gender. Support the work environment on women seen from the good cooperation among lecturers and between lecturers and study program coordinator. Thus the work environment has not the potential to hinder women in developing his career ..

## CONCLUSION

Overview issue of female lecturers in the functional position, is covering all related elements in the overall internal factors may be inhibiting factors and supporting factors in pursuing a career in the functional positions in college:

1. Internal factors that support the career development of female lecturers in a functional position are education, employment, activity and motivation of female teachers in the Tri Dharma College makes female lecturers in functional positions, but the main capital is underutilized female lecturers to immediately reach the office highest functional in

college. This condition is supported by low aspirations and motivation of female lecturers because it has been involved in the work of domestic realm that female lecturers tend to quickly satisfied with the condition that has been achieved today. When achievement and involvement of female lecturers in the Tri Dharma College used carefully due to the support of children and husbands: (a) In general, children have a sense of pleasure and pride to have a mother who works as a lecturer. The attitude of other children as a form of child support to the mother is willing to be left at home while the mother was out of town duty. Children also want to help some homework for mothers on duty outside the house. These forms of support are greatly needed by the female lecturer because it can be a positive influence for the improvement of performance as a lecturer.

2. External factors are factors that influence from the outside, the study covers (1) even if the rules governing the process of proposing the increase of functional positions does not distinguish between male lecturers and female lecturers, but the responses given between female lecturers and male lecturers of different. This is because the burden of the task that more women are having to engage in domestic realm this could be a limiting factor when female lecturers cannot manage well, (2) Communities around, people's views about the women who work outside the home still sound, this condition can be a limiting factor when female lecturers then stop an activity (demands Tri Dharma PT) are not fulfilled. In addition, the limiting factor when generally respond positively to women who work as lecturer so are not required to carry out civic duties if it is not possible because of busy work. (3) The working environment does not distinguish lecturers men and women because in carrying out the task more priority fields skills of teaching courses without gender. Supporting the work environment on women seen from the good cooperation among lecturers and between lecturers and study program coordinator. Thus the work environment has the potential to hinder women in developing his career ..

## BIBLIOGRAPHY

- Anonim, 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Pokja PUG Depdiknas. *Panduan Sekolah Berwawasan Gender*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Masyarakat, Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal. Departemen Pendidikan Nasional, 2009.
- Ahnaf, Arizal, dkk. *Pemantauan Perkembangan Kesejahteraan Rakyat: Pemanfaatan Data Survei Sosial Ekonomi Nasional dan Data SosialKependudukan Lainnya*. Jakarta: CV Rioma, 1998
- Alwasilah, A. Chaedar. *Pokoknya Kualitatif: Dasar-Dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif*. PT Dunia Pustaka Jaya. 2002.
- BP. *Indikator Sosial Wanita Indonesia*, 1994.
- Bainar. *Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemodernan*. Jakarta: PT Pustaka Cidesindo., 1998
- Budi Santoso. *Citra Wanita dan Kekuasaan Jawa*. Yogyakarta: Kanisius, 1992.
- Bogdan, R. and Taylor, S.J. *Introductio to Qualitative Reserach Methods: The Search for Meaning*, New Yrk: John Wiley and Sons, 1984
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007
- Creswell, J.W., *Research Design: Quantitative and Qualitative Approach*, London: Sage, 1994.
- Denzin, Norman K dan Lincoln, Yvonna S (eds). 1994. *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, London and New Delhi: Sage Publications, 1994.
- Djaali dan Puji Mulyono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia, 2008.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia. Cet. XII, 1983.
- Edgar Andrew and Peter Sedgwick. *Key Concepts in Cultural Theory*. London and Newyork: Routledge. 1999.

- Faqih, Mansoer, *Penyadaran Jender: Buku Panduan untuk Pekerja*. Jakarta: ILO Indonesia, 1997.
- Fagih, Mansoer, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1999.
- Hadjar, Ibnu, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Perkasa Press, 2008.
- Kodiran. *Nilai Anak dan Wanita dalam Masyarakat Jawa*. Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Kebudayaan Proyek Penelitian dan Pengkajian Kebudayaan Nusantara Bagian Jawa, 1986.
- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia, 1982.
- Koentjaraningra, *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990  
Lips, Hilary M. *Sex and Gender: An Introduction*. London: Myfield Publishing Company, 1993
- Mantja, W, *Etnografi: Disain Penelitian Manajemen Pendidikan*. Malang: Program Pascasarjana IKIP Malang, 1997.
- Miles, Matthew B., dan Huberman, A. Michael, *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hills: Sage Publications, Inc. Beverly Hills: Sage Publications, Inc. 1984.
- Mulyana, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Momsen, Janet Henshall. *Women and Development in Third World*. London and New York: Routledge, 1991.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 1993.
- Mosse, JC. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar dan Rafika Anisa, 1996.



- Megawangi, Ratna .*Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Bandung: Mizan. Cet. 1, 1999.
- Muhadjir, Noeng, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi IV*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000.
- Mulia, Siti Musdah, *Islam Menggugat Poligami*. Jakarta: Graededia Pustaka Utama. Cet. I. 2004
- Neufeldt, Victoria (ed.) ,*Webster's New World Dictionary*. New York Webster's New World Clevelanland, 1984
- Notosusanto, Smita & E Kristi Purwandari. (Penyunting).*Perempuan dan Pemberdayaan*. Jakarta: Program Studi Kajian Perempuan PPS Universitas Indonesia, 1997.
- Showalter, Elaine (ed.) .*Speaking of Gender*. New York & London: Routledge, 1989.
- Saparinah Sadli, “*Konsep Kemitrasejajaran Laki-laki dan Perempuan*” Makalah Disampaikan pada Pusat Studi Wanita Palangkaraya, 1 Desember 1994.
- Saparinah Sadli, *Metodologi Penelitian Berperspektif Perempuan dalam Riset Sosial*. Program Studi Kajian Wanita. Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 1999.
- Soetrisno dan Rita Hanafie, *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007
- Soewondo, Nani, *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.
- Umar, Nasaruddin. *Argumen Kesetaraan Jender: Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina. Cet. I. 1999.
- Wibawa, Samodra; Purbokusumo, Yuyun; dan Pramusinto, Agus, *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Traja Grfindo Persada, 1994

William N.Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Terjemahan Fakultas ISIPOL  
Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003

Yin, Robert K, *Studi Kasus Desain dan Metode (Terjemahan)*. Jakarta: P T  
Raja Grafindo Persada,2003.